



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

Carrera de Psicología

“CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN UNA
CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL, JESÚS MARÍA –
LIMA, 2019”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Psicología

Autoras:

Estefani, Diaz Aguirre
Claudia Sofia, Ruiz Mejia

Asesor:

Mg. Karim Elisa Talledo Sánchez

Lima - Perú

2021

ACTA DE AUTORIZACION PARA SUSTENTACION DE TESIS

La asesora Karim Elisa Talledo Sánchez, docente de la Universidad Privada del Norte, Facultad de Ciencias de la salud, Carrera profesional de Psicología, ha realizado el seguimiento del proceso de formulación y desarrollo de la tesis de las estudiantes:

- Diaz Aguirre, Estefani.
- Ruiz Mejia, Claudia Sofía.

Por cuanto, CONSIDERA que la tesis titulada: CLIMA LABORAL Y MOTIVACION LABORAL EN COLABORADORES DE UNA CLINICA DE SALUD OCUPACIONAL JESUS MARIA, LIMA 2019 para asistir el título profesional de: Licenciatura en Psicología por la Universidad Privada del Norte, reúne las condiciones adecuada, por lo cual, Autorizada a los interesante su presentación.

MG. KARIM TALLEDO SANCHEZ
ASESOR

ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Los miembros del jurado evaluador asignados han procedido a realizar la evaluación de la tesis de los estudiantes: Díaz Aguirre, Estefani y Ruiz Mejía, Claudia Sofía para aspirar al título profesional con la tesis denominada: Clima laboral y Motivación laboral en los colaboradores de una clínica de ocupacional, Jesús María-Lima 2019.

Luego de la revisión del trabajo, en forma y contenido, los miembros del jurado concuerdan:

Aprobación por unanimidad

Aprobación por mayoría

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Calificativo:

Excelente [20 - 18]

Sobresaliente [17 - 15]

Bueno [14 - 13]

Desaprobado

Firman en señal de conformidad:

Mg. Lady Sthefany Mendoza Canicela
Jurado
Presidente

Mg. Johnny Erick Enciso Ríos
Jurado

Mg. Eduardo Manuel Yépez Oliva
Jurado

DEDICATORIA

DIOS:

Agradecida con dios, por guiarme en todo este tiempo de nuestra carrera, por darme las fuerzas de seguir en el camino.

PADRES:

Sin dudarlos, ustedes se llevan todo el mérito, por darnos un ejemplo a seguir, por nunca dejar que nos rindamos y darnos la confianza para poder seguir con esta meta.

DOCENTES:

Por su tiempo brindando, por sus sabias enseñanzas y consejos para poder cumplir con nuestros objetivos.

AGRADECIMIENTO

Quiero empezar agradeciendo a Dios por darnos la vida, salud y sabiduría. Además a agradecer a nuestros padres por su apoyo incondicional, estamos muy agradecidas con nuestros docentes, que no solo nos brindaron conocimiento acerca de la carrera, también por las personas que siempre estuvieron con nosotras durante toda esta etapa.

Tabla de contenidos

ACTA DE AUTORIZACIÓN PARA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS	2
ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS.....	3
DEDICATORIA.....	4
AGRADECIMIENTO	5
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE FIGURAS	8
ÍNDICE DE ECUACIONES.....	9
RESUMEN.....	10
ABSTRACT	11
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	12
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	17
CAPÍTULO III. RESULTADOS	26
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	49
REFERENCIAS.....	54
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	27
Tabla 2.....	28
Tabla 3.....	29
Tabla 4.....	30
Tabla 5.....	30
Tabla 6.....	31
Tabla 7.....	32
Tabla 8.....	33
Tabla 9.....	34
Tabla 10.....	35
Tabla 11.....	36
Tabla 12.....	37
Tabla 13.....	39
Tabla 14.....	41
Tabla 15.....	43
Tabla 16.....	45
Tabla 17.....	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Grafica de barras según Clima Organizacional.....	27
Figura 2. Grafica de barras según Autorrealización	28
Figura 3. Grafica de barras según Involucramiento Laboral.....	29
Figura 4. Grafica de barras según Supervisión.....	30
Figura 5. Grafica de barras según Comunicación.....	31
Figura 6. Grafica de barras según Condiciones laborales.....	32
Figura 7. Grafica de barras según Motivación laboral.....	33
Figura 8. Grafica de barras según Motivación del Logro.....	34
Figura 9. Grafica de barras según Motivación de filiación.....	35
Figura 10. Grafica de barras según Motivación de poder.....	36

ÍNDICE DE ECUACIONES

Ecuación 1: Para estimar una proporción.....	17
--	----

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación que tiene como finalidad encontrar la relación entre el clima y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional, siendo la metodología que se ha utilizado es el enfoque cuantitativo, el tipo de investigación correlacional y diseño no experimental.

Se trabajó con una población 119 colaboradores, para lo cual se aplicó los siguientes cuestionarios: Escala de clima laboral de Sonia Palma y Escala de motivación de Lucy Cerna, se abarcó las dimensiones de clima como: autorrealización, comunicación involucramiento laboral, supervisión y condiciones laborales.

Finalmente, el estudio contiene un puntaje adecuado que parte desde si existe una relación alta y significativa (rho de Spearman de .82 y $p < 0,01$) por lo que está dentro de un adecuado nivel de confiabilidad con cada una de las dimensiones de la variable uno.

Palabras clave: Motivación, clima, laboral, colaboradores.

ABSTRACT

In the present research work that aims to find the relationship between the climate and work motivation in the collaborators of an occupational clinic, the methodology that has been used is the quantitative approach, the type of correlational research and non-experimental design.

We worked with a population of 119 collaborators, for which the following questionnaires were applied: Sonia Palma's Work Climate Scale and Lucy Cerna's Motivation Scale, including climate dimensions such as: self-realization, communication, work involvement, supervision and working conditions .

Finally, the study contains an adequate score that starts from whether there is a high and significant relationship (Spearman's rho of .82 and $p < 0.01$), which is why it is within an adequate level of reliability with each of the dimensions of the variable one.

Keywords: Motivation, climate, work, collaborators.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el Perú, se ha demostrado que el clima laboral se encuentra afectado al 20% esto disminuye la motivación de los colaboradores. Asimismo, el 81% de los trabajadores peruanos toman en cuenta que el ambiente de trabajo sea el adecuado para ejecutar sus funciones (Zumaeta, 2018).

Según Cerna (2017), define la motivación laboral como la acción del colaborador demostrando su eficiencia en sus actividades planteadas en su centro de trabajo. McClelland (1989), donde surgen algunas conclusiones acerca del concepto de motivación: La motivación, es el incentivo de una persona al realizar actividades que la conducen hacia un objetivo.

En investigaciones nacionales la motivación y otras variables desmostaron una baja correlación positiva (Marín y Plasencia 2017). En cambio, con clima organizacional, se halló que existe relación positiva entre ambas variables (Ccorinanya, 2015; Córdova, 2017; Cabrera, 2017; Saenz, 2014).

En diversas definiciones sobre el clima, se menciona que hay un incremento de productividad en la organización (Lozano, Chacón, Sanduvete-Chaves y Pérez, 2013). Además, un ambiente de trabajo propio de la organización (Saldaña 2017). También, señala que cuanto más favorable es la percepción del clima en la organización incrementa el nivel de satisfacción Castillo (2014, p, 12).

Palma (2004) refiere que el clima laboral es la percepción de los colaboradores sobre la autorrealización, involucramiento laboral, condiciones laborales, comunicación, supervisión y donde se encuentran laborando. En los siguientes años la

misma autora Palma (2014), nos menciona que el clima y la motivación laboral son aspectos de enorme valor en la psicología organizacional, debido a su participación ya sea en la disminución o en el incremento de la productividad de los trabajadores en las empresas.

Por otro lado, entre el clima y otras variables se encontró que se relacionan como motivación laboral el desempeño (Urbano, 2018), y la satisfacción laboral (Guzmán, 2018), aumentar el desempeño; así mismo en estudios internacionales sobre el clima y otras variables se ha encontrado que se relaciona con la práctica de alto desempeño (Zentero-Hidalgo y Durán, 2016), las relaciones interpersonales (Pedraza et. al., 2014), en las que esta cumple un rol fundamental en los colaboradores, se relaciona el cargo, satisfacción, desempeño y compromiso. Además de la comunicación adecuada con los jefes.

La clínica de salud ocupacional, tiene como finalidad realizar exámenes pre-ocupacionales, periódicos y de salida para diversas organizaciones; por lo cual es necesario que los colaboradores de la clínica trabajen de forma coordinada enfatizando en la comunicación y relación entre ellos. Sin embargo, se observó que los colaboradores no estaban interesados en relacionarse con sus compañeros, asimismo, existían comentarios negativos entre todo el personal, lo que generaba que las relaciones humanas entre el personal se complicaran y se volviera tensa, lo que entorpecía el desarrollo adecuado de sus actividades.

Por ello consideramos estudiar la relación entre el clima y la motivación, con la finalidad, de verificar si se afectan mutuamente en este contexto. Esta investigación cobra importancia debido a que permitirá conocer acerca de esta variable en el ámbito

de las organizaciones de salud ocupacional. Asimismo, los resultados permitirán explicar y plantear nuevas estrategias para fortalecer el clima y la motivación laboral.

1.2 Formulación del problema

¿Existe relación entre el clima laboral y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional Jesús María - Lima, 2019?

1.2.1 Objetivo general

Determinar la correlación entre el clima laboral y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1.2.2 Objetivo específico

Determinar la relación entre la percepción de autorrealización y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Determinar la relación entre la percepción de involucramiento laboral y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Determinar la relación entre la percepción de supervisión y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Determinar la relación entre la percepción de comunicación y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Determinar la relación entre la percepción de condiciones laborales y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1.3 Hipótesis

1.3.1 Hipótesis general

Ho: El clima laboral y la motivación laboral no se relacionan de manera directa y significativa en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: El clima laboral y la motivación laboral se relacionan de manera directa y significativa en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación directa entre la dimensión de autorrealización y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión de autorrealización y la motivación laboral de colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación directa entre la dimensión de involucramiento laboral y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión de involucramiento laboral y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación directa entre la dimensión de supervisión y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión de supervisión y la motivación laboral de colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación directa entre la dimensión de comunicación y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión de comunicación y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis específica 5:

Ho: No existe relación directa entre la dimensión de condiciones laborales y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la dimensión de condiciones laborales y la motivación laboral en colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Enfoque cuantitativo de diseño no experimental, según lo planteado por Hernández, Fernández y Baptista (2014), se realizó sin manipular deliberadamente las variables motivación y clima. Además, se realizó un tipo de investigación correlacional, teniendo como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para el caso de esta investigación se evalúa la relación entre el clima y la motivación laboral en colaboradores de una clínica de salud ocupacional.

2.2. Población y muestra (Materiales, instrumentos y métodos)

Según Carrasco (2008), define la población como “un conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación”.

Para este estudio, la población estuvo conformada por 119 colaboradores de diferentes sexos y de todos los grupos ocupacionales existentes de una clínica ocupacional, Jesús María, Lima, 2019.

Se utilizó un muestreo no probabilístico, por conveniencia; aplicando la fórmula estadística para población finita. Determinando el tamaño de una muestra de 92 sujetos.

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Ecuación 1: Para estimar una proporción.

N= 119 Tamaño de la población.

Z: 1.96 (para 95% de margen de confiabilidad).

d: 5%, error de estimación de la medida de la muestra respecto a la población.

p: 0.5, probabilidad de ocurrencia de los casos.

q: 0.5, probabilidad de no ocurrencia de los casos.

n: 92 el tamaño de la muestra.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Habiendo conseguido los permisos correspondientes, se empleó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de la escala de Clima Laboral CL-SPC de Sonia Palma, quien plantea que el clima laboral es la percepción del trabajador con respecto a su ambiente de trabajo y en cuanto a su instrumento planteo 50 ítems con 5 opciones cada una, el siguiente cuestionario es la escala de Motivación M-L adaptado por Lucy Cerna, menciona que la motivación debe ser planteada con mayor frecuencia, ya que, la persona es la fuente para llevar al éxito a una empresa u organización, el instrumento cuenta con 42 ítems con 6 opciones.

Criterio de Inclusión:

Género indistinto.

Colaboradores que se encuentren laborando en la clínica.

Colaboradores que deseen participar.

Colaboradores de diversos grupos ocupacionales

Criterio de Exclusión:

Colaboradores que no se encuentren presente en la toma de datos.

Colaboradores que no deseen participar.

Los instrumentos que se emplearon son los siguientes:

El primer instrumento, es la escala de Clima Laboral CL – SPC

FICHA TECNICA

Nombre de la escala	: Clima Laboral CL – SPC
Autor	: Sonia Palma Carrillo.
Año	: 2004
Procedencia	: Lima, Perú.
Administración	: Individual o colectiva.
Ítems	: 50 ítems.
Duración	: 15 o 30 minutos aproximadamente.
Aplicación	: Colaboradores.
Significación	: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específico con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.
Tipificación	: Baremos percentiles general, de su muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa.

Descripción de instrumento

En esta escala CL – SPC, fue creada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carillo como parte del proceso de sus actividades de investigadora en la Universidad Ricardo Palma (Lima, Perú). En relación con el instrumento fue diseñado con la técnica de Likert que consta de 50 ítems, que exploran la variable de clima laboral definiendo operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en funciones aspectos vinculada con realización personas, involucramiento, supervisión información relación trabajo y condiciones laborales se entendió en esta escala que el clima laboral se encuentra vinculado al ambiente de trabajo.

En relación de la escala evalúa cinco factores como:

- Autorrealización
- Involucramiento laboral
- Supervisión
- Comunicación
- Condiciones laborales

Material para la aplicación:

Manual CL – SPC:

Se encuentra las orientaciones teórico práctica para la administración del instrumento, calificación e interpretación de acuerdo con la estandarización efectuada en la muestra de referencia.

Cuadernillo CL- SPC:

Es una versión escrita como computarizada. Por otro lado, en caso del empleo manual se marcará con un lapicero en el casillero que mejor corresponda su formar de percibir el ambiente laboral donde se encuentra laborando.

Disquete clave:

Para la digitación de las puntuaciones, calificación e interpretación de la prueba, con el que debe operar el programa. El reporte de los resultados es posible de impresión en los formatos convencionales desde el programa computarizado,

Formas de aplicación

En esta aplicación de dicho instrumento puede ser forma manual como computarizada, para esta calificación debe ser necesario digitarse la calificación en el sistema para acceder a la puntuación correspondientes por factores y escala general de clima laboral; de acuerdo con las normas establecidas, se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías diagnosticadas consideradas en dicho instrumento son basadas en puntuaciones directas, se consideró como criterio que, a mayor puntuación, una mejor percepción del ambiente de trabajo y puntuaciones bajas indicar de un clima adverso.

Las categorías consideradas son las siguientes:

Categorías diagnosticas	Factores I al V	Puntaje total
Muy favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy desfavorable	10-17	50-89

Validez y confiabilidad:

De acuerdo con la confiabilidad y validez, los datos obtenidos fueron analizados por programas estadísticos del SPSS, además se utilizó el método del Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, siendo los resultados correlacionales 0.97 y 0.90 lo que evidencia una gran confiabilidad en dicho instrumento. Por otro lado, se determinó correlaciones positivas y significativas (0,05) entre los cinco factores de clima laboral, confirmando la validez del instrumento en el año 2005 por la autora Sonia Palma en Lima-Perú.

El segundo instrumento, en la escala de motivación M-L (Revisado)

FICHA TECNICA

Nombre de la escala	: Escala de motivación M- L (revisado)
Autor	: Lucy Milagros Cerna Godo.
Año	: 2017
Procedencia	: Lima, Perú.
Administración	: Colectiva.
Ítems	: 42 ítems.
Duración	: 20 minutos aproximadamente.
Aplicación	: Es necesario poder énfasis en las instrucciones de cómo debe responder el evaluado, debe quedar claro que deberá contestar en cada alternativa de cada situación.
Calificación	: Las respuestas se califican politomicamente del 1 al 6, puesto a ello

se realiza la sumatoria de alternativas de respuestas asignadas a los ítems correspondientes.

Descripción del instrumento

Este instrumento fue adaptado por la Psicóloga Lucy Milagros Cerna Godo. Como parte de la investigación psicométrica en la Universidad Cesar Vallejo (Lima, Perú). En relación con el instrumento fue diseñado con la técnica de Likert que consta de 42 ítems, que exploran las dimensiones de motivación de logro, motivación de filiación y motivación de poder.

Material para la aplicación

Manual de aplicación:

Se encuentra toda la información necesaria para la administración, calificación e interpretación, así como también los baremos por dimensiones.

Hojas de respuestas:

En la hoja de respuestas este contenido tanto el protocolo con las instrucciones para los examinados y los reactivos como los respectivos casilleros para que el evaluado marque con un aspa X en las columnas enumeradas del 1 a 6, que representan las alternativas de respuesta desde “Definitivamente en desacuerdo” hasta “Definitivamente de acuerdo”, las cuales van a permitir identificar que necesidades de motivación presentan.

Las categorías diagnosticadas consideradas en dicho instrumento son basadas en puntuaciones directas, de puntuación muy bajo hasta puntuación muy alto en motivación.

Puntaje estándar	Categoría diagnóstica	Motivación del logro	Motivación de filiación	Motivación de poder
1-16	Muy bajo	21-74	51-55	25-30
17-34	Bajo	75-81	56-58	36-39
35-52	Tendencia a bajo	82-85	59-61	40-42
53-70	Tendencia a alto	86-89	62-65	43-44
71-88	Alto	90-97	66-70	45-47
89-99	Muy alto	98-106	71-79	48-55

Validez y Confiabilidad

De acuerdo con la confiabilidad y validez, los datos obtenidos fueron analizados por programas estadísticos del SPSS, además se utilizó el método del Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, siendo los resultados correlacionales 0.94 y 0.68 lo que evidencia una adecuada confiabilidad en dicho instrumento. Además, se determinó que cuenta con una sig. (0,05) dando una validez, confirmando la validez del instrumento en el año 2017 por la autora Lucy Cerna Gordo en Lima-Perú.

2.4. Procedimiento

Primero se presentó el proyecto de investigación a la organización, con el fin de brindarnos la autorización, para poder acceder a sus colaboradores.

En la organización, logramos acceder a los colaboradores, instalaciones, e identificar al personal laborando, asimismo, fuimos presentadas en una reunión por parte del representante, brindándoles información sobre nuestra investigación. No obstante, se generaron dudas en algunos participantes, por el tema de la accesibilidad con sus tiempos. Por lo que se realizó de manera virtual las encuestas para facilitar su participación.

Se solicitó el consentimiento informado de manera verbal, con la finalidad de advertir a los participantes sobre las condiciones del estudio, el anonimato de su participación y el tratamiento de los datos en forma confidencial y exclusivamente académica.

La tabulación de los datos estadísticos se realizó a través de cuadros unidimensionales y bidimensionales según se indica.

Los datos de ambas variables obtenidos mediante las aplicaciones de los instrumentos fueron procesados mediante el análisis descriptivo usando el programa SPSS 24, obteniendo niveles de medición estadística paramétrica o no paramétrica. Además se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman y las pruebas estadísticas de significancia se leerán al 95% de confiabilidad

CAPÍTULO III. RESULTADOS

A continuación, se muestra los resultados obtenidos en esta investigación.

Prueba de Normalidad

Tabla N°1.

Prueba de Normalidad de Kolmogorov- Smirnov para las variables.

Prueba de normalidad		
	Kolmogorov- Smirnov ^a	
	Estadístico	Sig.
Motivación Laboral	.069	,00
Clima	.056	,00

Fuente: Datos obtenidos de la base de datos

En la Tabla N°1, se puede apreciar el análisis de la distribución de los puntajes para las variables de estudio; observándose que en ambos casos nivel de significancia estadística es menor a .05; por lo cual se concluye que los puntajes no presentan distribución normal.

Análisis descriptivos de las variables:

Tabla N° 2.

Percepción del clima organizacional según los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	1	1,1	1,1	1,1
Desfavorable	3	3,3	3,3	4,3
Media	11	12,0	12,0	16,3
Favorable	49	53,3	53,3	69,6
Muy favorable	28	30,4	30,4	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

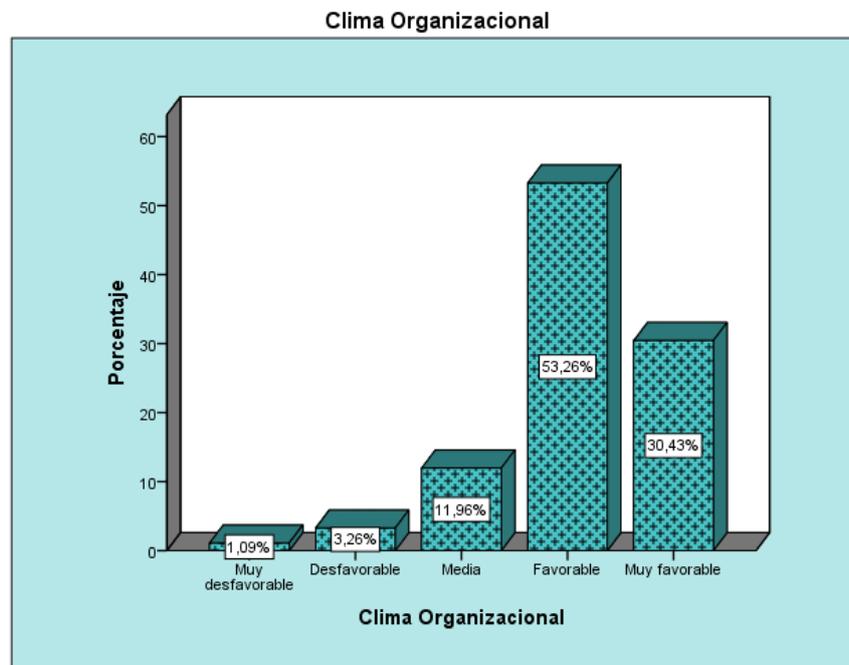


Figura 1. Grafica de barras según Clima Organizacional.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 53.26% considera que el clima organizacional es favorable, mientras el 30.43% considera que el clima organizacional es muy favorable, el 11.96% considera que el clima organizacional es media, el 3.26% considera que el clima organizacional es desfavorable y el 1.09% considera que el clima organizacional es muy desfavorable.

Tabla N° 3.

Distribución de los resultados de la dimensión de autorrealización.

Dimensión de autorrealización.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	2	2,2	2,2	2,2
Desfavorable	2	2,2	2,2	4,3
Media	16	17,4	17,4	21,7
Favorable	39	42,4	42,4	64,1
Muy favorable	33	35,9	35,9	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

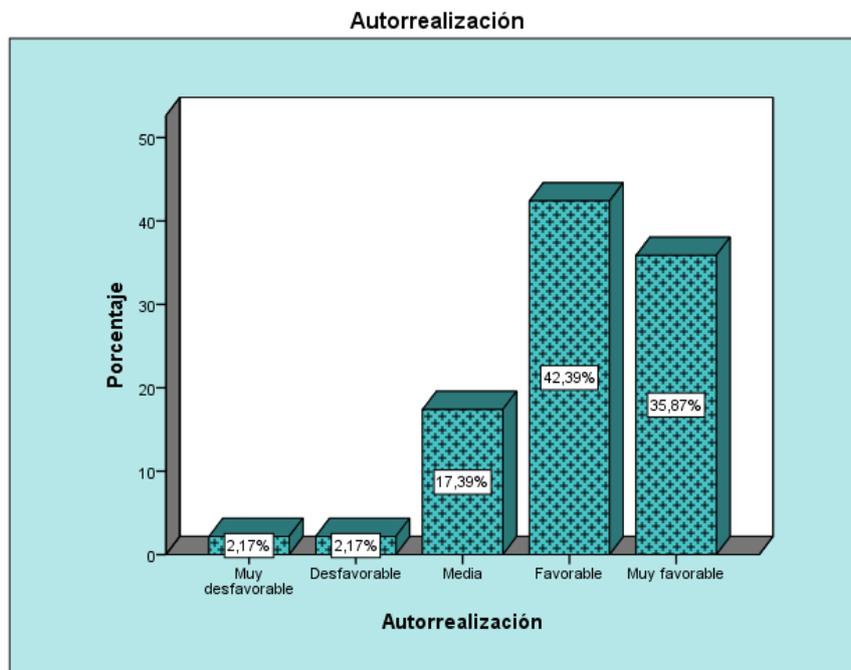


Figura 2. Grafica de barras según Autorrealización.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 42.39% considera que la autorrealización es favorable, mientras el 30.43% considera que la autorrealización es muy favorable, el 17.39% considera que la autorrealización es media, el 2.17% considera que la autorrealización es desfavorable y el 2.17% considera que la autorrealización es muy desfavorable.

Tabla N° 4.

Distribución de los resultados dimensión de involucramiento laboral.

Dimensión de Involucramiento Laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	3	3,3	3,3	3,3
Media	23	25,0	25,0	28,3
Favorable	54	58,7	58,7	87,0
Muy favorable	12	13,0	13,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

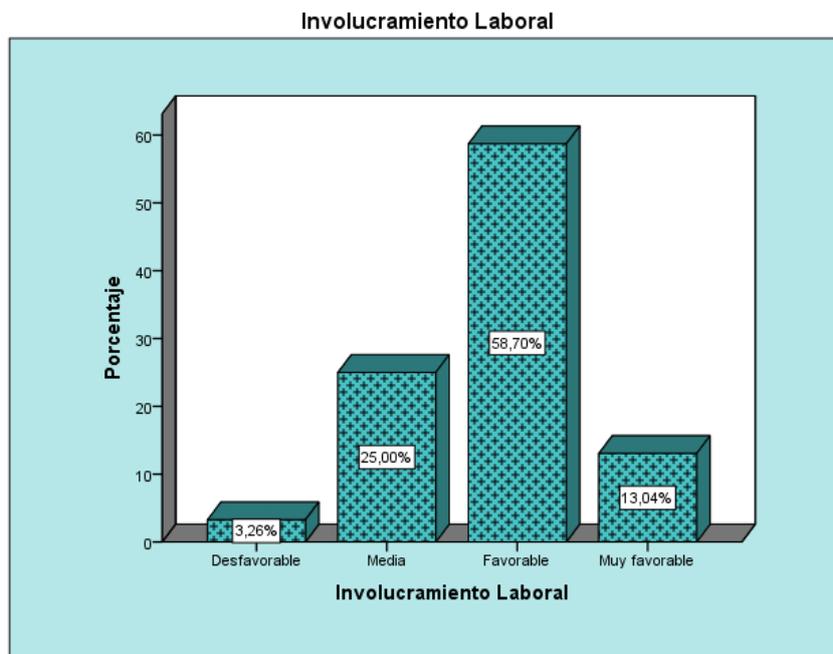


Figura 3. Grafica de barras según Involucramiento Laboral.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 58.70% considera que el involucramiento laboral es favorable, mientras el 25% considera que el involucramiento laboral es media, el 13.04% considera que el involucramiento laboral es muy favorable y el 3.26% considera que el involucramiento laboral es desfavorable.

Tabla N° 5.

Distribución de los resultados de la dimensión de supervisión.

Dimensión de Supervisión.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	2	2,2	2,2	2,2
Media	10	10,9	10,9	13,0
Favorable	54	58,7	58,7	71,7
Muy favorable	26	28,3	28,3	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

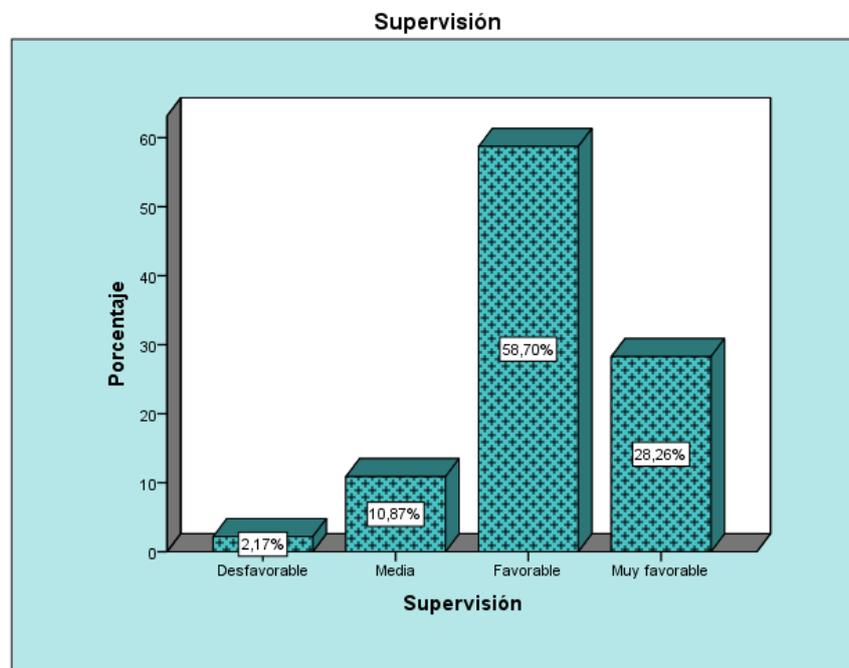


Figura 4. Grafica de barras según Supervisión.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 58.70% considera que la supervisión es favorable, mientras el 28.26% considera que la supervisión es muy favorable, el 10.87% considera que la supervisión es media y el 2.17% considera que la supervisión es desfavorable.

Tabla N° 6.

Distribución de los resultados de la dimensión de comunicación.

Dimensión de Comunicación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	10	10,9	10,9	10,9
Media	49	53,3	53,3	64,1
Favorable	32	34,8	34,8	98,9
Muy favorable	1	1,1	1,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

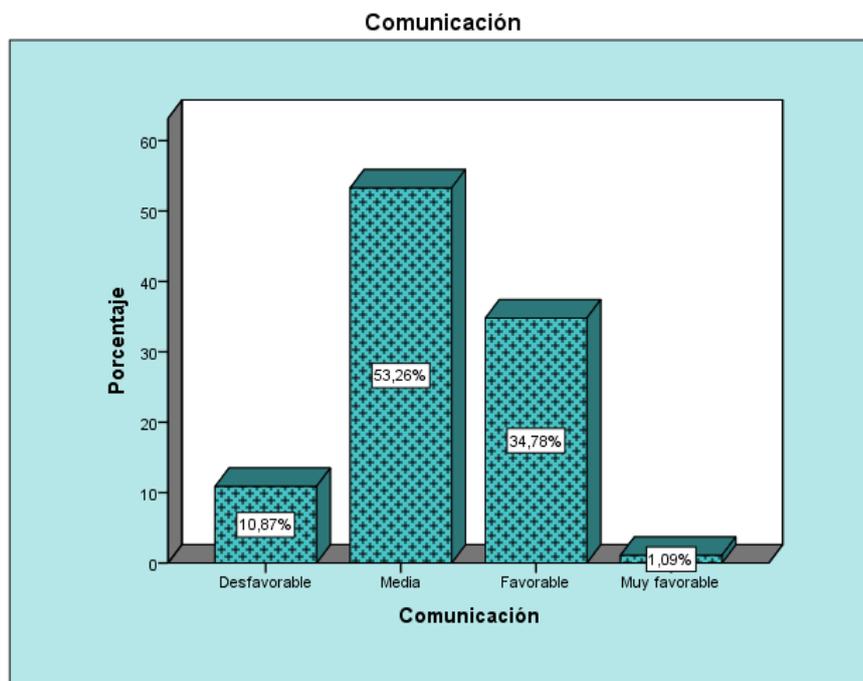


Figura 5. Grafica de barras según Comunicación.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 53.26% considera que la comunicación es media, mientras el 34.78% considera que la comunicación es favorable, el 10.87% considera que la comunicación es desfavorable y el 1.09% considera que la comunicación es muy favorable.

Tabla N° 7.

Distribución de los resultados de Condiciones laborales.

Dimensión de Condiciones laborales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy desfavorable	2	2,2	2,2	2,2
Desfavorable	3	3,3	3,3	5,4
Media	13	14,1	14,1	19,6
Favorable	43	46,7	46,7	66,3
Muy favorable	31	33,7	33,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

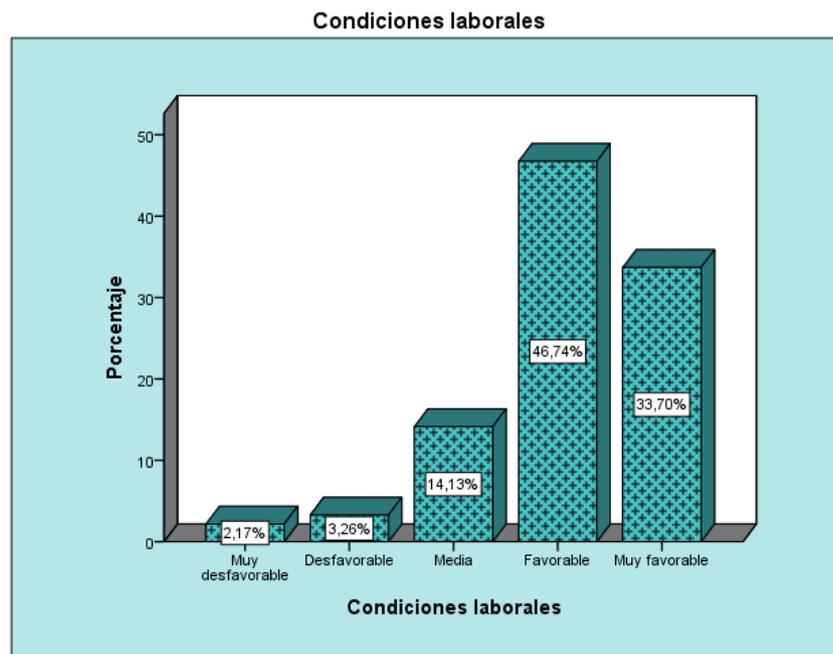


Figura 6. Grafica de barras según Condiciones laborales.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 46.74% considera que las condiciones laborales es favorable, mientras el 33.70% considera que las condiciones laborales es muy favorable, el 14.13% considera que las condiciones laborales es media, el 3.26% considera que las condiciones laborales es desfavorable y el 2.17% considera que las condiciones laborales es muy desfavorable.

Tabla N° 8.

Nivel de Motivación laboral en los participantes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	1	1,1	1,1	1,1
Bajo	5	5,4	5,4	6,5
Tendencia a bajo	14	15,2	15,2	21,7
Tendencia a alto	30	32,6	32,6	54,3
Alto	29	31,5	31,5	85,9
Muy alto	13	14,1	14,1	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.



Figura 7. Grafica de barras según Motivación laboral.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 32.61% considera que la motivación laboral es tendencia a alto, mientras el 31.52% considera que la motivación laboral es alto, el 15.22% considera que la motivación laboral es tendencia bajo, el 14.13% considera que la motivación laboral es muy alto, el 5.43% considera que la motivación laboral es bajo y el 1.09% considera que la motivación laboral es muy bajo.

Tabla N° 9.

Distribución de los resultados de la dimensión de motivación del logro.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	5	5,4	5,4	5,4
Bajo	9	9,8	9,8	15,2
Tendencia a bajo	15	16,3	16,3	31,5
Tendencia a alto	20	21,7	21,7	53,3
Alto	32	34,8	34,8	88,0
Muy alto	11	12,0	12,0	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

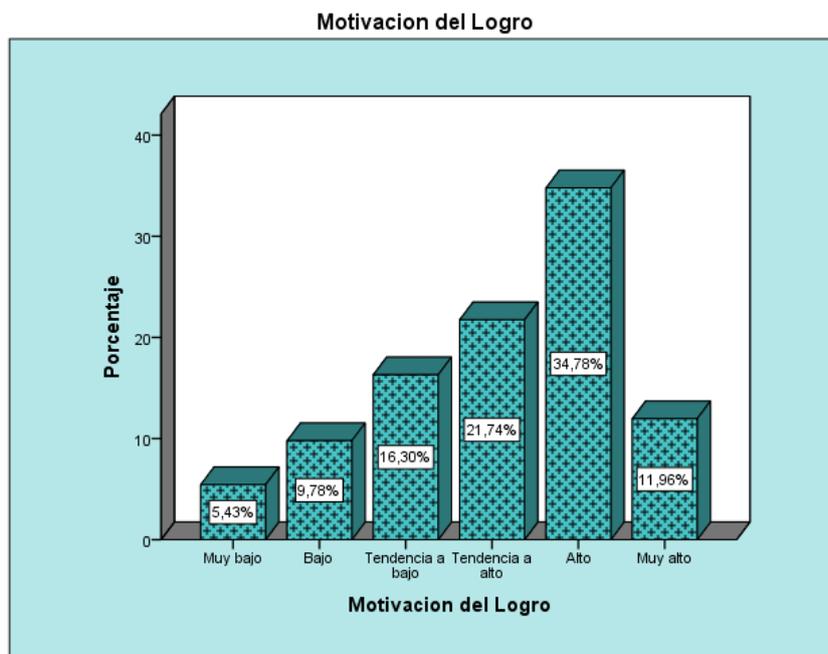


Figura 8. Grafica de barras según Motivación del Logro.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 34.78% considera que la motivación del logro es alto, mientras el 24.74% considera que la motivación del logro es tendencia a alto, el 16.30% considera que la motivación del logro es tendencia bajo, el 11.96% considera que la motivación del logro es muy alto, el 9.78% considera que la motivación del logro es bajo y el 5.43% considera que la motivación del logro es muy bajo.

Tabla N° 10.

Distribución de los resultados de la dimensión de Motivación de filiación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	18	19,6	19,6	19,6
Bajo	8	8,7	8,7	28,3
Tendencia a bajo	10	10,9	10,9	39,1
Tendencia a alto	21	22,8	22,8	62,0
Alto	19	20,7	20,7	82,6
Muy alto	16	17,4	17,4	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

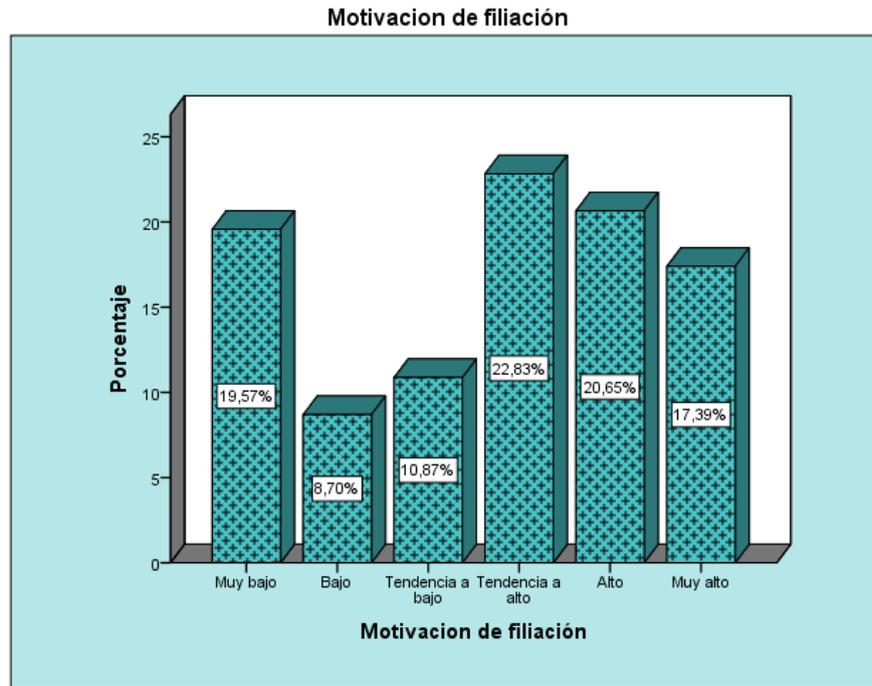


Figura 9. Grafica de barras según Motivación de filiación.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 22.83% considera que la motivación de filiación es tendencia a alto, mientras el 20.65% considera que la motivación de filiación es alto, el 19.52% considera que la motivación de filiación es muy bajo, el 17.36% considera que la motivación de filiación es muy alto, el 10.87% considera que la motivación de filiación es tendencia bajo y el 8.70% considera que la motivación de filiación es bajo.

Tabla N° 11.

Distribución de los resultados de la dimensión de Motivación de poder.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy bajo	9	9,8	9,8	9,8
Bajo	26	28,3	28,3	38,0
Tendencia a bajo	17	18,5	18,5	56,5
Tendencia a alto	16	17,4	17,4	73,9
Alto	16	17,4	17,4	91,3
Muy alto	8	8,7	8,7	100,0
Total	92	100,0	100,0	

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta.

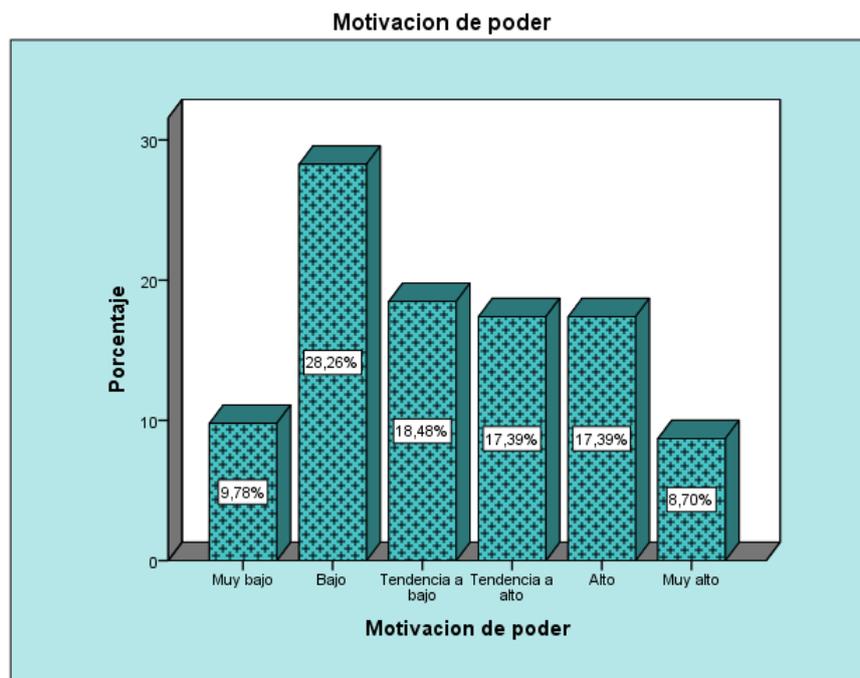


Figura 10. Grafica de barras según Motivación de poder.

De la encuesta aplicada, se obtuvo que el 28.26% considera que la motivación de poder es bajo, mientras el 18.48% considera que la motivación de poder es tendencia a bajo, el 17.39% considera que la motivación de poder es tendencia a alto, el 17.39% considera que la motivación de poder es muy alto, el 9.78% considera que la motivación de poder es muy bajo y el 8.70% considera que la motivación de poder es muy alto.

3.2 Análisis inferencial entre las variables:

Tabla N° 12.

Correlación entre el clima y la motivación laboral

			Motivación laboral	Clima Organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,856**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Clima Organizacional	Clima Organizacional	Coeficiente de correlación	,856**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.856; es decir a mejor percepción del clima tendrán una mejor motivación laboral en los colaboradores. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 85.6% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que encontrar relación entre el clima y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Contrastación de hipótesis general

Hipótesis general

H₀: El clima y la motivación laboral no se relacionan de manera directa y significativa en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

H_a: El clima y la motivación laboral se relacionan de manera directa y significativa en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

2. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla N°13.

Correlaciones entre dimensión autorrealización del clima y la motivación laboral

		Motivación		
			laboral	Autorrealización
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,914**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Autorrealización	Coefficiente de correlación	,914**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión autorrealización del clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.914; es decir a mejor dimensión autorrealización mejor será la motivación laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 91.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que hay relación entre la dimensión autorrealización del clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis Específica 2:

Ho: No existe relación directa entre la autorrealización y la motivación laboral en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la autorrealización y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

2. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla N°14.

Correlación entre el involucramiento laboral y la motivación laboral.

			Motivación laboral	Involucramiento Laboral
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,862**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
Involucramiento Laboral	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	,862**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión involucramiento laboral del clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.862; es decir a mejor dimensión involucramiento laboral del clima mejor será la motivación laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 86.2% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que hay relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis Específica 3:

Ho: No existe una relación directa entre el involucramiento laboral y la motivación laboral en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre el involucramiento laboral y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

2. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla N°15.

Correlación rho de Spearman dimensión supervisión del clima y la motivación laboral

Correlación entre supervisión y la motivación laboral.

			Motivación n laboral	Supervisión
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,824**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Supervisión	Coeficiente de correlación	,824**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión supervisión laboral del clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.824; es decir a mejor dimensión supervisión laboral del clima mejor será la motivación laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 82.4% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que hay relación entre la dimensión supervisión laboral del clima y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis Específica 4:

Ho: No existe la relación directa entre la supervisión y la motivación laboral en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe relación directa entre la supervisión y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

2. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla N°16.

Correlación entre comunicación y la motivación laboral

		Motivación laboral Comunicación		
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,855**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Comunicación	Coeficiente de correlación	,855**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión comunicación laboral del clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.855; es decir a mejor dimensión comunicación laboral del clima mejor será la motivación laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 85.5% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que hay relación entre la dimensión comunicación laboral del clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis Específica 5:

H₀: No existe relación directa entre la comunicación y la motivación laboral en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

H_a: Existe relación directa entre la comunicación y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

2. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla N°17.

Correlación entre condiciones laborales y la motivación laboral

			Motivación laboral	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,892**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	92	92
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,892**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	92	92

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

De los resultados anteriores comprobamos que entre la dimensión condiciones laborales del clima y la motivación laboral existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.892; es decir a mejor dimensión condiciones laborales del clima mejor será la motivación laboral. Así mismo comprobamos que existe una relación alta de 89.2% entre ambas variables.

Al obtener un valor de significancia de $p=0.000$ y es menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que hay relación entre la dimensión condiciones laborales del clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Hipótesis Específica 6:

Ho: No existe relación directa entre las condiciones laborales y la motivación laboral en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

Ha: Existe la relación directa entre las condiciones laborales y la motivación laboral en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

1. Establecer el nivel de confianza:

Para la confiabilidad del 95%, se considera un nivel de significancia de 0.05

2. Elección de la prueba estadística:

Para la validación de la hipótesis se aplicará el estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

El clima es la percepción de los colaboradores de una organización y la motivación es el comportamiento de los colaboradores para conseguir una meta en el área de psicología organizacional, variables que guardan relación, entonces se esperaría que si tenemos un adecuado clima laboral éste se verá reflejado en una motivación suficiente para los colaboradores, siendo este un tema de gran interés para la psicología organizacional.

El estudio tuvo como finalidad determinar si existía relación entre el clima y la motivación laboral en colaboradores en una clínica ocupacional; hallándose correlación alta y significativa entre ambas variables (ρ de Spearman= 0.85; $p < 0,01$), por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula demostrándose que la motivación laboral de los colaboradores se ve afectada por el clima laboral en la clínica ocupacional en la que laboran. Estos resultados concuerdan con lo reportado por Ccorimanya (2015), quien encontró una correlación positiva moderada entre ambas variables en una población de colaboradores administrativos. Por otro lado, corroborando la teoría de Palma (2004) que menciona que a mayor percepción de entorno de trabajo favorecerá a la motivación de los colaboradores, también McClelland (1989), nos refiere que los colaboradores se encontrarán motivados en un entorno donde le permitan desenvolverse, generando en ellos un crecimiento personal y profesional.

Por otro lado, los resultados han demostrado la relación alta y significativa (ρ de Spearman= 0.91; $p < 0,05$) entre la dimensión autorrealización del clima y la motivación laboral, por lo tanto, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula, la autorrealización favorece al desarrollo personal y profesional, por ende, mientras la percepción se ve adecuada la dimensión de autorrealización mayor será la motivación laboral

en la clínica ocupacional en la que laboran, coincidiendo con la investigación por Cordova (2017), que encuentra una correlación directa y significativa entre la dimensión de autorrealización de clima laboral y motivación, tomando en cuenta que su estudio fue realizado por 131 enfermeras de una hospital público. Además, Palma (2004) refiere que la motivación aumentara si los colaboradores encuentran progreso y desarrollo personal.

También se ha demostrado la relación entre la dimensión involucramiento laboral del clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, dando resultados alta y significativa (ρ de Spearman = 0.86; $p < 0,05$) por ende, se acepta la hipótesis de la investigación presentada y rechaza la hipótesis nula, el involucramiento laboral, refiere al compromiso y cumplimiento de los colaboradores, probando que si se tiene una buena percepción de involucramiento, mejora la motivación laboral, tal como lo reporta Cabrera (2016), que existe una relación significativa entre la dimensión de involucramiento laboral, y motivación laboral en trabajadores administrativos de un hospital.

Así mismo la relación entre la dimensión supervisión y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, es alta y significativa (ρ de Spearman = 0,82; $p < 0,05$), por lo cual se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la nula, la supervisión está como un apoyo y orientación constante para el desempeño de las actividades diarias que se le va asignando, al igual que Saenz (2014), que existe una relación significativa entre la dimensión de supervisión y motivación laboral en colaboradores.

La relación entre la dimensión comunicación y la motivación laboral existe una relación alta y significativa (ρ de Spearman = 0.855; $p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación presentada, esta comunicación se da de manera fluida, coherente, asertiva entre los colaboradores y superiores, según Pedraza et. al. (2014),

menciona que la comunicación adecuada mejora la relación directa con los jefes, colaboradores de diversas áreas.

Por último se evaluó la relación entre la dimensión condiciones laborales y la motivación laboral, hallándose una relación alta y significativa (ρ de Spearman = 0,89; $p < 0,05$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación presentada, esta dimensión se refiere a que la organización provee los recursos necesarios para el cumplimiento de actividades asignadas y también pueden ser económicas, Saldaña (2017), menciona que el ambiente influye de manera moderada, por lo que si la motivación es buena la condición laboral sigue siendo estable.

El estudio tuvo como limitaciones, el tamaño de la muestra; asimismo, no se evaluó a detalle las dimensiones de motivación laboral. Debido a ello, se sugiere realizar estudios con muestras más amplias; adicionalmente realizar estudio con análisis más enfocado en la motivación laboral.

4.2 Conclusiones

- Existe una relación alta y significativa entre el clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional Jesús María - Lima, 2019.
- Existe una relación alta y significativa entre la dimensión autorrealización y motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.
- Existe una relación alta y significativa entre la dimensión involucramiento laboral y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

- Existe una relación alta y significativa entre la supervisión y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.
- Existe una relación alta y significativa entre la dimensión de comunicación y la motivación laboral colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.
- Existe una relación alta y significativa entre la condiciones laborales y motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.

REFERENCIAS

- Castillo, E., Medina, M., Bernardo, J., Reyes, C., & Ayala, C. (2018). Liderazgo y clima organizacional en trabajadores de establecimientos de salud de una microrred de Perú. *Revista cubana de salud pública*. Ed. 45(2). Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662019000200004
- Cabrera (2017). *El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38133/cabrera_jd.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de investigación científica: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima, Perú. 2°ed. San Marcos.
- Cordova, E. (2017). *Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un público administrativo por Essalud situado en la ciudad de Lima, 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/3234/Cordova_REM.pdf?sequence=1&isAllowed=yHospital
- Ccorimanya, D. (2015). *Motivación y su relación con el clima organizacional en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional María Arguedas*. [Tesis Licenciatura]. UNMA. Lima-Perú. Recuperado de: http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/257/Denisse_Ccorimanya_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cerna, L. (2017). *Propiedades psicométricas de la escala de motivación M-L 1996 en los operarios de las plantas pesqueras*. [Tesis Licenciatura], UCV. Perú.

Guzmán, A. (2018). *El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores en una empresa de carga internacional en el contexto global. Lima, Perú.* [Tesis para Licenciatura]. Universidad Ricardo Palma. Recuperado de:
<https://drive.google.com/file/d/1QPXPOf5wD5CSFMw4Q6JS7i8zN1q1DtMk/view?usp=drivesdk&disco=AAAAIqvT5VA>

Hernández, R., Fernández C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Educación, México D. F. 5, 149 - 154. Recuperado de:
[tps://54/www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf](https://54/www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Jaimes, S., Márquez, J., Pernía, L. (2015). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de Gestión Administrativa y del Talento Humano que presentan los empleados de la empresa Distraves S.A de Cúcuta. Universidad Simón Bolívar. Mundo FESC. Vol. 5(9). Recuperado de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5286658>

Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate.* Boston: Harvard Business School Press.
<https://repositorio.uc.cl/xmlui/bitstream/handle/11534/6158/000378306.pdf>

Lozano, J., Chacón, S., Sanduvete-Chaves, S. & Pérez, J. (2013). Principales componentes del clima laboral en el servicio de urgencias de una organización sanitaria: un abordaje cualitativo. *Acción Psicológica*, 10(2). Recuperado de: <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v10n2/09monografico9.pdf>

Marín, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.* Horiz. Med. Vol. 17 no.

4, Lima, oct. /dic. 2017. Recuperado de
<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid, Ed. Narcea. España. 1989. p.p. 342. Recuperado de:
<https://psicuagtab.files.wordpress.com/2012/06/mcclelland-david-estudio-de-la-motivacion-humana.pdf>

Palma, S. (2004). *Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual*. Perú.
Recuperado de: <https://n9.cl/pvd87>

Palma, S. (2014). *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. *Rev. Inv. Psic.* 3(1), julio 2000, 11-21. Recuperado de:
<https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>

Pedraza-Álvarez, L., Socarrás-Plaza, X., Jiménez-Villamizar, M. P., & Romero-Reales, I. A. (2014). Estudio del clima organizacional en una empresa prestadora de servicios en salud ocupacional de la ciudad de Santa Marta, Colombia. *Clío América*, 8 (15), 47–74. Recuperado de: <https://doi.org/10.21676/23897848.829>

Potocino, G. (2018). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores del Programa Generación de Suelo Urbano del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento, Lima-2017*. Universidad Tecnológica del Perú. Recuperado de:
https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/1219/Gilberta%20Potocino_Tesis_Titulo%20Profesional_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saéns, S. (2014). *Clima y motivación laboral en instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry*. [Tesis de doctorado]. Universidad César Vallejo. Recuperado de:
https://issuu.com/saraelenaesaenzmogollon/docs/tesis_de_clima_y_motivacion_sara_sa

Saldaña, A. (2017). *Clima laboral y satisfacción laboral en el profesional de salud de emergencia del Hospital Nacional Sergio Enrique Bernales Lima 2016*. [Tesis de Posgrado]. Universidad César Vallejo. Recuperado de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8718/Salda%20c3%b1a_LA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Urbano, S. (2018). Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Administración Local de Agua Huaraz. Universidad Nacional Antúnez de Mayolo. Huaraz – Perú. Aporte Santiaguino, 11(1). Recuperado de: http://revistas.unasam.edu.pe/index.php/Aporte_Santiaguino/article/view/465/552

Williams, L. (2013). *Estudio diagnóstico de clima laboral en una dependencia pública*. [Tesis de Maestría]. Monterrey, México. Universidad Autónoma de Nueva León. Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/3751/1/1080256607.pdf>

Zenteno-Hidalgo, A. C., & Durán Silva, C. A. (2016). *Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: un análisis de un caso*. Innovar, 26(59), 119 - 136. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/818/81843213010.pdf>

Zumaeta, J. (2018). Mal clima laboral disminuye hasta el 20% la productividad de colaboradores. *Gestión - El comercio*, Perú, Lima. Recuperado de: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mal-clima-laboral-disminuye-20-productividad-colaboradores-nndc-243696-noticia/>

ANEXOS

ANEXO N° 1: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA
UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE
CARRERA DE PSICOLOGIA
MATRIZ DE CONSISTENTE CIA

TEMA: Clima y motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional de Lima – Jesús María, 2019.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variable e indicadores		
P. General	O. General	H. General	Dependiente		
¿Existe relación entre el clima y la motivación laboral de los colaboradores de una clínica ocupacional Jesús María - Lima, 2019?	Determinar la correlación entre el clima y la motivación laboral en los colaboradores de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.	El clima y la motivación laboral se relacionan de alta y significativa en una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.	Motivación Laboral.		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Filiación	Relaciones Amicales. Trabajo en equipo.	9, 21, 23, 24, 25, 28, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 39, 42.
			Logro	Liderazgo. Asertividad. Creatividad.	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20.
Poder	Bienestar. Satisfacción.	26, 27, 22, 30, 32, 38, 40, 41, 43.			
	O. Específicos Determinar la relación entre la percepción de autorrealización y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019. Determinar la relación entre la percepción de involucramiento	H. Específicas Existe relación directa entre la autorrealización y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019. Existe una relación directa entre el involucramiento laboral y la motivación laboral de una clínica	Independiente		
			Clima Organizacional		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			Autorrealización	Apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.

	<p>laboral y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la percepción de supervisión y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la percepción de comunicación y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre la percepción de condiciones laborales y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p>	<p>ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p> <p>Existe relación directa entre la supervisión y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p> <p>Existe relación directa comunicación y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p> <p>Existe relación directa de condiciones laborales y la motivación laboral de una clínica ocupacional, Jesús María - Lima, 2019.</p>		<p>medio laboral favorezca el desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y perspectiva.</p>	
			Involucramiento Laboral	<p>Identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.</p>	<p>2, 7, 12, 22, 27, 32, 37, 42, 47.</p>
			Supervisión	<p>Apreciaciones de funcionalidad y significado de supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.</p>	<p>3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 42, 48.</p>
			Comunicación	<p>Percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la</p>	<p>4, 9, 14, 19, 24, 34, 39, 44.</p>

				empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.	
			Condiciones Laborales	Reconocimiento de que la institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicosociales necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

MÉTODO Y DISEÑO	TIPO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTO	ESTADÍSTICA	PROPUESTA DE BASES TEÓRICAS
<p>El método a emplear en este estudio de investigación es Cuantitativo.</p> <p>DISEÑO</p> <p>Se utiliza un tipo de investigación correlacional, ya que según Hernández, Fernández y Baptista (2014), nos menciona que este tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular.</p>	<p>Enfoque cuantitativo de diseño no experimental, correlacional.</p>	<p>a) Población:</p> <p>Se encuentra conformado 119 por colaboradores de ambos sexos, de un rango de edad de 20 a 50 años, de una clínica ocupacional Jesús María, Lima, 2019.</p> <p>b) Muestra: Está constituida por 92 colaboradores de una clínica ocupacional Jesús María, Lima, 2019.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Escala de Clima Laboral (CL – SPC). 2. Escala de Motivación (M – L). 3. Manual de ambos instrumentos. 4. Técnica del software SPSS, para validar, procesar y contrastar las hipótesis. 	<p>Primero se presentó el proyecto de investigación a la organización, con el fin de brindarnos la autorización, para poder acceder a sus colaboradores.</p> <p>En la organización, logramos acceder a los colaboradores e instalaciones, e identificar al personal laborando, asimismo, fuimos presentadas en una reunión por parte del gerente, brindándoles información sobre nuestra investigación. No obstante, se generaron dudas en algunos participantes, por el tema de la accesibilidad con sus tiempos. Por lo que se realizó de manera virtual las encuestas para facilitar su participación.</p>	<p>Clima Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definiciones. • Teorías del clima organizacional. <p>Motivación.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Definiciones. • Teorías de la motivación. • Relación entre clima y motivación.

				<p>Se contó consentimiento informado de manera verbal con la finalidad de que las encuestas iban apoyar a la organización.</p> <p>La tabulación de los datos estadísticos se realizará a través de cuadros unidimensionales y bidimensionales según se indica.</p> <p>Los datos de ambas variables obtenidos mediante las aplicaciones de los instrumentos fueron procesados mediante el análisis descriptivo usando el programa SPSS 24, obteniendo niveles de medición estadística paramétrica o no paramétrica. Además se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman y las pruebas estadísticas de significancia se leerán al 95% de confiabilidad.</p>	
--	--	--	--	---	--

ANEXO N° 2

ANEXO N°3: Escala de Motivación M-L 1996 (revisado)

ESCALA DE MOTIVACION M-L 1996

REVISADO

Autor: Luis Alberto Vicuña Peri.

Modificado por: Lucy Milagros Cerna Godo.

INSTRUCCIONES

Esta escala le presenta a usted, algunas situaciones. En cada una deberá indicar su grado de acuerdo o desacuerdo, para lo cual deberá poner una equis (x) debajo de la categoría que describa mejor sus rasgos motivacionales. Traje con el siguiente criterio.

1. Equivale a definitivamente en desacuerdo.
2. Equivale a muy en desacuerdo.
3. Equivale a en desacuerdo.
4. Equivale a de acuerdo.
5. Equivale a muy de acuerdo.
6. Equivale a definitivamente de acuerdo.

POR FAVOR, NO VOLTEE LA PAGINA HASTA QUE SE LE INDIQUE.

ESCALA DE MOTIVACION M-L 1996

REVISADO

Hoja de Respuestas

Nombre: _____ Edad: _____ Sexo: V M
 Estado civil: _____ Fecha: _____
 Tiempo de servicio: _____

N°	CUESTIONARIO	DESACUERDO			ACUERDO		
		1	2	3	4	5	6
CUANDO ESTOY CON MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
1	Trato de entenderlos						
2	Cuestionó lo que opinan						
3	Se me hace fácil adecuarme a la opinión de otros						
EN EL TRABAJO							
4	Estoy dispuesto a dar mi apoyo						
5	Pienso mucho en lo que voy decir						
6	Acepto las ordenes						
CUANDO ESTOY CON MIS AMIGOS							
7	Doy lo mejor de mi						
8	Participo de lo que ellos acuerdan						
9	Me gusta aportar ideas						
CUANDO TRABAJAMOS EN GRUPO							
10	Tomo la iniciativa						
11	Organizo las ideas para llegar al objetivo						
12	Al final doy a conocer mis opiniones						
CUANDO ESTOY FRENTE A OTROS GRUPOS DE TRABAJO							
13	Demuestro todo mi aprendizaje						
14	Me adhiero al trabajo						
15	Aporto ideas para que todo salga bien						
SI EN EL TRABAJO TODO DEPENDIERA DE MI							
16	Las nuevas ideas la consultaría con el jefe						
17	Demostraría lo mejor sin decirle nada a nadie						
A MIS AMIGOS DEL TRABAJO							
18	Los trato a todos por igual						

19	Les digo lo que tienen que hacer						
20	Les escucho sus ideas						
CUANDO TRABAJO EN EQUIPO CON MIS AMIGOS							
21	Todos cooperan						
22	Todos quieren llegar al mismo objetivo						
CUANDO UN COMPAÑERO DE TRABAJO SE DISTRAE							
23	Hablo con él						
EL SEXO OPUESTO EN LA EMPRESA							
24	Ayuda a perfeccionar el trabajo						
25	Brinda mejores aportes						
26	Maneja mejor el área de trabajo						
LAS MUJERES QUE LABORAN CONMIGO							
27	Realizan un buen trabajo						
28	Me comprenden mejor						
29	Saben ponerse en tu lugar						
CUANDO SE TRABAJA CON UNA JEFA							
30	Recibe nuestros aportes						
31	Toma sus propias decisiones						
32	Consulta antes de tomar una decisión						
RESPECTO A MIS CONOCIDOS							
33	Trato de que se organicen						
34	Decido que es lo que deben de hacer para mejorar						
35	Los impulso a hacer las cosas bien						
CON QUIENES COMPARTO RATOS LIBRES							
36	Se me hace fácil llegar a un acuerdo						
37	Se quedan callados porque saben que yo dirijo						
A MIS COMPAÑEROS DE TRABAJO							
38	Acepto lo que decide el grupo						
CUANDO SE CELEBRA ALGUNA FIESTA EN LO LABORAL							
39	Nos organizamos adecuadamente						
DURANTE LA CELEBRACIÓN							
40	Me adapto a lo que dice el grupo						
CUANDO LA CELEBRACIÓN TERMINA							
41	Me quedo conforme						
42	Me siento satisfecho						

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION

ANEXO N°4: Escala Clima Laboral CL-SPC

ESCALA CLIMA LABORAL CL-SPC

DATOS PERSONALES:

Apellidos y Nombres: _____ Edad: _____ Cargo: _____

Sexo: Masculino() Femenino() Empresa: _____ Fecha: _____

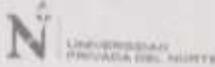
A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Cada una de las proposiciones tienen cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su Ambiente Laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las preguntas. No hay respuestas buenas ni malas.

	Ninguno o nunca (1)	Poco (2)	Regular o algo (3)	Mucho (4)	Todo o siempre (5)
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.					
12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades					
16. Se valora los altos niveles de desempeño.					
17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					

30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36. La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la institución.					
49. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

ANEXO N°5: Carta de autorización para realizar las encuestas en la empresa Servisalud

Jesús María – Lima, 2019.


**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA
PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER**

yo William Oscar Chilque Yrigoyen
identificado con DNI 2511319, en mi calidad de Gerente de administración y finanzas
del área de Asa administrativa y financiera
de la empresa/institución Central Cooperativa de Servicios Sempu
con R.U.C.N° 20101275052, ubicada en la ciudad de Jesús María
Av. Máximo Obiol 552

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,
Al señor Claudia Sepas Ruiz Moya
identificado con DNI N° 7363718 egresado de la carrera de Psicología
- Servisalud para que utilice la información del área de Cooperativa Sempu
de esta empresa/institución;
con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.

24 de Junio del 2019


William O. Chilque Yrigoyen
CPC. WILLIAM CHILQUE YRIGOYEN
Gerente Administrativo y Financiero
Firma del Representante de la Empresa
DNI:

El Egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

Claudia Ruiz Moya
Firma del Bachiller
DNI: 7363718

Código: COR-F-REC-VAC-05.04 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. Vigencia: 30/12/2019
Pág.: 1 de 1 Versión: 01

**UNIVERSIDAD
PRIVADA DEL NORTE**

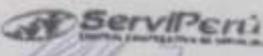
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE USO DE INFORMACIÓN DE EMPRESA
PARA OBTENCIÓN DE GRADO DE BACHILLER**

Yo William Oscar Chilque Yrigoyen
identificado con DNI 08831811, en mi calidad de Gerente de Administración
y Finanzas del área de ÁREA ADMINISTRATIVA, FINANCIERA
de la empresa/institución CENTRAL COOPERATIVA DE SERVIDORES SEGUROS UPEU
con RUC N° 20101275052 ubicada en la ciudad de JESUS MARIA,
AV. MAXIMO A. GARCIA 552

OTORGO LA AUTORIZACIÓN.

Al señor Estefani Diaz Ruiz
identificado con DNI N° 74248716, egresado de la carrera de Psicología
para que utilice la información del área de Cooperativa Seguros
ServPeru de esta empresa/institución;
con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de Investigación y de esta manera optar al grado de Bachiller.

24 de JUNIO del 2019


William Oscar Chilque Yrigoyen
C.R. WILLIAM CHILQUE YRIGOYEN
Firma del Representante de la Empresa
DNI:

El Egresado declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Egresado será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; y asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejecutar.

[Firma]
Firma del Bachiller
DNI: 74248716

Código: COR-F-REC-VAC-05.04 UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE S.A.C. Vigencia: 30/12/2019
Pág. 1 de 1 Versión: 01