



**Autónoma**  
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA  
DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUEBLO LIBRE –  
2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Autora**

GARCÍA SOUZA, Liz Jesly  
(ORCID: 0009-0006-6009-1030)

**Asesora**

DRA. FLORES FARRO, Ynma Angelica  
(ORCID: 0000-0003-4642-1436)

**Línea de investigación del programa**  
Dirección de Organizaciones y Personas

**Línea de acción RSU**  
Desarrollo e Innovación Social

**LIMA, PERÚ, DICIEMBRE DE 2024**



**CC BY-ND**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nd/4.0/>

*Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.*

## Referencia bibliográfica

Garcia Souza, L. J. (2024). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital del distrito de Pueblo Libre- 2024*. [Tesis de pregrado, Universidad Autónoma del Perú]. Repositorio de la Universidad Autónoma del Perú.

## HOJA DE METADATOS

Datos del autor	
Nombres y apellidos	Liz Jesly Garcia Souza
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	42943600
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0006-6009-1030">https://orcid.org/0009-0006-6009-1030</a>
Datos del asesor	
Nombres y apellidos	Ynma Angelica Flores Farro
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40200403
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4642-1436">https://orcid.org/0000-0003-4642-1436</a>
Datos del jurado	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Graciela Margot Vejarano García
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	17936741
<b>Secretario del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Luis Alberto Marcelo Quispe
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40612463
<b>Vocal del jurado</b>	
Nombres y apellidos	Pablo Enrique Cabral Byrne
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10280491
Datos de la investigación	
Título de la investigación	Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital del distrito de Pueblo Libre- 2024.
Línea de investigación Institucional	Ciencia, Tecnología e Innovación
Línea de investigación del Programa	Dirección de Organizaciones y Personas
URL de disciplinas OCDE	<a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</a>

**FACULTAD DE CIENCIAS DE GESTIÓN Y COMUNICACIONES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**  
**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS**

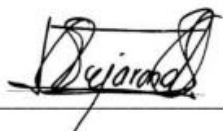
En la ciudad de Lima, el jurado de sustentación de tesis conformado por: la MAG. GRACIELA MARGOT VEJARANO GARCIA como presidenta, el DR. LUIS ALBERTO MARCELO QUISPE como secretario y el MAG. PABLO ENRIQUE CABRAL BYRNE como vocal, reunidos en acto público para dictaminar la tesis titulada:

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES**  
**DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE**  
**PUEBLO LIBRE -2024**

Presentado por la bachiller:  
**LIZ JESLY GARCIA SOUZA**

Para obtener el **Título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**; luego de escuchar la sustentación de la misma y resueltas las preguntas del jurado se procedió a la calificación individual, obteniendo el dictamen de **Aprobado** con una calificación de **ONCE (11)**.

En fe de lo cual firman los miembros del jurado, el 06 de diciembre del 2024.



**PRESIDENTE**  
MAG. GRACIELA MARGOT  
VEJARANO GARCIA



**SECRETARIO**  
DR. LUIS ALBERTO  
MARCELO QUISPE



**VOCAL**  
MAG. PABLO ENRIQUE  
CABRAL BYRNE

## ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

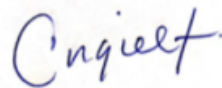
Yo YNMA ANGELICA FLORES FARRO docente de la Facultad de Ciencias de Gestión y Comunicaciones de la Escuela Profesional de Administración de Empresas de la Universidad Autónoma del Perú, en mi condición de asesora de la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUEBLO LIBRE – 2024

De la bachiller LIZ JESLY GARCIA SOUZA, certifico que la tesis tiene un índice de similitud de 18% verificable en el reporte de similitud del software Turnitin que se adjunta.

El suscrito revisó y analizó dicho reporte a lo que concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Autónoma del Perú.

Lima, 2 de diciembre de 2024



---

Ynma Angelica Flores Farro

40200403

## **DEDICATORIA**

A mi madre Felicita Souza Vela y a mi hijo Gonzalo, por darme la fortaleza para seguir cumpliendo mis metas y objetivos.

### **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por la fortaleza, fuerza y perseverancia que me da para poder lograr mis metas trazadas. A mi familia, por mantenerme firme en todo momento. A mis docentes y a mi alma mater quienes han mostrado su interés para que el trabajo realizado sea lo más correcto posible.



**ÍNDICE**

<b>DEDICATORIA</b> .....	2
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	3
<b>LISTA DE TABLAS</b> .....	5
<b>LISTA DE FIGURAS</b> .....	6
<b>RESUMEN</b> .....	7
<b>ABSTRACT</b> .....	8
<b>1. INTRODUCCIÓN</b> .....	9
<b>2. MÉTODO</b> .....	19
2.1 Tipo y diseño .....	19
2.2 Población, muestra y muestreo .....	19
2.3 Hipótesis .....	19
2.4 Variables y operacionalización .....	20
2.5 Instrumentos o materiales .....	21
2.6 Procedimientos .....	22
2.7 Análisis de datos .....	23
2.8 Aspecto ético.....	23
<b>3. RESULTADOS</b> .....	24
<b>4. DISCUSIÓN</b> .....	30
<b>5. CONCLUSIONES</b> .....	33
<b>6. RECOMENDACIONES</b> .....	34
<b>REFERENCIAS</b>	
<b>ANEXOS</b>	

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral
Tabla 3	Resultados de validación de los cuestionarios
Tabla 4	Resultados de confiabilidad del cuestionario de clima organizacional
Tabla 5	Resultados de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral
Tabla 6	Resultados descriptivos de las variables
Tabla 7	Resultados descriptivos de las dimensiones de clima organizacional
Tabla 8	Resultados descriptivos de las dimensiones de motivación laboral
Tabla 9	Resultados descriptivos de la relación de las variables
Tabla 10	Prueba de normalidad de las variables
Tabla 11	Prueba de correlación entre clima organización y motivación laboral
Tabla 12	Prueba de correlación entre comunicación y motivación laboral
Tabla 13	Prueba de correlación entre estructuras y normas y motivación laboral
Tabla 14	Prueba de correlación entre recompensas y remuneraciones y motivación laboral

**LISTA DE FIGURAS**

Figura 1 Dispersión de puntos de las variables

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS  
TRABAJADORES DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL DEL  
DISTRITO DE PUEBLO LIBRE – 2024**

**LIZ JESLY GARCIA SOUZA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**RESUMEN**

El objetivo de la tesis fue establecer la relación entre clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024. La metodología utilizada es correlacional, cuantitativo, no experimental, considerando una muestra de 19 trabajadores de la oficina administrativa. El instrumento aplicado fueron dos cuestionarios creados de manera estructurada, el cual consta de 14 ítems para la primera variable y 12 ítems para la segunda variable. Los resultados han indicado una fiabilidad alta mediante el alfa de Cronbach de ,786 para la prueba de clima organizacional y ,774 para la prueba de motivación laboral. La prueba de normalidad indico que las variables no presentan una distribución normal por lo que se hizo uso de la prueba no paramétrica de Spearman. La prueba de hipótesis afirma una vinculación alta positiva y de forma significativa, confirmado por el coeficiente Rho de Spearman ( $Rho=0,823$ ;  $Sig.=0,000$ ). En conclusión, existe una relación positiva entre clima organizacional y motivación laboral, sugiriendo que la oficina administrativa mejore su clima organizacional teniendo una repercusión en la motivación laboral, generando un mejor ambiente y teniendo un mayor desempeño organizacional.

**Palabras clave:** clima organizacional, motivación laboral, oficina administrativa, trabajadores, desempeño

**ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK MOTIVATION OF WORKERS IN THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF A HOSPITAL IN THE PUEBLO LIBRE DISTRICT – 2024**

**LIZ JESLY GARCIA SOUZA**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

**ABSTRACT**

The objective of the thesis was to establish the relationship between organizational climate and work motivation of workers in the administrative office of a hospital in the district of Pueblo Libre - 2024. The methodology used is correlational, quantitative, non-experimental, considering a sample of 19 administrative office workers. The instrument applied were two questionnaires created in a structured way, which consists of 14 items for the first variable and 12 items for the second variable. The results have indicated high reliability through Cronbach's alpha of ,786 for the organizational climate test and ,774 for the work motivation test. The normality test indicated that the variables do not have a normal distribution, so the non-parametric Spearman test was used. The hypothesis test affirms a high positive and significant link, confirmed by the Rho of Spearman coefficient ( $Rho=0.823$ ;  $Sig.=0.000$ ). In conclusion, there is a positive relationship between organizational climate and work motivation, suggesting that the administrative office improves its organizational climate, having an impact on work motivation, generating a better environment and having greater organizational performance.

**Keywords:** organizational climate, work motivation, administrative office, workers, performance

## 1. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional es fundamental para que los colaboradores puedan ejercer sus labores y desempeñarse de forma óptima (Sumba et al., 2022). Un buen clima laboral no solo se consta en la buena comunicación que se tenga en la oficina, sino también en que esto permita al colaborador sentirse motivado al instante de trabajar en la entidad (Santiago, 2023). La motivación laboral en una organización hace referencia a la posibilidad que tiene una entidad para poder motivar a sus colaboradores para así, mantener, desarrollar, y mejorar su rendimiento o cambiar su comportamiento por medio de incentivos (Toledo & Ojeda, 2021). Asimismo, la motivación en la entidad crea un clima laboral en los colaboradores donde se sientan cómodos y confiados para así poder aportar nuevas ideas (Rodríguez et al., 2020).

En la era del conocimiento es importante para las organizaciones generar un buen clima laboral debido a que actualmente las empresas se encuentran afrontando transformaciones apresuradas, tanto social, cultural, tecnológica y política, impactando en los ambientes de la entidad y estas repercuten de forma negativa en el comportamiento de los colaboradores, siempre y cuando este no se encuentre motivado (Maraza et al., 2022). Respecto a la motivación, actualmente los altos cargos de una empresa desconocen el grado de motivación de los colaboradores y tienen la idea que mientras más presión ejerzan en sus labores, más productivos serán, sin embargo, les genera estrés laboral y frustración, por lo que la organización debe identificar lo que los colaboradores necesitan para así poder aumentar su grado de motivación y conseguir su productividad laboral (Rodríguez et al., 2020).

A nivel mundial, el país que mejor ha desarrollado el clima organizacional es Japón con características que hace la diferencia con otros países desde su cultura y prácticas laborales, se valora que el 90% es la lealtad que tiene los colaboradores a la empresa y su permanencia en un largo período dentro de ella. (Ono, 2022). Los colaboradores tienden a ingresar a trabajar a una empresa y permanecer durante toda su carrera (Narula, 2020). Asimismo, respecto a la motivación laboral, esta es influenciada por la cultura laboral y las prácticas empresariales en el país, siendo esencial la seguridad laboral, como una característica fundamental de la motivación en el país de Japón (Popa et al., 2020).

El clima organizacional y motivación laboral en los hospitales de Latinoamérica varía de un país a otro, así mismo, existe algunos desafíos y tendencias similares que se identifica en el 70% de los hospitales de las regiones en Latinoamérica, dando un

frente a los términos de recursos limitados, en donde se incluye presupuestos bajos, carencia de personal, falta de equipos (Bazán et al., 2023). Esto genera dificultades y tensión para los colaboradores en sus labores diarias, afectando su ambiente laboral en la empresa debido a la carga de trabajo en los hospitales de la zona para el personal administrativa y médico, este sobrecarga y carencia de personal genera fatiga y agotamiento, en donde se afecta la motivación laboral y su entorno (Ibáñez, 2021).

En el Perú, se ha manifestado respecto al clima organizacional siendo afectado por un 20% debido a que se disminuye en la motivación de los trabajadores. Por lo consiguiente, el 81% de los colaboradores peruanos han tomado en cuenta que el ambiente laboral sea educado para poder ejecutar sus funciones (Zumaeta, 2018). Asimismo, en las empresas peruanas se ha reportado que el 53.5% de los trabajadores perciben al clima laboral en un ámbito psicológico y emocional afectando su satisfacción y comportamiento, respecto a la motivación laboral, se caracteriza por los factores motivacionales que se relacionan con la estimulación laboral, reconocimiento y desarrollo personalmente, dentro de la entidad (Tinoco, 2023).

En el caso de un hospital del distrito de Pueblo Libre, 2024, el foco está en identificar la minimización de nivel que se tiene de clima organizacional, generando una serie de aspectos negativos en los colaboradores, como una carencia de comunicación, desconocimiento de la estructura y norma, así como de recompensas y remuneraciones (Sumba et al., 2022), esto lleva a la necesidad de adquirir exhaustivos conocimientos, y lo fundamental de una planeación para desarrollar novedosas herramientas donde el colaborador se sienta motivado y comprometido alcanzando los objetivos institucionales, teniendo un impacto en la motivación laboral y en el ambiente de trabajo en su escenario de estudio (Mendoza et al., 2022).

El problema que viene atravesando los trabajadores de las oficinas administrativas de un hospital en el distrito de Pueblo Libre, por lo tanto, para la elaboración de este proyecto se identificó que una de las debilidades es el bajo nivel que tiene el clima organizacional, el cual genera una serie de actitudes negativas en los trabajadores, desde la perspectiva de la dimensión de comunicación es la carencia comunicativa que se tiene entre las áreas y en toda la empresa (Bardales & Cholan, 2021). En la dimensión estructuras y normas los colaboradores tienen un desconocimiento de estas (Hur et al., 2020). Por último, respecto a la dimensión de recompensas y remuneraciones los colaboradores no son reconocidos según el

esfuerzo que hacen en sus labores y son retraídos y no tienen cooperación con sus compañeros (Clara, 2020).

Por lo consiguiente respecto a la motivación laboral, los trabajadores referentes al rendimiento de sus labores son bajo debido a que su ocupación diaria es causada por la falta de complacencia, carencia de liderazgo, inexactitud de compromiso de altos funcionarios y directores de oficinas. Desde la perspectiva de la dimensión satisfacción, los colaboradores no tienen oportunidades de crecimiento, planes de formación o carencia de adaptación laboral por parte de ellos (Osmani et al., 2022). Respecto a la dimensión liderazgo, ineficiencia con el cumplimiento de los objetivos, y alta rotación de colaboradores en el presente año (Popa et al., 2020). Por último, referente a la dimensión compromiso, se tiene la carencia del esfuerzo extra en algunas tareas o determinadas situaciones que pueden ser de ayuda de un compañero a otro (Macías & Vangas, 2021).

Este estudio busca responder a las siguientes preguntas: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?, Asimismo, los problemas específicos son ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?, ¿Cuál es la relación entre la estructuras y normas y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?, y finalmente ¿Cuál es la relación entre recompensas y remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?. Estas preguntas permiten tomar medidas para la mejora del nivel de comunicación, estructuras, normas, recompensas y remuneración, en términos de motivación laboral se impulsa al trabajador a un eficiente desarrollo de sus actividades y funciones diarias.

Respecto a los antecedentes internacionales, en Corea del Sur se realizó un estudio con la finalidad de explorar la ligadura de laboral por medios de sus emociones, motivación y interés del servicio. Teniendo una muestra el estudio de 282 colaboradores y 21 directivos del sector salud. Las derivaciones alcanzadas fueron por medio del factor correlacional ( $Rho=0,678$ ) indicando que la motivación posee una relación positiva y efectiva respecto a la ocupación del servicio. Se concluye que, los hallazgos obtenidos por el estudio resaltan lo esencial e importante de la motivación



de los colaboradores de servicio para su regulación de forma efectiva tanto de sus emociones como el desempeño resultante (Hur et al., 2020).

En el estudio desarrollado con el objetivo de analizar la influencia del clima en la motivación de los empleados de dicho nosocomio. Los resultados obtenidos por el factor correlacional ( $Rho=0.937$ ) siendo una relación demostrativa fuerte y alta, siendo las estructuras adecuadas para la realización óptima de sus funciones de los colaboradores. Se concluye que, el clima laboral contribuye en la motivación laboral para satisfacer a los colaboradores y a su productividad siendo indispensable para el entorno de trabajo (Mogrovejo, 2020).

En otro estudio desarrollado con la finalidad de identificar la percepción de motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de un hospital de nivel tres. Los resultados obtenidos por el coeficiente correlacional se tiene una relación significativa fuerte con un coeficiente ,721. Se concluye que, la motivación es fundamental dentro del clima laboral de los profesionales del sector salud que realizan de forma diaria repetitivas tareas, debido a que la rutina puede llevar a que tengan una pérdida de interés en su lugar de trabajo, por lo que es necesario tener de conocimiento las diversas habilidades y destrezas que posee cada uno para la implementación de estrategias respecto a la motivación y esto repercute en un óptimo clima laboral (Popa et al., 2020).

En un estudio internacional que tuvo como finalidad examinar el clima organizacional con el trabajo emocional en los trabajadores. Los resultados obtenidos por el coeficiente correlacional se evidenció una relación significativa fuerte con un coeficiente ,758. Se concluye que, el clima organizacional juega un papel decisivo en la reducción de la intención de rotación de las consecuencias del trabajo emocional, asimismo, el clima organizacional puede desempeñar un rol fundamental en la mejora del comportamiento de los colaboradores y los niveles tanto de motivación y compromiso de la empresa, utilizando la cooperación e interacción para la reducción de factor negativos como la desarmonía o supresión emocional (Ryu et al., 2020).

El artículo desarrollado con el objetivo de determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una unidad educativa del cantón Salitre. De acuerdo con sus resultados por el coeficiente correlacional se evidencia una relación significativa fuerte con un coeficiente ,853. Se concluye que, el clima organizacional se ubica en un nivel esperado de acuerdo con las encuestas que se han realizado, de igual manera respecto al desempeño laboral, esto permite demostrar que el clima

laboral que se genere dentro la institución dispondrá de la motivación y desempeño de los colaboradores (Aldaz et al., 2022).

Respecto a los antecedentes nacionales, en un estudio de Ucayali, tuvo como tercer objetivo específico analizar la relación entre la estructura del puesto y la motivación laboral de los trabajadores de una organización pública de la Región Ucayali. El resultado obtenido por el coeficiente correlacional de Spearman es que se visualiza una relación positiva baja de ( $\rho=,253$ ) afirmando que se posee una relación significativa. Se concluye que, los colaboradores no tienen muy definida la estructura de la empresa, ocasionando así que exista el desconocimiento acerca de sus responsabilidades correspondientes, y el incumplimiento de los objetivos establecidos (Colfer & Pinchi, 2024).

Un estudio desarrollado en Lima tuvo como objetivo establecer la relación entre clima organizacional y motivación del personal de la unidad de cuidados intermedios neonatal de un hospital público y sus resultados obtenidos visualizan que la correlación de Spearman es positiva media ( $Rho=0,358$ ) teniendo un valor de  $p=0,002$ , determinando que se tiene una correlación baja, aceptando hipótesis alterna. Se concluye que, el clima organizacional y motivación laboral debe ser de manera obligatoria en las organizaciones con el personal para una buena ética y profesionalismo (Soriano, 2020).

Un estudio desarrollado en Lima tuvo como objetivo establecer la correlación entre clima organizacional y motivación laboral de un hospital de Lima. Las derivaciones conseguidas por el factor correlación Spearman consiguiendo una correlación positiva moderada  $Rho=0,477$  en donde se tiene una relación de forma significativa. Se concluye que, se visualiza una relación positiva entre las variables de estudio por lo que, si se mejora el clima organizacional este podrá potenciar la motivación en los colaboradores del hospital (Guerrero, 2024).

Un estudio realizado en Lima ha tenido como objetivo específico establecer una correlacional entre comunicación y motivación laboral de los coadjutores de una clínica ocupacional. Los resultados obtenidos entre las variables por medio del coeficiente Spearman ( $Rho=0,855$ ). En síntesis, se tiene una relación alta y significativa entre comunicación y motivación laboral colaboradores de una clínica ocupacional (Díaz & Ruiz, 2021).

Un estudio realizado en Tacna tuvo como objetivo establecer la correlación de gestión de remuneración y motivación laboral de trabajadores CAS. Las derivaciones

conseguidas a través de la contrastación de hipótesis por el factor correlación Spearman obteniendo una reciprocidad positiva moderada ( $Rho=,536$ ) explicándose que la gestión de remuneración se encuentra concerniente de manera demostrativa con motivación empresarial. Se concluye que, la remuneración percibida por los colaboradores tiene una estructura adecuada, se mejorará la motivación laboral de los colaboradores CAS del Gobierno Regional de Tacna (Clara, 2020).

En relación con las teorías de clima organizacional, se tienen diversas, pero la más utiliza con más frecuencia es la de Likert en donde señala acerca de la manera en que los colaboradores se compartan estando sujeto al compartimiento de un líder y condiciones en la que se encuentre la empresa, es decir, su propia experiencia determina la respuesta para con la entidad (Davies, 2022).

El clima organizacional como lo fundamental en las organizaciones, en tanto sus características afectan la supervivencia y el comportamiento de los colaboradores, siendo expuestos a los diversos climas que surgen dentro de las organizaciones, influenciando principalmente su desempeño y productividad. Consiste en brindar calidad a las relaciones laborales, claridad de las funciones, igualdad de trato, motivar al personal y satisfacción (Clara, 2020). Cuando el clima organizacional es percibido como confortable ejerce influencia positiva en el trabajador, para sentirse valorado, tener en cuenta estos aspectos crean mayor colaboración y compromiso de las tareas encomendadas (Olivera et al., 2021). Si sucede al contrario si el trabajador percibe un clima desagradable e incómodo pues su percepción sobre la organización será negativa, causando así un ambiente desmotivador, conflictos entre compañeros de trabajo y deficiencia en sus funciones de la organización (Govea & Zúñiga, 2020). Asimismo, fundamenta que se ha demostrado que la percepción de un clima organizacional motivador y que involucre al trabajador a relacionarse positivamente con los resultados de desempeño de los colaboradores (Olivera et al., 2021). El clima dentro de las organizaciones más allá de ser el reflejo de las buenas políticas es también de la cultura empresarial, visibilizando sus valores en la práctica día a día. Procurar este fenómeno es esencial por lo que es recomendable emplear herramientas como entrevistas personales o encuestas de satisfacción, siendo una oportunidad de mejora. Al verse ligado con el desempeño individual y colectivo, las empresas están en la necesidad de armar estrategias que ayuden a construir un entorno saludable y alineado a los objetivos

(Vera & Ayala, 2023). Por lo consiguiente se menciona tres dimensiones los cuales se detallan a continuación:

La comunicación. Es la identificación de la falta de información de forma efectiva y eficaz el cual facilita y permite agilizar el proceso de la comunicación. Por medio de la comunicación es posible entablar relaciones, resolver conflictos, coordinar actividades y tomar decisiones a nivel personal o profesional. Es un factor crucial, debido que ayuda a un mejor entendimiento entre dos partes y fomenta la colaboración. En el ámbito laboral resulta vital para transmitir tareas u objetivos, motivar al colaborador y sobre todo responder de forma adecuada ante cualquier necesidad (Bardales & Cholan, 2021). Los indicadores de esta dimensión son: Información, considerada como la evaluación inicial para determinar que tan bien informado está el trabajador para alcanzar los objetivos de su organización (Mogrovejo, 2020); efectiva y afectiva, es la gestión de apertura de la comunicación para fomentar la participación de los trabajadores (Garces, 2023). Finalmente, facilita y agiliza, es el proceso de flujos de información que se dan entre los miembros de los trabajadores para el desarrollo de actividades en la organización (Ryu et al., 2020).

La estructuras y normas. Siendo la percepción de los trabajadores sobre el nivel de formalización del diseño organizacional, de las normas y procedimientos a seguir para enmarcar su comportamiento en el parámetro de la organización (Hur et al., 2020). Actúan como pilares esenciales garantizando orden y claridad dentro de una empresa, debido a que se encomiendan responsabilidades, funciones y jerarquías permiten que cada colaborador tenga claro sus funciones. Además, las normas establecidas limitan los comportamientos aceptables, fomentando equidad y haciendo posible que cada individuo pueda desempeñar sus tareas de forma más efectiva y sintiéndose seguro. Lo señalado logra conseguir mayor productividad como también bienestar de los colaboradores, favoreciendo a la colaboración y crecimiento (Hur et al., 2020). Los indicadores de esta dimensión son formalización del diseño organizacional, es la percepción del trabajador sobre el funcionamiento y la operatividad de las diversas unidades orgánicas y puestos de la organización (Arévalo et al., 2021); las normas y procedimientos, es el grado de centralización de la toma de decisiones, los niveles de jerarquía, la naturaleza de la tecnología empleada y la medida en que las normas y las políticas formales dirigen el comportamiento de los trabajadores (Bazalar & Coquehuanca, 2020).

Las recompensas y remuneraciones. Es la apreciación de los trabajadores respecto al justo reconocimiento que reciben por parte de la organización impulsando al refuerzo positivo que realizan en la empresa (Clara, 2020). Los indicadores de esta dimensión son reconocimiento, es la percepción del trabajador sobre los comportamientos y valores que son considerados importantes por la organización (Cortez, 2023) y motivación y remuneración, es la percepción del trabajador sobre que valores y comportamientos se consideran importantes y recompensados por la organización (Aldaz et al., 2022).

En relación con las teorías de motivación laboral, se hace énfasis a la teoría de las necesidades humanas de Maslow, este autor manifiesta que las necesidades del individuo se clasifican de acuerdo con lo fundamental e importante para ellos, afirmando que los deseos o capacidades que posee una persona no tiene un fin, cuando este satisface o se cumple con el nivel de la necesidad (Merchán & Vera, 2022). Asimismo, la persona busca alcanzar siempre un nivel superior. Por ello, existen personas que son pertenecientes a un nivel por mucho tiempo, donde tienen una satisfacción de solo una necesidad sin el deseo o inquietud de satisfacer otras (Tocas, 2023). A diferencia, que existen individuos que poseen el deseo de cumplir y satisfacer todas sus necesidades llegando a la cima de la pirámide de Maslow (Madero, 2022).

La motivación laboral se considera fundamental para una organización, ya que es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos de este, la cual desempeña un rol fundamental en una organización (Macías & Vangas, 2021). La motivación es un impulsador hacia el desempeño de actividades con pasión, eficiencia y compromiso, motivar a los colaboradores de manera adecuada crea disposición para lograr metas individuales y colectivas, resultando clave para el éxito de una organización (Madero, 2022). En lo laboral existe la motivación intrínseca, esto se origina de la propia satisfacción del trabajador a nivel personal por querer crecer, aprender respecto a lo profesional; y extrínseca, esto depende de elementos externos como las recompensas salariales, reconocimiento por realizar una tarea de forma exitosa, ascensos o algún beneficio adicional. Los dos tipos de motivación son importantes y deben estar equilibrados, ya que ayudan a establecer un entorno laboral propicio para el crecimiento profesional (Macías & Vangas, 2021). Por lo consiguiente se menciona tres dimensiones es los cuales se detallan a continuación:

La satisfacción. La cual se trata de la evaluación del reconocimiento, logros, metas y resultados que se derivan del trabajo e interacción de la organización con los compañeros, también sucede cuando el colaborador siente que tiene una estabilidad en la empresa (Osmani et al., 2022). Los indicadores de esta dimensión son: Expectativas, es la evaluación del reconocimiento de logros de metas y resultados que derivan del trabajo (Durán et al., 2021); emocional, se trata de una reacción cognitiva y afectiva que resulta de la experiencia laboral (De La Cruz & Ramírez, 2021) y tiempo, relacionado con respecto al horario, relaciones, condiciones y tipo de trabajo, siendo así la jornada laboral que se refiere al período de cada colaborador dedica al desempeño en la empresa (Dávila et al., 2021).

El liderazgo. Es el desarrollo del máximo potencial de los trabajadores, también es el conglomerado de habilidades que son útiles para la conducción y acompañamiento de un determinado grupo de personas. Liderar es más que dirigir un grupo de personas, es una capacidad que se desarrolla y consiste en influir, motivar y guiar a un equipo de trabajo con la finalidad de lograr alcanzar objetivos en común (Popa et al., 2020). Los indicadores de esta dimensión son: Inteligencia, es la percepción que tiene el colaborador sobre el don de mando y responsabilidad del líder (Salazar & Bello, 2021); responsabilidad, es el trabajo en equipo orientado a las tareas de la organización, también es la cualidad que presenta cada persona en el cumplimiento de sus obligaciones asumiendo las consecuencias de sus acciones y actos, realizando de forma consciente (Bernal & Flores, 2020).

El compromiso. En el ambiente laboral se necesitan cultivar valores y capacidad emocional dentro de la organización, por ellos los colaboradores comprometidos estarán en la disposición de esforzarse para poder lograr los objetivos de la entidad (Macías & Vangas, 2021). Los indicadores de esta dimensión son: conocimiento, se basa en cultivar valores y capacidad emocional, siendo las capacidades prácticas y la información que posee cada colaborador que es aplicado en su entorno laboral (Hernández et al., 2021); empatía, controlar los impulsos y diferir las gratificaciones; regular el estado de ánimo y apoyar el compañerismo de manera afectiva (Parrales et al., 2022).

Este estudio se busca proporcionar un aporte valioso para un hospital de Pueblo Libre y otras organizaciones similares, ofreciendo soluciones basadas en evidencia para mejorar la motivación laboral mediante el clima organizacional. El impacto del clima organizacional en la motivación laboral es un tema importante en el

ámbito del sector salud en la actualidad, en esencial ante lo que el colaborador desee en el hospital para poder dar una solución a los problemas que se puedan presentar al momento de su desempeño (Marín et al., 2021).

La justificación de esta investigación reside en la comprensión y fortaleza entre clima organizacional y motivación laboral, siendo un tema fundamental crítico para las organizaciones que buscan una mejora en su clima laboral y en la motivación de sus trabajadores. Por ello, la justificación práctica, ayuda a tener una mejor relación respecto al clima organizacional con motivación laboral de una oficina administrativa. Este resultado permite planificar presentaciones para dar ímpetu a la motivación laboral, optando por un mejor desenvolvimiento de los colaboradores, en conjunto con una comunicación asertiva, para así tener un óptimo ambiente de trabajo, que se sientan motivados y presenten un desempeño eficiente (Flores, 2020).

Respecto a la justificación teórica, brinda significativos sustentos a las variables clima organizacional y motivación laboral de las oficinas administrativas de los trabajadores en un hospital del Distrito de Pueblo Libre, 2024, lo cual sirve de base para el desarrollo de nuevas definiciones (Real, 2023). La justificación metodológica, esta investigación adopta un enfoque cuantitativo para la exploración de relación entre las variables, utilizando como técnica de recopilación numérica la encuesta y cuestionario con medición escala Likert, permitiendo evaluar rigurosamente las hipótesis establecidas (Browarsk, 2020).

El objetivo general del estudio es establecer la relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024, mientras que los objetivos específicos incluyen: Establecer la relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024; establecer la relación entre las estructuras y normas y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024, establecer la relación que existe recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre- 2024. Estos objetivos permiten abordar de manera más precisa las necesidades específicas del hospital y ofrecer también recomendaciones basadas para mejorar tanto clima organizacional y motivación laboral.

## **2. MÉTODO**

### **2.1. Tipo y diseño**

El presente estudio es de tipo aplicada debido a que tiene como objetivo la solución de un determinado problema (Huamán et al., 2022). Nivel correlacional ya que forma parte de un estudio cuantitativo que busca la relación entre dos o más variables (Vizcaino et al., 2023). Se tiene un enfoque cuantitativo, ya que se basa en el uso de recolectar datos con una medición de forma numérica para así probar teorías y instituir normas de comportamiento (Romero et al., 2022). Por lo consiguiente el diseño es no experimental, debido a que se realiza sin que se manipule las variables de estudio, ya que solo se observan los sucesos en su ambiente natural sin la necesidad de influir en los mismo, y, fue de corte transversal debido a que la obtención de datos se obtiene en un solo momento (Fernández, 2020).

### **2.2. Población, muestra y muestreo**

La población se basa en la composición de todas las personas que serán participes de un fenómeno para analizar una problemática (Fernández, 2020). Este estudio comprende 19 trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el Distrito de Pueblo Libre que laboran en el 2024. Los criterios inclusión considera que deben estar actualmente trabajando como personal administrativo en el hospital. Dado el volumen de la población es relativamente pequeña y dócil, empleando un muestreo censal, ya que esto se relaciona que todos aquellos individuos que conforman la población serán incluidos en la muestra.

### **2.3. Hipótesis**

#### ***Hipótesis general***

Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

#### ***Hipótesis específicas***

Existe relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

Existe relación entre las estructuras y normas y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.



Existe relación entre las recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

#### 2.4. Variables y operacionalización

El clima organizacional se puede mencionar que es una variable que se mide considerando tres dimensiones que indican el marco teórico previamente como la comunicación, estructuras y normas, y recompensas y remuneraciones (Govea & Zúñiga, 2020). Estas permitieron desagregarse en 7 indicadores siendo información, efectiva y afectiva, facilita y agiliza, formalización del diseño organizacional, normas y procedimientos, reconocimiento y motivación y remuneración. Así mismo, se ha llegado detallar por medio de los indicadores 14 ítems para la medición de manera subjetiva siendo aplicables.

**Tabla 1**

*Operacionalización de la variable clima organizacional*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
El clima organizacional como lo fundamental en las organizaciones, tanto sus características afectan supervivencia y comportamiento de los colaboradores, el cual se encuentran expuestos a los diversos climas que surgen dentro de las organizaciones (Clara, 2020).	El clima organizacional en su proceso de medición considero 3 dimensiones, 7 indicadores que determinaron una prueba de 14 ítems.	Comunicación Estructuras y normas Recompensas y Remuneracion es	- Información - Efectiva y afectiva - Facilita y agiliza - Formalización del diseño organizacional - Normas y procedimientos - Reconocimiento - Motivación y remuneración	Likert

Respecto a la definición operacional de la motivación laboral se puede mencionar que es una variable que se mide considerando las tres dimensiones, como

es la satisfacción, liderazgo y compromiso (Macías & Vangas, 2021), estas permitieron desagregarse en 7 indicadores, las cuales son las expectativas, emocional, tiempo, inteligencia, responsabilidad, conocimiento y empatía. Estos indicadores lograron en detallar 14 ítems para la medición de manera subjetiva para que sean aplicados.

**Tabla 2**

*Operacionalización de la variable motivación laboral*

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
La motivación laboral es definida como las percepciones y sentimientos que experimentan los trabajadores respecto a su trabajo y diferentes aspectos de este, la cual desempeña un rol fundamental en una organización (Macías & Vangas, 2021).	La motivación laboral en su proceso de medición considero 3 dimensiones, 7 indicadores que determinaron una prueba de 14 ítems.	Satisfacción Liderazgo Compromiso	- Expectativas - Emocional - Tiempo - Inteligencia - Responsabilidad - Conocimiento - Empatía	Likert

## 2.5. Instrumentos o materiales

En la investigación, se emplearon dos cuestionarios en escala Likert de 5 niveles como primordial herramienta de recopilación de información para la valoración del clima organizacional y motivación laboral. Los cuestionarios han sido diseñados para medir específicamente estas variables. En relación con la técnica seleccionada se creó el cuestionario muy bien estructurado en base a los ítems de las dimensiones de cada variable, el primer cuestionario respecto al clima organizacional está conformado por 14 ítems y 12 ítems corresponden al cuestionario de desempeño laboral. Por otro lado, la técnica aplicada es la encuesta siendo aquella que compone un conglomerado de ítems siendo aplicados con el fin de poder recolectar información

valiosa y real acerca del estudio. Asimismo, se muestra las derivaciones de la confirmación del cuestionario para que sean aplicables. Ambos instrumentos fueron validados por juicio de expertos y corroborado su confiabilidad para la aplicación en la investigación.

**Tabla 3**

*Resultados de validación de los cuestionarios*

Validadores expertos	Cuestionario de clima organizacional	Cuestionario de motivación laboral
Mg. Tamara Sheyla Reyes Carhuapoma	Aplicable	Aplicable
Mg. Graciela Margot Vejarano García	Aplicable	Aplicable
Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe	Aplicable	Aplicable

De acuerdo con la Tabla 3, se precisa que los instrumentos elaborados fueron rigurosamente revisados por tres profesionales dándole validez y aprobación a cada ítem de los cuestionarios para ser aplicados; es decir, son adecuados para recoger la información.

**Tabla 4**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario de clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	14

Referente con la Tabla 4 las derivaciones de alfa de Cronbach refieren que el cuestionario tiene como resultado la confiabilidad alta (,786) siendo consistente entre sus ítems y los indicadores.

**Tabla 5**

*Resultados de confiabilidad del cuestionario de motivación laboral*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,774	14

En la Tabla 5 las derivaciones de alfa de Cronbach refieren que se posee la confiabilidad alta (,774) es decir, existe consistencia entre sus ítems y los indicadores.

## **2.6. Procedimientos**

El paso inicial consistió en llevar a cabo la coordinación con el hospital con el fin de pedir permiso para aplicar los cuestionarios a los trabajadores. Una vez se concedió el acceso, esto se procedió a reunir a los participantes para la entrega de los cuestionarios y el apartado del consentimiento informado. Los resultados

obtenidos por cada estudio fueron insertados dentro de una hoja de cálculo en Excel, pasando a crear la base numérica de datos. Esta se importó al programa IBM SPSS determinando los resultados planteados en los objetivos e hipótesis.

### **2.7. Análisis de datos**

Se utilizó técnicas estadísticas con los cuales se midió la confiabilidad por intermedio del factor alfa de Cronbach. Luego se realizó un análisis descriptivo, entendiendo así la normalidad de las fichas, llevándose a cabo la prueba de Shapiro Wilk siendo esta la correcta para seleccionar adecuadamente las pruebas estadísticas subsiguientes. Respecto a la evaluación correlacional de variables, aplicando el factor correlación Spearman, y para examinar su influencia se utilizarán análisis de gráfico de dispersión de puntos. Esto permitió determinar el grado en que el clima laboral se asocia los horizontes de motivación organizacional. Estas metodologías estadísticas poseen que se evidencie la relación demostrativa de las variables, siendo cuantificadas y teniendo en posesión una base concerniente referente a la conclusión del estudio y su recomendación de forma práctica respecto a la gestión del clima organizacional en el hospital.

### **2.8. Aspectos éticos**

En la publicación se observaron rigurosamente los manuales de integridad científica y ética, en convenio con el código de ética de Investigación de la Universidad Autónoma del Perú. Todos los participantes fueron informados sobre los procedimientos potenciales de la publicación y solicitando el apartado informado para la realización del cuestionario. Este consentimiento será documentado mediante formularios, que fueron archivados en los anexos del estudio para garantizar la transparencia y la trazabilidad del proceso ético. Además, se garantizó el anonimato de los datos recogidos, asegurando la información personal que no sea accesible ni divulgada más allá del equipo de investigación. Por lo consiguiente se tendrá en cuenta la correcta redacción científica de convenio con las normas APA y para la originalidad de la información se utilizará el software de anti-plagio Turnitin.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Resultados descriptivos de las variables

**Tabla 6**

*Resultados descriptivos de las variables*

variables	Escala	Trabajadores	Porcentaje
Clima	Malo	1	1,0
organizacional	Regular	8	43,0
	Bueno	10	56,0
Motivación laboral	Malo	2	3,0
	Regular	8	43,0
	Bueno	9	54,0

En la Tabla 6 se evidencia que el 1% consideran respecto al clima organizacional que es malo, el 43% considera de forma regular, el 56% considera que se tiene un buen clima en la entidad. Por otro lado, el 3% considera que se tiene un mal nivel de motivación laboral, el 43% que se tiene un nivel regular debido a que no se recompensa adecuadamente a los colaboradores y 54% discurre que se tiene un nivel bueno de motivación laboral.

#### 3.2. Resultados de las dimensiones

**Tabla 7**

*Resultados descriptivos de las dimensiones de clima organizacional*

variables	Escala	Trabajadores	Porcentaje
Comunicación	Malo	1	1,0
	Regular	6	35,0
	Bueno	12	64,0
Estructura y normas	Malo	0	0,0
	Regular	10	51,0
	Bueno	9	49,0
Recompensas y remuneraciones	Malo	1	1,0
	Regular	8	48,0
	Bueno	10	51,0

En la Tabla 7 se certera respecto a la comunicación que el 1% consideran que es mala debido a que no se tiene una comunicación asertiva en la oficina administrativa, el 35% que es regular, ya que no se tiene una difusión correcta de lo que se acuerda en las reuniones programadas y el 64% que es buena. En la

dimensión estructura y normas ningún encuestado considera que es mala, el 51% que es de nivel regular y el 49% que es buena. Referente a la dimensión recompensas y remuneraciones el 1% considera que es mala, el 48% que es regular y 51% discurre que conserva un nivel bueno.

**Tabla 8**

*Resultados descriptivos de las dimensiones de motivación laboral*

variables	Escala	Trabajadores	Porcentaje
Satisfacción	Malo	3	4,0
	Regular	7	45,0
	Bueno	9	52,0
Liderazgo	Malo	2	3,0
	Regular	6	41,0
	Bueno	11	57,0
Compromiso	Malo	1	1,0
	Regular	8	43,0
	Bueno	10	55,0

En la Tabla 8 se certera respecto a la satisfacción que el 4% considera que es malo, el 45% que es regular y el 52% que es bueno. En la dimensión liderazgo considera el 1% que es malo, el 41% que es regular y el 57% que es bueno. En la dimensión compromiso considera el 1% que es malo, 43% que es regular y el 55% que es bueno.

### 3.3. Tabla cruzada

**Tabla 9**

*Resultados descriptivos de la relación de las variables*

Clima organizacional	Motivación laboral		
	Malo	Regular	Bueno
Malo	1,10%	2,60%	3,70%
Regular	42,90%	43,20%	37,90%
Bueno	56,00%	54,10%	49,50%

De acuerdo con la tendencia observada en la Tabla, el 1,1% de los trabajadores considera que dichos constructos se asocian en un nivel malo, asimismo, el 43,2% considera un nivel de asociación y el nivel de asociación bueno es representada con el 49.5% de los encuestados.

### 3.4. Prueba de normalidad

H<sub>0</sub>. El clima organizacional y motivación laboral presentan una distribución normal.

H<sub>a</sub>. El clima organizacional y motivación laboral difieren de una distribución normal.

**Tabla 10**

*Prueba de normalidad de las variables*

		Clima organizacional	Motivación laboral
N		19	19
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	50,00	51,84	51,84
	7,016	7,128	7,128
Máximas diferencias extremas	,188	,196	,062
	,077	,094	,028
	-,188	-,196	-,034
Estadístico de prueba		,188	,196
Sig. asintótica(bilateral)		,000c	,000c

De acuerdo con los resultados de la Tabla 10 los niveles de significancia en ambas variables de ,000, lo que permite indicar que dichas variables no provienen de una contingencia normal. Estos resultados indican que las pruebas estadísticas de correlación deben hacerse con una prueba no paramétrica Rho Spearman.

### 3.5. Prueba de hipótesis

#### *Prueba de hipótesis general*

H<sub>0</sub>. No existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

H<sub>a</sub>. Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

**Tabla 11**

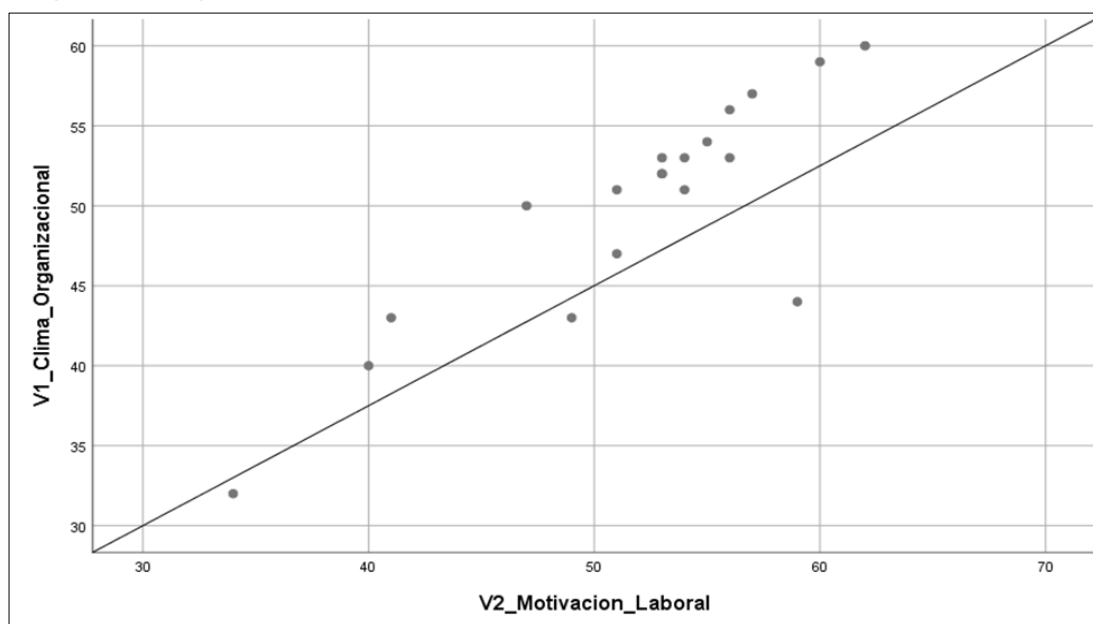
*Prueba de correlación entre clima organización y motivación laboral*

			Motivación laboral
Rho de	Clima	Coefficiente de correlación	,823**
Spearman	organizacional	Sig. (bilateral)	,000
		N	19

La Tabla 11, visualiza las derivaciones obtenidas del clima organizacional y motivación laboral referente al factor correlación, se deduce que se tiene una significancia de 0,000 permitiendo así que se acepte hipótesis alterna. Debido a la deducción de una relación positiva alta ( $\rho=0,823$ ) en clima organizacional y motivación laboral de los personales de oficina administrativa de un hospital del Distrito de Pueblo Libre – 2024.

**Figura 1**

*Dispersión de puntos de las variables*



En la Figura 1, se logra observar que existe una directriz efectiva y continua de las variables; debido a si mejora el clima organizacional mejora la motivación laboral de los colaboradores de la Oficina Administrativa del hospital de Pueblo Libre – 2024. Esto se interpreta a partir que a media que incrementa la motivación mejora la percepción del clima laboral, siendo una relación positiva entre las variables. Si bien no todos los puntos dispersados están exactamente en la línea diagonal de la tendencia, gran parte de ellos se agrupan cerca de la línea, reforzando la idea de que efectivamente existe correlacione entre las variables estudiadas.

### ***Prueba de hipótesis específica 1***

H<sub>0</sub>. No existe relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

H<sub>1</sub>. Existe relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.



**Tabla 12***Prueba de correlación entre comunicación y motivación laboral*

			Motivación laboral
Rho de	Comunicación	Coefficiente de correlación	,596**
Spearman		Sig. (bilateral)	,000
		N	19

La Tabla 12, se visualiza las derivaciones de comunicación y motivación laboral ante el coeficiente de Rho Spearman, teniendo una significancia de 0,000 aceptando hipótesis alterna previamente planteada. Asimismo, se basa en el grado correlacional, en donde se deduce que se tiene una relación positiva moderada ( $\rho=0,596$ ) entre la comunicación y la motivación laboral de los colaboradores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

**Prueba de hipótesis específica 2**

H<sub>0</sub>. No existe relación entre las estructuras y normas y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

H<sub>2</sub>. Existe relación entre las estructuras y normas y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

**Tabla 13***Prueba de correlación entre estructuras y normas y motivación laboral*

			Motivación laboral
Rho de	Estructuras y	Coefficiente de correlación	,804**
Spearman	normas	Sig. (bilateral)	,000
		N	19

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La Tabla 13, visualiza las derivaciones alcanzadas de estructuras y normas, y motivación laboral ante el factor correlación Rho de Spearman, se tiene una significancia de 0,000 aceptando la hipótesis alterna. Asimismo, se basa en el grado correlacional donde se deduce que se tiene una relación positiva alta ( $\rho=0,804$ ) entre estructuras-normas y motivación laboral de los colaboradores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

### **Prueba de hipótesis específica 3**

H<sub>0</sub>. No existe relación entre las recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

H<sub>3</sub>. Existe relación entre las recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

**Tabla 14**

*Prueba de correlación entre recompensas y remuneraciones y motivación laboral*

			Motivación laboral
Rho de	Estructuras y	Coefficiente de correlación	,812**
Spearman	normas	Sig. (bilateral)	,000
		N	19

La Tabla 14, visualiza los resultados alcanzados de recompensas y remuneraciones y motivación laboral ante el coeficiente correlación Rho Spearman, teniendo significancia de 0,000 aceptando la hipótesis alterna. Por lo consiguiente, el grado correlacional donde se deduce que se tiene una correlacional positiva alta ( $\rho=0,812$ ) entre recompensas y remuneraciones y motivación laboral de los colaboradores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.

#### 4. DISCUSIÓN

En la hipótesis general se evidencia que el clima organizacional y la motivación laboral presentan una asociación de un nivel muy alto positivamente ( $Rho=,823$ ;  $Sig.=0,000$ ). Resultados semejantes son alcanzados por Mogrovejo (2020) quien define que las variables estudiadas presentan una asociación muy alta ( $Rho=,937$ ;  $Sig.=0,000$ ). Asimismo, Ryu et al. (2020) denotan ambas variables con un nivel correlacional alto ( $Rho=,758$ ;  $Sig.=0,000$ ), del mismo modo Soriano (2020) evidencian una correlación positiva baja ( $Rho=,358$ ;  $Sig. =0,000$ ); De la misma manera Guerrero (2024) observó que las variables se asocian de nivel positivo moderado ( $Rho=,477$ ;  $Sig.=0,000$ ). Estas certezas permiten confirmar de lo que indica las teorías consultadas en el estudio, respecto al óptimo clima laboral que posee una repercusión en la motivación del personal, teniendo un enfoque mayor respecto al ambiente laboral para los colaboradores siendo decisivos para su motivación laboral de la oficina administrativa. Debido a que establecen un ambiente positivo para los colaboradores genera una gran satisfacción, siendo esta una necesidad primordial para cada individuo, lo cual menciona Maslow, en consecuencia, afecta a la motivación directamente y haciendo sentir a cada colaborador valorados por la organización. La solidez en las derivaciones manifiesta lo fundamental de implementar tácticas para la motivación laboral en la oficina administrativa del hospital, repercutiendo así en conductas positivas, colaboración y un alto rendimiento del desempeño, generando un ambiente favorable.

En la primera hipótesis específica se demuestra que la comunicación y la motivación laboral se asocian en un nivel positivo moderado ( $Rho=,596$ ;  $Sig.=0,000$ ). Las derivaciones semejantes son alcanzadas por Díaz y Ruíz (2021) donde definen que las variables poseen una asociación muy alta ( $Rho=,855$ ;  $Sig.=0,000$ ). Asimismo, Aldaz et al. (2022) denotan a ambas variables en un nivel correlacional muy alto ( $Rho=,853$ ;  $Sig.=0,000$ ). Del mismo modo Popa et al. (2020) evidencian una correlación positiva alta ( $Rho=,721$ ;  $Sig. =0,000$ ). Asimismo, Colfer y Pinchi (2024), observaron que las variables se asocian de nivel positivo bajo alcanzando un ( $Rho=,132$ ;  $Sig.=0,000$ ). En consecuente, estas convicciones permiten afirmar lo que indica las teorías consultadas en el estudio cuando se expone de comunicación y motivación laboral teniendo una relación angostamente, debido a que ambos estudios sugieren dan énfasis a la comunicación entre los colaboradores utilizándola como un estímulo para el compromiso y fomentar cooperación de forma conjunta en el área

administrativa. Esto se debe a la manera en que fluye la información en la organización, asimismo mediante los estilos de comunicación impactando significativamente en los niveles de motivación del personal. Por medio de la comunicación positiva es posible minimizar aquella insatisfacción que pueden lograr percibir los colaboradores, cuando se empela para hacer el reconocimiento de logros o brindar retroalimentación, convirtiéndose en un componente relevante motivacional.

La prueba referente a la segunda hipótesis específica indica que las estructuras y normas y la motivación laboral poseen una asociación de nivel positivo muy alto ( $Rho=,804$ ;  $Sig.=0,000$ ). Los resultados son alcanzados por Colfer y Pinchi (2024) donde indica que las variables presentan una asociación baja ( $Rho=0,253$ ;  $Sig.=0,000$ ). Asimismo, Hur et al. (2020) denotan que ambas variables presentan un nivel correlacional positivo alto ( $Rho=,678$ ;  $Sig.=0,000$ ), del mismo modo Clara (2020) evidencian una correlación positiva baja ( $Rho=,378$ ;  $Sig.=0,000$ ); de tal manera Guerrero (2024) observó que las variables se asocian de nivel positivo moderado alcanzando un ( $Rho=,477$ ;  $Sig.=0,000$ ). Estas certezas permiten confirmar que las estructuras y normas se vea contribuido en la motivación laboral, por ello, se debe optimizar en la oficina administrativa un orden estructurado y correcto de las funciones a realizar para que así el colaborador no tenga inconvenientes y se siente motivado del trabajo que está realizando. Como se menciona, al proporcionar claridad en relación con las responsabilidades, roles y condiciones laborales, asimismo un ambiente muy bien estructura elimina cualquier insatisfacción, haciendo posible que los trabajadores se enfoquen en elementos de motivación como reconocimiento y su propio progreso competitivo. Debido a que el personal se siente seguro al saber que la estructura organizacional es clara, junto con las normas muy bien definidas, ya que estos aspectos promueven justicia y equidad.

La prueba relacionada con la tercera hipótesis específica evidencia que las recompensas y remuneraciones y la motivación laboral poseen una asociación de nivel positivo muy alto ( $Rho=,812$ ;  $Sig.=0,000$ ). Resultados semejantes son alcanzados por Clara (2020) donde indica que las variables presentan una asociación moderada ( $Rho=,536$ ;  $Sig.=0,000$ ). Asimismo, con Colfer y Pinchi (2024) donde se denotan ambas variables con un nivel correlacional positivo bajo ( $Rho=,361$ ;  $Sig.=0,000$ ), del mismo modo Díaz y Ruiz (2021) evidencian una correlación positiva muy alto ( $Rho=,892$ ;  $Sig. =0,000$ ); de tal manera Guerrero (2024), observó que las variables se asocian de nivel positivo moderado alcanzando un ( $Rho=,477$ ;

Sig.=0,000). Los datos confirman que se deben implementar tácticas para una correcta recompensa y remuneraciones optimizando a la motivación y teniendo un clima organizacional más conveniente para el escenario de estudio. Consecuentemente, se visualizan por medio de los efectos que se tiene una correlación positiva entre recompensas y remuneraciones y motivación laboral. Estas convicciones permiten la afirmación de lo que indica las teorías analizadas en el estudio, asimismo, las recompensas y remuneraciones son esenciales para la motivación de los trabajadores, debido a que si se tiene a un colaborador contento e incentivado monetaria y no monetariamente por lo que se visualiza referente al rendimiento profesional en el hospital.

Una gestión correcta sobre las remuneraciones y recompensas contribuye no solo a la motivación laboral sino también a la consistencia del equipo laboral dentro del hospital, sumado del compromiso para cualquier actividad de trabajo y el incremento del rendimiento general. Existe una serie de componentes relacionados al trabajo para incrementar aún más la motivación, dentro de ello se encuentra los aspectos motivadores en la que el ente debe enfocarse, cuyos generan satisfacción y motivación, a través de oportunidad de crecimiento, retos laborales para evitar la monotonía y el reconocimiento. Esto último se perfecciona con una eficaz política de recompensas que refuerzan los aspectos descritos. Se entiende que las recompensas son un factor crucial para evitar insatisfacción dentro de la organización en este caso en el hospital, además de servir como motivación para los colaboradores a mantener e incrementar su rendimiento satisfactoriamente, por lo que contar con un sistema muy bien estructura, el cual se perciba como justo y equitativo refuerza la motivación intrínseca como extrínseca. En resumen, las derivaciones destacan de la relación positiva del clima organizacional y motivación laboral. Aunque las investigaciones previas respaldan esta relación respecto a su magnitud correlacional teniendo una variación según su contexto y efectividad de las estrategias del clima laboral. Los hospitales en esencial el área de oficinas administrativas obteniendo diversos beneficios de una estrategia de motivación ejecutada correctamente.

Producto de la investigación realizada es recomendable abordar factores mediadores o moderadores que influyen significativamente en las variables de estudio.

## 5. CONCLUSIONES

Respecto al objetivo general se tiene una relación efectiva significativa alta entre clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024 ( $r=,823$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ). Los efectos indican que, mientras el clima organizacional sea óptimo para su medición esto se reflejará en la motivación del trabajador por medio del desempeño y el rendimiento laboral que tenga en sus labores en el área administrativa.

Respecto al primer objetivo específico, se muestra una correlación significativamente moderada entre la comunicación y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024 ( $r=,596$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ). Lo que indica que, se debe identificar el tipo adecuado de comunicación que se presenta en la organización siendo esencial para una mejora en la motivación laboral dentro de la oficina, teniendo así una óptima toma de decisiones para la difusión de sus resultados, así como el acatamiento institucional de sus objetivos.

Respecto al segundo objetivo específico, se tiene una correlación significativa alta referente a las estructuras y normas y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024 ( $r=,804$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ). Este resultado señala lo importante que es una adecuada estructuras y normas, ya que tendrá un impacto considerable en la motivación organizacional y jerarquía empresarial para la comunicación efectiva entre los niveles repercutiendo así en una correcta toma de disposiciones sin tener confusiones ya que las estructuras y normas de la oficina del área administrativa están establecidas correctamente.

Referente al tercer objetivo específico, se recapitula que se tiene una correlación positiva alta respecto a las recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024 ( $r=,812$ ;  $\text{Sig.}=0,000$ ). Las derivaciones señalan que, las recompensas y remuneraciones son esenciales para la motivación laboral de los trabajadores incentivándolos a tener un mejor desempeño, siendo estas monetarias o no monetarias, son fundamentales para que el colaborador se sienta agradecido con la entidad tomando en cuenta su óptimo desenvolvimiento organizacional y el acatamiento de sus objetivos.

## 6. RECOMENDACIONES

En correlación del objetivo general que establece un nivel alto referente al clima organizacional y motivación laboral, se recomienda al jefe del área tener en cuenta las evaluaciones periódicas con el fin de fortalecer el progreso de las diligencias organizacionales, pudiéndose utilizar encuestas donde se incluyan temas de condiciones laborales y relaciones interpersonales para medir el clima organizacional, estimular una comunicación asertiva para la difusión de las evaluaciones. Asimismo, se recomienda medir la evaluación periódica mediante los objetivos de Smart.

Concerniente a las derivaciones alcanzadas por el objetivo específico 1 referente comunicación y motivación laboral se recomienda contar con plataformas de colaboración en línea para poder organizar reuniones de formas periódicas, fomentar el trabajo en equipo en el área y conocer la opinión de los colaboradores. En las actividades se deben realizar métricas en las plataformas de comunicación dando un seguimiento de los correos electrónicos, así como sus clics para medir su comunicación entre sus compañeros. Se deberá medir el impacto de la productividad mediante los foros y wikis.

En relación con las derivaciones alcanzadas por el objetivo específico 2 respecto a las estructuras y normas y la motivación laboral se recomienda al jefe de área administrativa, contar con una cadena de mando para evaluar la estructura organizacional para su difusión hacia el colaborador. Las actividades consisten en realizar líneas de comunicación efectivas en los niveles administrativos, asimismo, se debe realizar una eficiente toma de decisiones para un respaldo de los valores y objetivos de forma estratégica respecto a la cultura organizacional.

Concerniente a las derivaciones alcanzadas en el objetivo específico 3 de las recompensas y remuneraciones y calidad de servicio se recomienda al jefe del área administrativa, se recomienda contar con indicadores de rendimiento. Las actividades consisten en elegir el tipo de recompensas que se les dará a los colaboradores, poner por escrito la política de los incentivos laborales tomando en cuenta lo decidido en recompensas y remuneraciones para mantener motivado a los colaboradores. Estas recomendaciones contribuirán significativamente a una mejor motivación laboral en la oficina administrativa del hospital, asegurando que el ambiente organizacional este alineado con lo que necesiten los colaboradores.

## REFERENCIAS

- Aldaz, A., Alvarado, W., Castro, N., & Fajardo, C. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina*, 6(1), 1-12. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Arévalo, M., Quiroz, S., & Delgado, J. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores del área asistencial de un Hospital II- E de San Martín. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8615- 8654. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i5.943](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.943)
- Bardales, J., & Cholan, G. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de un módulo básico en Virú, 2021* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104038/Bardales\\_BJA-Cholan\\_PGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104038/Bardales_BJA-Cholan_PGM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *LLamkasun. Revista de Investigación Científica y Tecnológica*, 1(2), 35-51. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8090253>
- Bazán, R., Farfán, J., Castillo, O., Suárez, C., Meza, M., & López, G. (2023). *Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales*. Mar Caribe.
- Bernal, I., & Flores, A. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Browarski, J. (2020). *Justificación, objetivos y bases teóricas*. IESMBA.
- Clara, L. (2020). Diagnóstico del clima organizacional en una empresa atunera en Ecuador. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración*, 7(1), 22-33. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7520686>
- Colfer, G., & Pinchi, R. (2024). *Clima organizacional y motivación laboral de una organización pública de la Región Ucayali* [Tesis de pregrado, Universidad de Lima]. Repositorio de la Universidad de Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/20444>
- Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el desarrollo educativo*, 14(27), 24-36. <https://doi.org/10.23913/ride.v14i27.1668>



- Davies, E. (2022). Importancia del clima laboral para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. *Gestión en el Tercer Milenio*, 25(9), 147–151. <https://doi.org/10.15381/gtm.v25i49.19842>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., & Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- De La Cruz Pérez, L., & Ramírez, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora, Revista de Investigación Científica*, 8(2), 47-52. <https://revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>
- Díaz, E., & Ruiz, C. S. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019* [Tesis de pregrado, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28031>
- Durán, S., García, J., Paz, A., & Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65–76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Flores, J. (2020). *Justificación de una Investigación*. Fondo editorial de la Universidad César Vallejo.
- Garces, J. (2023). *Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122392/Garces\\_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/122392/Garces_CJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Govea, K., & Zúñiga, D. (2020). The organizational climate as a factor in the job satisfaction of a service company. *Revista Digital Investigación & Negocios*, 13(22), 15-21. <https://doi.org/10.38147/inv&neg.v13i21.80>
- Guerrero, P. (2024). *Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145376/Guerrero\\_MPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/145376/Guerrero_MPM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Hernández, Y., Jaramillo, J., & Hernández, G. (2021). La relación entre el compromiso organizacional y la rotación de personal obrero. *Estudios de Administración*, 28(1), 102-129. <https://doi.org/https://doi.org/10.5354/0719-0816-2021.60211>
- Huamán, E., Anicama, E, González, E., Félix, H., & Chu, W. (2022). *Metodología de la investigación científica: Guía práctica para la elección, diseño y desarrollo de la investigación*. Fondo Editorial de la Universidad Autónoma de Ica.
- Hur, W., Shin, Y., & Moon, T. (2020). Linking motivation, emotional labor, and service performance from a self-determination perspective. *Journal of Service Research*, 35(2), 36-48. <https://doi.org/10.1177/1094670520975204>
- Ibáñez, A. (2021). *Prevención del burnout y el mobbing estrategias para un lugar de trabajo saludable*. Greenbooks editores.
- Macías, E., & Vangas, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94), 548-567. [https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/#:~:text=Seg%C3%BA n%20Borja%2C%20el%20%E2%80%9Cclima%20organizacional,%22%20\(2021%3A%2017\).](https://www.redalyc.org/journal/290/29069612005/html/#:~:text=Seg%C3%BA n%20Borja%2C%20el%20%E2%80%9Cclima%20organizacional,%22%20(2021%3A%2017).)
- Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración* 68(1), 235-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>
- Maraza, N., Flores, G., Maraza, B., & Maraza, Q. (2022). Percepción del clima organizacional en la escuela y su incidencia en la educación. *Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(22), 213-226. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i22.329>
- Marín, J., Mendoza, M., & Romero, R. (2021). *Impactos de las estrategias en el clima laboral que influyen en el alto desempeño del sector salud* [Tesis de pregrado, Universidad Cooperativa de Colombia]. Repositorio de la Universidad Cooperativa de Colombia. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/44aa5479-472a-4f99-bec0-74d15ae417eb/content>

- Mendoza, J., Burbano, V., & Mendoza, H. (2022). Relación entre clima organizacional y desempeño laboral: estudio focalizado en el laboratorio empresarial Laemco en Tunja. *Información tecnológica*, 33(6), 157-166. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000600157>
- Merchán, A., & Vera, A. (2022). Teorías de motivación y su relación en el ámbito laboral. *Revista de investigación, formación y desarrollo: Generando Productividad Institucional*, 10(2), 81-86. <https://doi.org/10.34070>
- Mogrovejo, P. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor* [Tesis de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio de la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POSMGSS-273.pdf>
- Narula, R. (2020). Policy opportunities and challenges from the COVID-19 pandemic for economies with large informal sectors. *Journal of International Business Policy*, 1(3), 302-310. <https://doi.org/10.1057/s42214-020-00059-5>
- Olivera, Y., Leyva, L., & Napán, A. (2021). Organizational climate and its influence on the work performance of workers. *Revista Científica de la UCSA*, 8(2), 3-12. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v8n2/2409-8752-ucsa-8-02-3.pdf>
- Ono, H. (2022). Telework in a land of overwork: it's not that simple or Is It?. *American Behavioral Scientist*, 68(8), 1052-1073. <https://doi.org/10.1177/00027642211066038>
- Osmani, F., Sejdiu, J., & Jusufi, G. (2022). Organizational climate and job satisfaction: empirical insights from Kosovo manufacturing and service sector organisations. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 27(1), 361-377. <https://doi.org/10.30924/mjcmi.27.1.20>
- Parrales, J., Villao, J., & Pisco, G. (2022). Motivación laboral como herramienta eficaz para el mejor desarrollo de las organizaciones. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 177–186. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2565>
- Popa, I., Simona, C., Albu, C., Popa, S., & Vlad, C. (2020). *The impact of national culture on employees' attitudes toward heavy work investment: comparative approach Romania vs. Japan*. ASE.
- Real, I. (2023). *La justificación de tu investigación*. Centro de Desarrollo de Competencias Lingüísticas.

- Rodríguez, A., Segura, X., Elizondo, M., Moreno, R., & Montalvo, J. (2020). Diagnóstico del impacto de la motivación laboral como medio para incrementar la productividad. Estudio de caso: Empresa TSR de Saltillo, Coahuila, México. *Revista Espacios*, 41(43), 53-68. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n43/a20v41n43p05.pdf>
- Romero, H., Real, J., Ordoñez, J., Gavino, G., & Saldarriaga, G. (2022). *Metodología de la investigación*. Académico.
- Ryu, H., Hyun, D., Jeung, D., Kim, C., & Chang, S. (2020). Organizational climate effects on the relationship Between emotional labor and turnover intention in korean firefighters. *Safety and Health at Work*, 11(4), 479-484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>
- Salazar, A., & Bello, B. (2021). Motivación y satisfacción laboral del personal en la Dirección Provincial IESS- Manabí, Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 6(10), 216 – 233. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i10.3197>
- Santiago, C. (2023). Clima ético benevolente y comportamiento creativo: El papel moderador secuencial de la autonomía laboral y de la motivación intrínseca en el sector eléctrico colombiano. *Contaduría y administración*, 68(2), 199-224. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8845496>
- Soriano, M. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, Callao, 2020* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57295/Soriano\\_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57295/Soriano_AMS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Sumba, R., Moreno, P., & Villafuerte, N. (2022). Clima organizacional como factor del desempeño laboral en las Mipymes en Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 234–261. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2569>
- Tinoco, C. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Revista Industrial Data* 26(2). 217-237. <http://www.scielo.org.pe/pdf/idata/v26n2/1810-9993-idata-26-02-217.pdf>
- Tocas, L. (2023). Satisfacción laboral en el contexto peruano. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 12(1), 62-83. <https://journals.continental.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/861>

- Toledo, G., & Ojeda, R. (2021). Evaluación de la motivación laboral en una dependencia pública en Mérida, Yucatán, México: Un análisis descriptivo. *Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales* 5(3), 13-27. <https://revista.grupocieg.org/wpcontent/uploads/2021/12/Ed.5313-27-Toledo-y-Ojeda.pdf>
- Vera, R., & Ayala, M. (2023). Efecto del clima laboral en el compromiso organizacional de los trabajadores. caso: Hospital Universitario de Guayaquil 2023. *Revista Compendium: Cuadernos de Economía y Administración* 10(3), 189-200. <https://doi.org/10.46677/compendium.v10i3.1219>
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: Guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)
- Zumaeta, J. (2018, 6 de agosto). Mal clima laboral disminuye hasta el 20% la productividad de colaboradores. *Diario Gestión*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>

## ANEXOS

### Anexo 1. Matriz de consistencia

Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital del distrito de Pueblo Libre  
– 2024

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores		
<p><b>Problema general</b> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estructuras y normas y la</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> Establecer la relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p> <p>Establecer la relación entre las estructuras y normas y</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe relación entre la comunicación y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p> <p>Existe relación entre las estructuras y normas y</p>	<b>Variable 1: Clima organizacional</b>		
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>
			Comunicación	- Información - Efectiva y Afectiva - Facilita y Agiliza	Encuesta / Cuestionario 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
			Estructura y normas	- Formalización del Diseño Organizacional - Normas y Procedimientos	
			Recompensas y remuneraciones	- Reconocimiento - Motivación y Remuneración	
			<b>Variable 2: Motivación laboral</b>		
<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Escala de medición</b>			

<p>motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?</p> <p>¿Cuál es la relación entre recompensas y remuneraciones y la motivación laboral en los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024?</p>	<p>la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p> <p>Establecer la relación que existe recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre- 2024.</p>	<p>la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p> <p>Existe relación entre las recompensas y remuneraciones y la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre – 2024.</p>	<p><b>Satisfacción</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expectativas</li> <li>- Emocional</li> <li>- Tiempo</li> </ul>	<p>Encuesta / Cuestionario</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Totalmente en desacuerdo</li> <li>2. En desacuerdo</li> <li>3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo</li> <li>4. De acuerdo</li> <li>5. Totalmente de acuerdo</li> </ol>
			<p><b>Liderazgo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Inteligencia</li> <li>- Responsabilidad</li> </ul>	
			<p><b>compromiso</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conocimiento</li> <li>- Empatía</li> </ul>	
<p><b>Nivel - diseño de investigación</b></p>	<p><b>Población y muestra</b></p>	<p><b>Técnicas e instrumentos</b></p>		<p><b>Estadísticos aplicados</b></p>	
<p><b>Tipo:</b> Aplicado</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Enfoque:</b> Cuantitativo</p>	<p><b>Población:</b> 19 trabajadores</p> <p><b>Muestra:</b> No se considera</p>	<p><b>Variable 1:</b> Clima organizacional</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p> <p><b>Variable 2:</b> Motivación laboral</p> <p><b>Técnicas:</b> Encuesta</p> <p><b>Instrumentos:</b> Cuestionario</p>		<p><b>Estadísticos descriptivos</b></p> <p>Tablas estadísticas</p> <p><b>Medidas de dispersión:</b></p> <p>Desviación estándar</p> <p><b>Estadísticos inferenciales</b></p> <p>Rho de Spearman</p>	

## Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado (a). Colaborador, el presente trabajo tiene como finalidad identificar el estado actual del clima organizacional de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre. Es importante precisar que los resultados serán utilizados con fines académicos. Se pide su colaboración para responder todas las preguntas formuladas, mediante la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º		Escala de medición				
1	La Institución mantiene claridad en la información sobre temas relevantes a los trabajadores de cada oficina					
2	Considera que la institución cumple con brindar información transparente					
3	La Institución cumple con brindar la información adecuada sobre los procesos de la gestión de herramientas para el desarrollo de una actividad eficiente					
4	Existe una comunicación afectiva con tus compañeros de trabajo					
5	Su conocimiento le aporta ayuda en su comunicación dentro de su Institución					
6	Se entiende como comunicación los procesos que facilitan y agilizan los flujos de información que se dan entre los miembros de la Institución					
7	Está familiarizado con el diseño organizacional de su Institución					
8	La institución establece los niveles jerárquicos para la toma de decisiones con relación a la formalización del diseño organizacional					
9	Su oficina fomenta o determina los niveles jerárquicos para la toma de decisiones teniendo en cuenta las normas y procedimientos de la institución					
10	Conoce las normas, procedimientos, directivas y					



	reglamentos a seguir en su Institución					
11	Considera de importancia ser reconocido por la Institución					
12	Cree usted que un clima orientado a las recompensas y reconocimiento puede fortalecer el comportamiento deseado por la Institución					
13	Su jefe le hace sentir motivado y aporta en su desarrollo personal					
14	Existe equidad en la remuneración económica que recibe					

## CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado (a): Colaborador, el presente trabajo tiene como finalidad evaluar competencias en cuanto a la motivación laboral de los trabajadores de la oficina administrativa de un hospital en el distrito de Pueblo Libre - 2024. Es importante precisar que los resultados serán utilizados con fines académicos. Se pide su colaboración para responder todas las preguntas formuladas, mediante la siguiente escala:

1	2	3	4	5
Totalmente en Desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

N.º		Escala de Medición				
1	Consideras que el logro profesional dentro de tu Institución cubre tus expectativas					
2	El sueldo mensual que percibe cubre sus expectativas					
3	Usted contribuye con los objetivos de la Institución					
4	Las funciones que realiza dentro de su Institución le hacen sentir bien					
5	Cree usted que el tiempo de las actividades realizadas es lo óptimo					
6	Lo más importante en la Institución, es tomar decisiones de la manera más fácil y en el menor tiempo posible					
7	El líder de tu oficina o área influye en el comportamiento del trabajo con entusiasmo e inteligencia					
8	El líder de tu oficina o área es un elemento fundamental para el desarrollo de las actividades diarias					
9	Consideras que el liderazgo con responsabilidad es fundamental en la generación de un buen clima organizacional					
10	La institución cuenta con profesional capacitado para ejercer el liderazgo con responsabilidad					
11	El nivel de conocimiento que posee le permite desenvolverse bien en su puesto de trabajo					
12	Se adapta con rapidez a los cambios que se generan en su entorno					

13	Considera necesario ampliar su horario laboral para cumplir con sus responsabilidades					
14	Muestra apoyo y empatía constante en el desarrollo de las actividades que realizan en su Institución					

### Anexo 3. Validación de juicio de expertos.

**Validación del instrumento: Clima Organizacional**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

**Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe**

**DNI: 40612463**

**Especialidad del validador: Temático [ ]    Metodológico [ x ]    Estadístico [ ]**

**\*Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**\*Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**\*Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante**



**Validación del instrumento: Motivación Laboral**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ x ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador.**

**Dr. Luis Alberto Marcelo Quispe**

**DNI: 40612463**

**Especialidad del validador: Temático [ ]    Metodológico [ x ]    Estadístico [ ]**

**\*Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
**\*Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
**\*Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**Firma del Experto Informante**



**Validación del instrumento: Clima Organizacional**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Tamara Sheyla Reyes Carhuapoma**

**DNI: 71023497**

**Especialidad del validador: Temático [  ]    Metodológico [  ]    Estadístico [  ]**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

**Validación del instrumento: Motivación Laboral**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [  ]      Aplicable después de corregir [  ]      No aplicable [  ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Tamara Sheyla Reyes Carhuapoma**

**DNI: 71023497**

**Especialidad del validador: Temático [  ]    Metodológico [  ]    Estadístico [  ]**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

**Validación del instrumento: Clima Organizacional**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Graciela Margot Vejarano García**

**DNI: 17936741**

**Especialidad del validador: Temático [ X ]    Metodológico [ ]    Estadístico [ ]**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

**Validación del instrumento: Motivación Laboral**

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia**

**Opinión de aplicabilidad:**

Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Graciela Margot Vejarano García**

**DNI: 17936741**

**Especialidad del validador: Temático [ X ]    Metodológico [ ]    Estadístico [ ]**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



**Firma del Experto Informante**

## Anexo 4. Informe de índice de coincidencia

LIZ JESLY GARCÍA SOUZA  
TESIS PARA REPOSITORIO \_LIZ JESLY GARCÍA SOUZA.docx

Similitud 18% Marcas de alerta Escritura con IA 0%

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE  
LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA  
DE UN HOSPITAL DEL DISTRITO DE PUEBLO LIBRE –  
2024**

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**Autora**  
GARCÍA SOUZA, Liz Jesly (ORCID: 0009-0006-6009-1030)

**Asesora**  
0000-0003-4642-1436

Página 1 de 52 12011 palabras 128%

### 18% Similitud General

Fuentes

Mostrar las fuentes solapadas

1 Internet	repositorio.autonoma.edu.pe	4%
26 bloques de texto 357 palabra que coinciden		
2 Internet	repositorio.ucv.edu.pe	3%
23 bloques de texto 314 palabra que coinciden		
3 Internet		

## Anexo 5. Carta de autorización de la empresa



### DECLARACIÓN JURADA



Yo, LIZ JESLY GARCIA SOUZA, identificado con DNI N° 42943600 y con comicilio calle 1 Mz F Lt 26 Villa Magisterial Chorrillos – Lima.

Declaro bajo juramento:

1. La tesis presentada: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA OFICINA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL EN EL DISTRITO DE PUEBLO LIBRE – 2024, es de mi autoría.
2. Haber realizado la encuesta a los trabajadores de la oficina ejecutiva de planeamiento estratégico de un hospital del distrito de pueblo libre.
3. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falsificados, duplicados ni copiados.

Lima 22 de noviembre 2024

El notario no asume responsabilidad sobre el contenido del documento. Solo legaliza las firmas.

LIZ JESLY GARCIA SOUZA  
DNI N°: 42943600

Este documento no ha sido Redactado en esta Notaria.



#### CERTIFICACIÓN NOTARIAL.-

El Notario de Lima, **Luis Arnulfo Luna Vargas**,  
**CERTIFICA:** Que la firma e impresión dactilar que antecede, ha sido corroborado mediante el Uso de Comparación Biométrica, el mismo que corresponde a **LIZ JESLY GARCIA SOUZA**, con DNI No. **42943600**.- De todo lo que doy fe.===  
Se certifica la firma, mas no el contenido del documento.===  
Lima, 22 de noviembre de 2,024. =====



Luis Arnulfo Luna Vargas  
Notario de Lima





### Anexo 6. Base de datos

ITEM	CLIMA ORGANIZACIONAL														MOTIVACIÓN LABORAL													
	D1: Comunicación						D2: Estructura y normas				D3: Recompensas y				D1: Satisfacción						D2: Liderazgo				D3: Compromiso			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
E1	4	4	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	4	5	3	5	2	4	4	5	3	5	3	5	3	5	5	5
E2	3	3	3	3	2	2	4	3	5	2	4	3	2	4	3	5	3	2	2	4	3	4	3	5	3	5	4	3
E3	4	3	4	3	3	5	5	2	3	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	3	4	3	5	2
E4	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	3
E5	4	3	4	3	3	4	5	2	2	4	5	5	4	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	2	5	2	5	2
E6	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	2	5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4
E7	3	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	4	5	4	3	2	4	4	5	4	5	4	3	4	3	5	5
E8	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5
E9	3	3	3	3	3	4	5	2	4	4	5	2	4	5	4	4	3	3	4	5	2	5	2	4	2	4	5	2
E10	3	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4	5
E11	3	2	2	3	2	2	2	3	4	2	2	1	2	2	1	4	4	3	2	2	1	2	1	4	1	4	2	3
E12	4	3	3	3	3	4	5	2	4	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	2
E13	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
E14	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	1	5	3	4	3	4	3	2	3	2	4	2
E15	4	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	3	4	5	3	3	5	5	4	5	3	5	3	3	3	3	5	3
E16	2	2	1	1	2	3	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	2	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3
E17	4	3	3	3	3	2	5	3	3	2	5	4	2	5	4	3	3	3	2	5	4	5	4	3	4	3	5	3
E18	4	3	3	3	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4
E19	3	4	3	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4