



**La motivación y el clima organizacional en el personal
del Centro de Salud Villa Esperanza distrito de
Carabayllo, Lima 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Janeth Tomanguilla Reyna

ASESOR:

Mg. Guido Junior Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

LIMA - PERÚ

2017

Página de Jurado

Dr. Mitchell Alarcón Díaz

Presidente

Dra. Galia Susana Lescano López

Secretaria

Mgrt. Guido Junior Bravo Huaynates

Vocal

Dedicatoria

A mi hija Katniss,
Sonrisa de vida,
A mamá Cristina,
Libre y sin temores,
A papá Edgardo,
Mano generosa,
A Jorge,
Corazón de dragón.

.

Agradecimiento

A Jehová Dios.

A la Universidad César Vallejo y su
plana docente.

Al magister Guido Bravo Huaynates
por su acertada dirección.

A los directivos y el personal del
centro de salud Villa Esperanza, de
Carabayllo.

A mis compañeros de aula.

Declaración jurada de autenticidad

Yo, Tomanguilla Reyna, Janeth, estudiante de la Escuela de Postgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima-Norte declaro que, el trabajo académico titulado “La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima 2017”, presentado, en 96 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Los Olivos, 30 de setiembre de 2017

Tomanguilla Reyna Janeth

DNI N° 40960166

Presentación

Señores miembros del jurado de la Escuela de Post grado de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa Esperanza distrito de Carabaylo, Lima 2017”. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional a través de sus respectivas dimensiones en cumplimiento a las normas establecidas en el reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el grado de maestro en gestión pública.

La presente tesis consta de siete capítulos: El primer capítulo “Introducción”, está referido al problema de investigación, trabajos previos, teorías relacionadas, formulación del problema, justificación, hipótesis y objetivos. El segundo capítulo aborda la metodología de investigación, donde se detallan, variables, metodología, población, muestra, método y diseño de la investigación, así como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el tercer capítulo se presentan los resultados, tanto de la parte descriptiva y correlacional del estudio. El cuarto capítulo está referido a la discusión de los resultados. El quinto capítulo contiene las conclusiones a que se llega en el estudio, y en el sexto capítulo se mencionan las recomendaciones; finalmente, se presentan las referencias y apéndices.

Así mismo, los resultados obtenidos muestran que existe una relación directa y significativa de correlación positiva media entre la motivación y el clima organizacional, con un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,500 con significancia igual a ,000 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), por ello se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna.

Señores miembros del jurado, espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

La Autora

Índice

	Página
Página de Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	15
1.3 Teorías relacionadas al tema	18
1.4 Formulación del problema	36
1.5 Justificación del estudio	37
1.5.1 Teórica.	37
1.5.2 Práctica.	37
1.5.3 Metodológica.	38
1.6 Hipótesis	38
1.7 Objetivos	39
II. Método	40
2.1. Diseño de investigación	41
2.2. Variables, operacionalización	41
2.3 Población y muestra	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	45
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6 Aspectos éticos	50
III. Resultados	51
3.1 Descripción de resultados	52
3.2 Prueba de hipótesis	62

IV. Discusión	66
V. Conclusiones	70
VI. Recomendaciones	72
VII. Referencias	74
VIII. Apéndices	80
Apéndice 1. Matriz de consistencia de investigación	81
Apéndice 2. Documento autorización aplicación de instrumentos	82
Apéndice 3. Instrumentos de investigación	83
Apéndice 4. Certificado de validez de contenido del instrumento	86
Apéndice 5. Base de datos	92
Apéndice 6. Artículo científico	Error! Bookmark not defined.

Lista de tablas

		Página
Tabla 1:	Operacionalización de la variable Competencias laborales	29
Tabla 2:	Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional	30
Tabla 3:	Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos	32
Tabla 4:	Análisis de confiabilidad de la variable motivación	33
Tabla 5:	Análisis de confiabilidad de la variable Clima organizacional	34
Tabla 6:	Descripción de los niveles de la variable motivación	37
Tabla 7:	Descripción de los niveles de la dimensión necesidad de logro	38
Tabla 8:	Descripción de los niveles de la dimensión necesidad de poder	39
Tabla 9:	Descripción de los niveles de la dimensión necesidad de afiliación	40
Tabla 10:	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional	41
Tabla 11:	Descripción de los niveles de la dimensión realización personal	42
Tabla 12:	Descripción de los niveles de la dimensión involucramiento laboral	43
Tabla 13:	Descripción de los niveles de la dimensión supervisión	44
Tabla 14:	Descripción de los niveles de la dimensión comunicación	45
Tabla 15:	Descripción de los niveles de la dimensión condiciones laborales	46
Tabla 16:	Correlación de Motivación y clima organizacional	47
Tabla 17:	Correlación Dimensión necesidad de logro y clima organizacional	48
Tabla 18:	Correlación de necesidad de poder y clima organizacional	48
Tabla 19:	Correlación de afiliación y clima organizacional	49

Lista de figuras

Figura 1:	Factores motivadores y factores de higiene	20
Figura 2:	Modelo de las necesidades aprendidas	22
Figura 3:	Modelo de las necesidades aprendidas	23
Figura 4:	Descripción de los niveles de la variable motivación	37
Figura 5:	Descripción de los niveles de la variable motivación	38
Figura 6:	Descripción de los niveles de la dimensión necesidad de poder	39
Figura 7:	Descripción de los niveles de la dimensión necesidad de poder	40
Figura 8:	Descripción de los niveles de la variable clima organizacional	41
Figura 9:	Descripción de los niveles de la dimensión realización personal	42
Figura 10:	Descripción de los niveles de la dimensión realización personal	43
Figura 11:	Descripción de los niveles de la dimensión supervisión	44
Figura 12:	Descripción de los niveles de la dimensión comunicación	45
Figura 13:	Descripción de los niveles de la dimensión comunicación	46

Resumen

El documento “La motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima 2017” Trata de entender el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de la organización, permite mejorar la eficacia y eficiencia de ésta, así como el alcance de sus objetivos Para ello, el objetivo general busca establecer la relación entre la motivación y el clima organizacional a través de cuatro objetivos específicos para establecer la relación entre la necesidad de logro, afiliación y poder con la variable clima organizacional.

La investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Para medir las variables se empleó la técnica de la encuesta materializada en dos cuestionarios Escala Motivacional de McClelland adaptada por Álvarez (2012) y la Escala de Clima Laboral de Palma (2004), a los cuales se les adaptó los baremos respectivos. La muestra fue censal y estuvo conformada por 52 trabajadores del centro de salud objeto de estudio.

Los resultados evidencian que la variable motivación tiene una moderada correlación con la variable clima organizacional en el Centro de Salud Villa Esperanza, al obtener un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,500 y con valor de significancia igual a 0,000 y por lo tanto $p < 0,01$, por lo cual se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. El análisis de los resultados muestra que los trabajadores perciben altos niveles de motivación y un mediano nivel de clima organizacional.

Palabras Clave: Motivación, necesidad de poder, clima organizacional, Involucramiento laboral.

Abstract

The document "The motivation and organizational climate in the staff of the Villa Esperanza Health Center district of Carabayllo, Lima 2017" tries to understand the impact that individuals, groups and structure have on the behavior within the organization, allows improving the effectiveness and efficiency of this, as well as the scope of its objectives. For this, the general objective seeks to establish the relationship between motivation and organizational climate through four specific objectives to establish the relationship between the need for achievement, affiliation and power with the organizational climate variable.

The investigation was descriptive correlational type, non-experimental design, quantitative approach. To measure the variables used the survey technique materialized in two questionnaires McClelland Motivational Scale adapted by Álvarez (2012) and Sonia Palma Carrillo's Work Environment Scale, to which the respective scales were adapted. The sample was census and was made up of 52 workers from the health center under study.

The results show that the variable motivation has a moderate correlation with the organizational climate variable in the Villa Esperanza health center, obtaining a Rho correlation coefficient of Spearman of 0.500 and with significance value equal to 0.000 and therefore lower α ($p < 0.01$), for which the null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis was accepted. The analysis of the results shows that workers perceive high levels of motivation and a medium level of organizational climate.

Keywords: Motivation, need for power, organizational climate, labor involvement.

I. Introducción

1.1 Realidad Problemática

Según Palma (2004) al reconocerse la motivación y el clima organizacional como un factor fundamental dentro de una organización, es vital realizar una medición objetiva respecto a lo que ocurre de forma específica en la empresa o institución objeto de estudio, y como señala Álvarez (2012) la importancia de esta investigación se basa en llegar a entender si el comportamiento de un empleado llega a tener relación con los factores institucionales o si depende de la percepción que llega a tener de estos.

En este sentido, la presente investigación enfatiza la atención en la motivación y el clima organizacional como agentes importantes para generar la eficacia y eficiencia en las organizaciones de salud, en especial los centros de salud, basada en los estudios de Mendieta y Cayo (2016), Carhuancho (2016) quienes hallan una relación estrecha y significativa entre estas variables en centros salud de San Martín de Porres y la provincia constitucional del Callao, y Crespo (2014) quien de igual forma concluye en su estudio que dichas variables tiene una relación directa en los centros de salud en Ecuador.

Por ello, desde la experiencia laboral desarrollada en el Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017, se observó que existiendo un nivel bastante aceptable de motivación en los trabajadores, sin llegar a determinarse las motivaciones de fondo, lo cual es ya una cuestión relevante en el presente estudio; pero lo más importante es que se observa que pese al notable estado de la motivación laboral, el clima organizacional no parece manifestarse con similares características; esto resulta relevante puesto que toda organización depende en gran parte del recurso humano para incrementar su eficiencia y eficacia, siendo el clima organizacional un factor de dicho rendimiento, es por ello que, el presente estudio analiza la relación entre la motivación con el clima organizacional, llegando a cuantificar las relaciones entre los diversos tipos de motivación con el clima organizacional que ayude a mejorar la competencia y el aprovechamiento de los recursos tecnológicos y materiales de que se dispone, y así la organización pueda lograr sus planes, programas y objetivos.

1.2 Trabajos previos

1.2.1 Internacionales.

Umaña (2016), en su tesis doctoral *“La relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados en Industrias el Calan en la zona Norte.”* investigación de tipo no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 21 personas, el cual utilizó para medir la variables una encuesta con Alpha de Cronbach de 0,865 y el cual obtuvo un coeficiente de correlación de 0,428 significativo al nivel 0,01 concluyendo que el clima organizacional incide un 62 % en la consecución de metas y objetivos de toda organización.

Montenegro (2016) en su tesis de maestría *“Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia”* estudio de tipo no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 21 personas, el cual utilizó para medir la variables una encuesta con Alpha de Cronbach de 0,733 y el cual obtuvo un coeficiente de correlación de mínimo de 2,57 y un máximo de 3,88 significativo al nivel 0,01 el análisis revela que los empleados no se encuentran motivados para los factores de “Buen salario”, “Beneficios y ventajas”. Por lo tanto, se necesita las intervenciones apropiadas para elevar las aspiraciones de los empleados en estos aspectos.

Sandoval (2016) en su tesis de maestría *“Clima laboral de la corporación nacional de telecomunicaciones empresa pública agencia esmeraldas centro”* investigación de tipo no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 66 personas, utilizó para medir las variables la entrevista, concluyendo que para el 52% de los trabajadores el clima organizacional es bueno y el 50 % considera su nivel de motivación dentro de la empresa en un nivel medio.

Ardinez y Gutiérrez (2014) en su tesis doctoral *“Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de san juan del cesar – la guajira. 2014.”* Se desarrolló un estudio descriptivo transversal con enfoque cuantitativo donde la muestra de 51 empleados que laboran en una Institución de Salud de Tercer Nivel en el municipio de San Juan del Cesar – La

Guajira. Se utilizaron como instrumentos una encuesta para obtener la información socio laboral; el Cuestionario sobre Clima Laboral (CAL) y el Cuestionario de Gestión por Motivación y Satisfacción. Se obtuvo los siguientes resultados, El 56.86% de los trabajadores percibe el clima laboral con nivel alto mientras que el 43.14% con nivel regular. El 64.71% se encuentran con una motivación baja y el 35.29% con una motivación media. Correlación de la influencia del clima laboral sobre la motivación no significativa (IC 95%, $p > 0,659$). El clima laboral influye significativamente sobre la satisfacción del personal, pero no influye en la motivación.

Crespo (2014) en su tesis doctoral titulada “*Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana en el año 2013.*” estudio realizado fue de tipo no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 105 trabajadores de salud, el cual utilizó para medir la variables una encuesta con Cronbach igual a 0,947 para escala de clima y, 0,856 para escala de motivación y el cual obtuvo un coeficiente de correlación de Sig.=0,001 Rho Spearman: 0,911 donde en una de sus conclusiones afirma que existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación.

Gutiérrez (2014) titulado “*La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo.*” Siendo un estudio de tipo no experimental, transversal, correlacional con una muestra de 57 trabajadores de una empresa de transporte aéreo, donde el 37 % dio mayor importancia al compañerismo que al factor económico, concluyendo que el aspecto que más está vinculado con la motivación de los trabajadores es el compañerismo y no el aspecto económico.

Luengo (2013) titulado “*Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial*”, estudio que utilizó para medir las variables una encuesta con Alpha de Cronbach con valor de 0.879, concluyen que el 59.1 % de los trabajadores perciben el clima organizacional como autoritario y lo relaciona con el 88 % de percepción de desconfianza de los directivos hacia los trabajadores.

1.2.2. Nacionales.

Ybela (2017) sustenta en su tesis de maestría denominada “*El clima organizacional y la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049, Independencia, Lima, 2016*”. El estudio es correlacional y de diseño no experimental, transeccional, con una muestra conformada por 120 trabajadores que conforman el total de trabajadores de la I.E. El tawantinsuyo a quienes se le aplicó encuestas con escala tipo Lickert, sometidos a confiabilidad Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,966 para clima organizacional y 0,899 para motivación laboral. Concluye que, Rho Spearman: 0,591 $p=0,000$ ($p<0,05$) Existe relación positiva y significativa entre las variables con un nivel de correlación moderada.

Mendieta y Cayo (2016) sustentan su tesis de maestría titulada “*Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de salud San Martín de Porres - Villa El Salvador – 2015*”. Siendo el estudio desarrollado de tipo correlacional y de diseño no experimental, transeccional, que trabaja con una muestra de 101 trabajadores a quienes se le aplicó encuestas con escala tipo Lickert, sometidos a confiabilidad Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,895 para la variable clima organizacional y 0,787 para la variable motivación laboral. Concluye que, Rho Spearman: 0,613 Sig.=0,000 Existe correlación directa y positiva entre las variables.

Carhuancho (2016) sustenta su tesis para obtener su título de maestría titulada “*Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, callao, 2016*”. El estudio realizado es de tipo correlacional y el diseño aplicado es no experimental, transeccional, con una muestra conformada por 180 trabajadores a quienes se le aplicó encuestas con escala tipo Lickert, sometidos a confiabilidad Alfa de Cronbach con coeficiente de 0,832 para clima organizacional y 0,739 para motivación laboral. Concluye que, Rho Spearman: 0,327 $p=0,000$ ($p<0,05$) Existe correlación directa y positiva entre las variables.

Pérez y Rivera (2016) sustentan su tesis para obtener su título de maestría “*Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de*

Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013". El estudio es de tipo correlacional y un diseño no experimental, transeccional, y una muestra conformada por 107 trabajadores a quienes se le aplicó encuestas con escala tipo Lickert, sometidos a confiabilidad Alfa de Cronbach con coeficiente de con valor de 0,922. Infiere que, hay correspondencia entre el nivel del clima organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores con una significación del 5%.

Pantoja (2014) sustenta su tesis de maestría titulada "*Clima organizacional y motivación laboral en el ministerio de economía y finanzas año 2014*". El estudio es de tipo correlacional y de diseño no experimental, transeccional, con una muestra conformada por 58 trabajadores a quienes se le aplicó encuestas con escala tipo Lickert, sometidos a confiabilidad Alfa de Cronbach con un coeficiente de 0,851 para la variable clima organizacional y 0,914 para la variable motivación laboral. Concluye que, con un Rho Spearman: 0,40 y un $p=0,002$ ($p<0,05$) Existe relación directa y significativa, pero moderada entre las variables.

Janto (2014) sustentan su tesis de maestría titulada "*Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego - Sede Central – Lima*"- 2014, el estudio es correlacional y de diseño no experimental, transeccional, con una muestra conformada por 150 trabajadores a quienes se le aplicó encuestas con escala tipo Lickert, sometidos a confiabilidad Alfa de Cronbach con coeficiente de fiabilidad del 95%. Concluye que, Rho de Spearman=0,398 y sig.=0,000 no se encontró correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Motivación.

Definición conceptual.

McClelland citado por Álvarez (2012) define la motivación como una opción de cambio en la condición afectiva a través de la satisfacción de 3 necesidades: logro, poder y afiliación, estos tipos de motivación son fundamentales porque impulsan a

las personas a actuar de forma crítica para el desempeño en muchas actividades y tareas.

Según Hellriegel & Slocum (2009), la motivación es descrita como un proceso que se inicia al discriminar y reconocer las necesidades de una persona, llegando a ser estas las insuficiencias que atraviesa una persona en los aspectos psicológicos, fisiológicos o sociales. Las necesidades se convierten así en enzimas sociales que producen tensión en el individuo y lo incomodan, impulsándolo a esforzarse por reducirlas o eliminarlas.

Robbins (2004) detalla a la motivación como un proceso que incide en tres factores importantes tales como la intensidad, la dirección y la persistencia del esfuerzo que realiza una persona para conseguir un objetivo, la fuerza es descrita como la intensidad del intento de una persona, la dirección sugiere los objetivos de la organización y finalmente, medida del tiempo durante el cual la persona mantiene su esfuerzo es el factor de la persistencia.

Entendida así, la motivación incorpora todo aquello que originalmente mueve a una persona a iniciar una acción, otorgando a esta acción un objetivo capaz de persistir en el tiempo hasta ser alcanzado.

Dimensiones de la motivación.

Referente a las dimensiones de la motivación podemos señalar a las técnicas de evaluación de las necesidades humanas de Murray, como el inicio de la búsqueda de estas, él utilizó, El TAT (Test de Apercepción Temática) que nos ayuda medir las necesidades humanas, empero, debido a sus falencias de precisión y validez estadística, el instrumento fue replanteado por McClelland, quien considera tres necesidades específicas: logro, poder, afiliación. (Álvarez, 2012), estas las describimos a continuación.

Necesidad de logro.

En relación a la motivación por medio del logro, McClelland, lo define como un proceso que plantea la realización de esfuerzos para lograr el progreso y la

excelencia al realizar algo especial y conservando siempre una visión comparativa con lo realizado anteriormente, para evaluarlo propuso un diagnóstico que se fundamenta en la orientación a la acción y la tarea, en la calidad del desempeño, en la esperanza de favorabilidad como efecto del logro, la tenacidad en la tarea, el desarrollo de tareas posibles y la iniciativa frente a diferentes situaciones y problemas.

Necesidad de afiliación.

En relación a la motivación por medio de la afiliación, McClelland la define como un estilo de comportamiento social que avale al estímulo que solo se complace mediante creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas. Así mismo, Atkinson, Heyns y Veroff (1954) plantearon que la aceptación social y seguridad en las relaciones interpersonales están relacionadas con la necesidad de afiliación. A su vez, Robbins (2004) indica que en ella la meta perseguida es alcanzar una relación de amistad correspondida, de intimidad, de compromiso, relaciones que envuelvan poco temor al rechazo.

Necesidad de Poder.

Respecto a esta necesidad McClelland (1985) define que esta necesidad se genera interior que fija la conducta de las personas con la pretensión de querer influenciar en otro ser humano o en un grupo de ellos. De igual manera, Newstrom (2011) señala que asumir el control y cambiar situaciones como un impulso para influir en la gente. Así también, Robbins la detalla como la aspiración el ganar prestigio sobre los demás que impacta al ejercer influencia y controlar a los demás al encontrarnos en situaciones de competencia.

Desarrollo histórico.

El devenir histórico interpretando la motivación puede sintetizarse de la siguiente manera según Naranjo (2009):

Entre los años de 1920 hasta 1960, la controversia sobre motivación estuvo asociada con estudios experimentales, sobre factores tales como conducta motriz, el impulso y el instinto de las personas. En esa fecha, se deseaba establecer qué

es lo que lleva a un organismo cualquiera a restablecer su condición de equilibrio, basados elementos externos vitales de la motivación, como los refuerzos.

A finales de los 60, surgieron las teorías cognitivas sobre la motivación, estas estaban enfocadas a las experiencias conscientes de los individuos, inclinadas hacia la motivación a través del rendimiento y su trascendencia en el mundo laboral, estos resultados estaban vinculados a la vida personal. Podemos citar también en la teoría de Atkinson, refiere que la motivación de rendimiento se asienta por el valor que se otorga a los objetivos y la probabilidad de conseguirla, tomando en consideración las peculiaridades de cada persona donde la necesidad de rendimiento, ansiedad y control interno pueden ser altas o bajas.

Desde 1970 hasta la actualidad, la predilección por las teorías cognitivas marca una notoria tendencia, en ellas son importantes elementos como el autoconcepto, la percepción de competitividad, la atribución causal, la idea de control, los paradigmas sobre capacidad y autoeficacia, el abandono aprendido, etc. Estos poseen un gran valor porque facilitan la comprensión de la conducta y el rendimiento laboral además facultan a establecer estrategias que mejoran la motivación de los trabajadores en cualquier organización.

Modelos explicativos de la motivación.

De acuerdo con Santrock (2002) la motivación posee tres modelos explicativos: En primer lugar, el modelo conductista que enfatiza el rol importante que poseen las recompensas en relación a la motivación, además se encuentra el modelo humanista en las competencias del ser humano que ayudaran al desarrollo del empleado y finalmente el modelo cognitivo que está centrado en el poder que tiene el pensamiento.

Perspectiva conductual.

Esta perspectiva describe a cerca de los castigos y las recompensas externas que son vitales en el establecimiento de la motivación de los empleados, pudiendo ser estas las recompensas sucesos positivos o negativos que motivan el comportamiento pues con el uso de ellas se añaden interés y motivación a la

conducta, produciendo actuaciones adecuadas distanciándolas de aquellas inapropiadas; este cambio de la conducta es posible lograr aplicando métodos que refuercen, extingan o castiguen.

El refuerzo de estas conductas podría de forma positiva o negativa. El refuerzo positivo es utilizado para incrementar la posibilidad de que una respuesta deseada pueda ocurrir. Entonces, se determina que son estímulos. En relación del refuerzo negativo, siendo un estímulo aversivo, y que es empleado, de la misma manera que el refuerzo positivo, que ayuda en el manejo de una conducta. Pues el refuerzo negativo suprime el estímulo aversivo para lograr una conducta.

En lo referente al método de extinción, en la cual se deja de reforzar una conducta, Trechera (2005) concluye que, se produce la desaparición de una conducta al desaparecer el incentivo que la refuerce que la sostenga. Cuando no se refuerza el comportamiento, este se debilitará, reduciendo de esta la oportunidad que esta conducta se repita. Por otra parte, el método de castigo es aplicado como consecuencia aversiva al aparecer una conducta. De esta manera la persona aprende lo que no debe hacer, a cambio de lo que es correcto hacer. Azaroff y Mayer (2002), citados por Naranjo (2004).

Perspectiva humanista.

Desde la perspectiva humanista se destaca la importancia de la capacidad que tienen las personas en lograr su evolución personal, las peculiaridades positivas y adquieren la libertad para escoger adecuadamente su destino. En función a este tipo de perspectiva tenemos las siguientes teorías:

Teoría de la jerarquía de las necesidades.

De acuerdo con Maslow (1975), siendo una teoría representativa sobre la motivación, la Jerarquía de las necesidades planteadas por Abraham H. Maslow, quien uso un orden donde algunas son prioritarias y solamente cuando estas se completan, es posible avanzar a las necesidades de mayor jerarquía. De acuerdo con la teoría de Maslow es el siguiente orden es como las necesidades se

satisfacen, primeramente, las necesidades básicas deben ser atendidas y después las necesidades de nivel más alto:

Necesidades fisiológicas: están vinculadas al ser humano como un ser vivo. El sustento de la vida requiere la satisfacción de sus necesidades básicas. Estas necesidades mínimas vitales deben ser saciadas en el ser humano, entre ellos tenemos: al alimento, el abrigo y el descanso.

Necesidades de seguridad: estas necesidades aseguran la sobrevivencia de las personas al reducir en lo mínimo los riesgos físicos, lograr estabilidad de sus actividades, organizar y estructurar de manera adecuada el lugar donde vive.

Necesidades de amor y pertenencia: los humanos a ser criaturas sociales, se vinculan con afecto recibido por parte de familiares, amigos y de una pareja. Entonces los humanos sentimos la necesidad de relacionarnos con las demás, de ser aceptadas por el grupo y de ser parte a su entorno social.

Necesidades de estima: son necesidades se vinculan con la sensación sentirse bien con uno mismo, de sentirse unas personas dignas y prestigiosas. Las personas que alcanzan esta necesidad de son valoradas, respetadas, y poseen una autoestima positiva.

Necesidades de autorrealización: son conocidas también como necesidades del crecimiento, estas personas son capaces de mejorar su propio potencial, de realizar las cosas que le agraden. Está relacionada con el valor de la autoestima. Entre las principales componentes encontramos: la autonomía, la independencia y el autocontrol.

Teoría: Existencia, Relación y Crecimiento (E.R.G. Existence, Relatedness and Growth).

Esta teoría propuesta por Clayton Alderfer, citados por Colvin y Rutland, (2008) no solo adiciona componentes nuevos, al estar fundamentada a través de Teoría de la jerarquía de las necesidades sustentada por Maslow. Esta teoría compuesta de tres necesidades las que describimos en adelante:

Existencia: los factores externos satisfacen este tipo de necesidades dentro de ellas encontramos a las necesidades fisiológicas y las necesidades de seguridad, Los seres humanos requieren de la satisfacción de las necesidades básicas y materiales para lograr su bienestar.

Relación: se manifiesta a través de las necesidades sociales y también por la aceptación, estas requieren la mejora progresiva de la pertenencia a un grupo y las relaciones interpersonales.

Crecimiento: al ser parte del reconocimiento, la autoestima y la autorrealización, la persona que logra objetivos importantes para su proyecto de vida ha de satisfacer este tipo de necesidad.

Aunque Alderfer fundamentó su teoría en los estudios de Maslow, no está de acuerdo en que exista un movimiento ascendente como propugna Maslow donde un modelo piramidal enfatiza que la satisfacción es progresiva, como también puede ser contraria a esta al conducir a la persona hacia atrás, llamada frustración regresiva. En otras palabras, la frustración por no poder conseguir ciertas necesidades, hará que las personas retrocedan para satisfacer necesidades inferiores (Colvin y Rutland, 2008)

Teoría de las necesidades de McClelland.

McClelland (citado por Álvarez, 2012) describe la existencia de tres tipos de motivación las que describimos en adelante: Primeramente, encontramos a la necesidad de logro, la segunda necesidad que encontramos es la de afiliación y finalmente se encuentra la necesidad de poder. Las cuales desencadenan comportamientos que influyen de forma crítica con el desempeño de las tareas delegadas. Asimismo, describe que las motivaciones sociales son aprendidas de una forma no consciente, pues son el producto de enfrentarse activamente con el contexto de cada individuo. Este investigador determina que el aumento la probabilidad de que se repita una conducta manejando exclusivamente las recompensas.

De acuerdo con lo descrito anteriormente, las asociaciones en el tiempo entre el desempeño y las recompensas que se obtienen, a través de la solución de cada una de las situaciones acentúan o debilitan a las necesidades de poder, de logro y de afiliación. Lawrence y Lorsch (1995) describen a este proceso en el cual el individuo enfrenta a sus problemas para dominarlas, es cuando surgen otros comportamientos que ayudan a compensarlos, por lo tanto, generan soluciones a dichos problemas.

En adelante se detallan las principales motivaciones que llega a desarrollar la teoría de McClelland: siendo las siguientes:

Necesidad de logro.

Dwek, Henderson y Leggett (1996) citados en Santrock (2002) determinan tres tipos de necesidad y cómo pueden estar orientados al logro: la pericia, la incompetencia y la ejecución. Las personas que poseen la orientación llamada pericia son individuos que se centran especialmente en la actividad que desarrollan y no en su habilidad, pues el disfrute que logran al desafiar al elaborar y aplicar estrategias dirigidas a solucionar los problemas, lo cual mejora su realización. Sin embargo, las personas que poseen una orientación de incompetencia hacen resaltar sus carencias personales, estas personas culpan de dificultades que poseen a su falta de habilidad, entonces son personas que pueden sentirse aburridas o ansiosas, siendo su estado de ánimo la que deterioran la ejecución de sus actividades.

Según los citados autores, en este tipo de necesidad la prioridad lo tiene el resultado, mas no el proceso, entonces las personas están encaminadas hacia la ejecución, La orientación de ejecución de una tarea es ganar como parte importante además genera la felicidad como resultado del mismo hecho de vencer. Por lo tanto, al no confiar en el éxito es muy posible que fracasen, con frecuencia creen que el fracaso pone en evidencia de su poca habilidad.

Necesidad de Poder.

McClelland (1955) manifiesta el poder está conformado por dos caras. La primera relacionada con situaciones de dominio-sumisión las cuales generan reacciones negativas, donde encontramos personas que asumen que se tiene que realizar lo que ellas desean lo cual genera el control hacia las demás personas. La segunda cara muestra el proceso mediante el cual un comportamiento persuasivo e inspirador puede generar sentimientos de resiliencia y habilidad en otras, las cuales ayudan a establecer metas comunes.

Necesidad de afiliación

De acuerdo a lo manifestado por McClelland (1955), las personas con este tipo de necesidad están interesados en la calidad de sus relaciones personales. Estas personas se preocupan de las deficiencias y dificultades que se producen en las relaciones con las personas de su entorno y otorgan una relevante importancia a los momentos agradables que viven con su entorno social. Entonces podemos concluir que el objetivo principal de la motivación de afiliación es el logro la aceptación de otras personas a través de una buena interacción social.

Los individuos con este tipo de necesidad buscan la compañía de otros individuos e ingenian estrategias que le ayuden a ser admitidas en estos grupos sociales, mitigan sus tensiones desagradables, apoyan a otros individuos, proyectan una imagen favorable y desean generar admiración como retribución de su accionar (Álvarez, 2012)

Perspectiva cognitiva.

Según Aiello (2006) El sistema cognitivo es el que acoge y emite la información de otros sistemas tales como: primeramente, el sistema afectivo, además el sistema comportamental y finalmente el fisiológico, y regula el comportamiento de estos poniendo en marcha o inhibiendo ciertas respuestas en función del significado de

la información de que dispone, por esta razón las teorías cognitivas enfatizan como piensa una persona de la importancia de lo que va a ocurrir. Así mismo podemos decir que las ideas, las opiniones y las creencias que tiene una persona sobre sí misma y sobre sus habilidades van a decidir el tipo y la duración del esfuerzo que debe realizar.

Teoría de las expectativas de Vroom.

Esta teoría sobre la motivación fue realizada por Vroom (1964) donde el sugiere que las personas llegan a motivarse cuando realizan actividades y se esfuerzan por lograr buen desempeño, de esa manera alcanzan los objetivos que creen que son importantes para su vida, si están conscientes de que lo hacen contribuirá a lograr estos, aun mas si saben que cuando alcanzan el objetivo propuesto han de recibir una recompensa, de forma que el esfuerzo realizado valió la pena. (Naranjo, 2009)

Para Vroom (1964), la motivación es generada por tres variables las cuales vamos a describir: La valencia es la importancia que da una persona a una actividad, las ganas y interés que muestra por realizarla. Además, las expectativas son las creencias sobre la posibilidad de que alguna actividad llegue a tener un buen resultado. La instrumentalidad es la evaluación que realiza una persona con respecto a un resultado. En relación con lo descrito, si un trabajador no se siente capaz pensara que el esfuerzo realizado es inútil y por ende pierde el interés en realizar la labor encomendada, no dispondrá de motivación para llevarla a cabo dicha actividad.

Teoría de la equidad de Stacey Adams.

Valdés (2005) orienta su estudio en el criterio que desarrolla una persona en función a lo que puede obtener como recompensa y finalmente compara la recompensa recibida con las recompensas que han de recibir otras personas que realizan la misma actividad. De acuerdo a esta teoría es importante la percepción de las personas tengan con respecto de la experiencia que ejecutan o pretenden ejecutar.

Trechera (2005) aporta que para desarrollar este criterio la persona analiza los dos tipos de elementos existentes: primeramente, el denominado Inputs: que viene a ser el aporte de la persona a la tarea que se relaciona con el saber, la formación, la capacidad, la experiencia, la habilidad y nivel de esfuerzo en las tareas realizadas. Y finalmente los Outputs: que viene a ser los productos, las utilidades y los beneficios que ha de recibir la persona por la actividad que realiza.

Clasificación de las teorías de la motivación.

Valdés (2005) asume que las teorías sobre motivación pueden clasificarse de la siguiente manera: Las teorías de contenido son las que enfatizan los aspectos que motivan a los individuos al considerar sus necesidades, aspiraciones y el nivel de satisfacción conseguido. Algunas de estas teorías son por ejemplo la Jerarquía de Necesidades, la teoría ERG (Existence, Relatedness and Growth) y finalmente se encuentra la Teoría de las necesidades propuesta por McClelland. Las teorías de proceso analizan y evalúan el proceso de pensamiento con las cuales una persona se motiva, destacando especialmente las siguientes teorías: En primer lugar, la teoría de las Expectativas de Vroom, seguida por la Teoría de la Equidad y finalmente encontramos a la Teoría de la Modificación de la Conducta de Skinner.

1.3.2 Clima organizacional.

Definición conceptual.

Como punto de partida para estudio de clima organizacional podemos ver la falta de consenso que existe con respecto a la denominación de esta variable ya que autores como Brunet en su estudio acerca de las organizaciones le denomina, clima de trabajo, Bris también usa esta denominación. De igual forma Seisdodos en su trabajo de investigación sobre el Clima de trabajo y Organizaciones que Aprenden, también menciona al clima laboral (Chang 2010).

La denominación Clima organizacional es la denominación que toman diversos autores; referido al ambiente que se genera a partir de las emociones de

cada uno de miembros de una organización, que está íntimamente relacionado con la motivación de los empleados. Esto involucra la parte física y la parte emocional del trabajador. Siendo diversos los conceptos sobre la variable clima organizacional, para esta investigación consideramos más relevantes.

Rodríguez (1999) describe al clima como: La percepción por parte de los integrantes de una organización respecto al ambiente de trabajo, donde se desarrollan las relaciones interpersonales entre los miembros de la organización con diversas regulaciones formales que afectan a dicha actividad.

Gonçalves (1997) hace mención del clima organizacional a la forma como perciben los trabajadores y directivos a su desarrollo dentro de la organización a la cual pertenecen y que recae directamente en el desempeño de los miembros de la empresa.

Palma (2004) el Clima Organizacional llega a ser la escala de percepción general del ambiente laboral que se relaciona con la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Chiavenato (2009) describe al clima organizacional como una característica particular que posee el ambiente organizacional de la empresa, donde transitan todos los miembros de una organización, esta característica influye directamente en el comportamiento de los miembros del grupo.

De lo expuesto anteriormente, podemos inferir sobre el clima organizacional es la percepción general de los trabajadores de su ambiente laboral, es decir, donde, actúan y responden a la información del mundo que las rodea, por lo tanto, es imprescindible formar en los trabajadores una percepción cabal del entorno y mejorarla paulatina para alcanzar calidad de los servicios prestados y aumento en la productividad.

Dimensiones del Clima Organizacional.

Brunet (2011) basado en Likert, refiere cuatro dimensiones que están relacionadas

al clima organizacional: la dimensión del contexto, la segunda dimensión es la posición jerárquica, en tercer lugar, tenemos a los factores personales y por último esta la percepción individual de los miembros de la organización. Por su parte Lewin (1951) asegura que la conducta humana se produce por dos elementos: primeramente, encontramos al conjunto de factores y eventos coexistentes en un determinado contexto, y después se encuentra el campo dinámico donde se genera el patrón organizado de las percepciones de cada persona el cual define la manera de percibir su entorno.

A su vez, Palma (citada por Chang, 2010) en su Manual de escala de Clima Laboral establece las siguientes dimensiones: primeramente, se encuentra el involucramiento laboral, en segundo lugar, encontramos a la comunicación, luego a la supervisión, seguido por las condiciones laborales y finalmente la realización personal o autorrealización. Estas se describen a continuación:

Realización personal o autorealización.

Es la evaluación personal que el trabajador realiza con respecto a la posibilidad de que el medio laboral llegue a favorecer su desarrollo personal y profesional, pero autorrealización es una palabra muy confusa y principalmente cuando hace referencia a la realización personal pues lo funciona en una persona se sienta realizada, puede ser que no funcione para otra persona; una persona puede estar realizando sus tareas y por eso puede tener altos niveles de desempeño y cumplimiento y sin embargo esta persona no se siente autorrealizada.

Involucramiento laboral.

Por involucramiento en el trabajo nos referimos al desarrollo libre y participativo del trabajador en aquellas decisiones que recaen directamente en su actividad productiva, donde se usa la capacidad total de los empleados y está diseñado para alentar los buenos resultados y el compromiso con la organización. Palma. Hoy en día el proceso de trabajo requiere la creación de distintas configuraciones productivas y las organizaciones deben adaptarse al cambiante sistema

económico, esto conlleva transformaciones en la organización con las cuales los trabajadores deben estar comprometidos.

Supervisión laboral.

Son apreciaciones sobre la función que cumplen los superiores que realizan la supervisión de las actividades laborales donde puede generarse una relación de apoyo y orientación en las actividades que forman parte del desempeño diario del empleado.

El tiempo de contacto con la dirección, el nivel de injerencia que tiene el supervisor en la toma de decisiones, la cercanía física entre líder y colaborador cumpliría una función que regule la relación entre la motivación y el clima organizacional.

Comunicación en el clima organizacional.

La comunicación en las organizaciones es una herramienta poderosa que ayuda a orientar todas las prácticas individuales y de equipo. La comunicación organizacional es un conjunto de técnicas y actividades desarrolladas para agilizar el flujo de mensajes que se producen dentro de la organización y se proyectan hacia sus miembros y la sociedad, influyendo en las opiniones, actitudes, relaciones y conductas de éstos.

Condiciones laborales.

Es la percepción del empleado de lo que provee la institución tales como: componentes materiales, componentes económicos y/o componentes psicosociales necesarios para realizar una buena labor. Así, la condición laboral está estrechamente vinculada al entorno laboral a través de la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, por lo tanto, tales factores inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Puede decirse que las condiciones de trabajo están compuestas por: las condiciones físicas donde se efectúa el trabajo, las condiciones medioambientales y las condiciones organizativas.

Enfoques del Clima Organizacional.

Enfoque estructural: esta estructura se configura debido a que sus miembros se encuentran expuestos a las propiedades estructurales comunes a toda la organización. Entonces el clima organizacional es una muestra objetiva de una estructura organizada. (Uribe, 2015)

Enfoque perceptual: Está basado en la percepción del individuo para la formación del clima organizacional, pues son los individuos quienes responden a las variables situacionales. En otras palabras, el clima organizacional es la descripción individual que esta psicológicamente procesada sobre las características y las condiciones de la organización (Rodríguez, et. al., 2010)

Enfoque cultural: de acuerdo a este enfoque el clima organizacional es creado por un conjunto de personas que tienen una actuación recíproca e intervienen en una estructura común, abstracta que se le podría denominar como cultura de la organización. (Albañil, 2015).

Teorías del Clima organizacional.

Para Palma (2004) El clima organizacional es originado por las apreciaciones individuales de las personas, actitudes, patrones habituales que desarrollan y sentimientos, que definen la vida en la organización, por lo tanto son parte las relaciones que se dan entre los equipos de trabajo, el trabajador y el desempeño laboral de los miembros del grupo, con el fin de definir esta variable en esta investigación se ha tomado como referente algunas de las teorías del clima organizacional, principalmente aquellas que están estrechamente vinculadas al objeto de estudio y que reflejen la posición teórica del presente trabajo.

Teoría de Clima Organizacional de Rensis Likert.

Lickert (citado por Brunet, 2011) reconoce dos tipos de clima organizacional, que a su vez se encuentran subdivididos cada uno de ellos. El objetivo de esta teoría es mostrar un marco de referencia para analizar la esencia del clima organizacional y el papel que desarrolla en la mejora del grupo. Para Brunet (2011), las variables

expresan los resultados alcanzados por la organización, siendo así una mezcla de estas variables permiten establecer dos clases de clima organizacional, cada uno de ellos subdividido en dos.

Clima de tipo autoritario.

Sistema I: Autoritarismo explotador. Llega a ser un tipo de sistema donde prevalece de autoritarismo explotador, donde las determinaciones y de los objetivos son tomadas por la dirección de la organización y las responsabilidades se distribuyen con un criterio puramente descendente, los empleados no son depositarios de la confianza de la dirección.

Sistema II: Autoritarismo paternalista. Este sistema denominado autoritarismo paternalista donde predomina las determinaciones son tomadas por la cabeza de la organización, pero algunas también son tomas en los niveles inferiores donde el jefe otorga una confianza de forma condescendiente a sus empleados, semejante a que tiene un amo con su siervo.

Clima de tipo participativo.

Sistema III: Consultivo. En este sistema del clima participativo, la dirección ha evolucionado y otorga más confianza en sus empleados, aunque la comunicación todavía es de tipo descendente. De similar forma al anterior, el gobierno y las decisiones son tomadas generalmente por la cabeza de la organización, sin embargo, faculta a sus subalternos a tomar decisiones específicas en los niveles de menor jerarquía.

Sistema IV: Participación en grupo. En este sistema, a diferencia de los anteriores sistemas, los procesos de toma de decisiones son compartidas por parte de cada nivel de la organización. La comunicación deja de ser descendente, por lo contrario, es de forma horizontal. Los empleados están motivados a participar e implicarse en el proceso en función de las metas trazadas.

Teoría sobre el clima laboral de McGregor.

McGregor, citado por Chang (2010) expuso dos clases de teorías que las denominó que llamó "Teoría X" y "Teoría Y". La "Teoría Y" estas teorías guardan relación con el comportamiento de las personas en el trabajo y refiere que las personas necesitan un ambiente óptimo que estimule y permita desarrollar sus metas personales, pudiendo alcanzar las motivaciones superiores, al realizar esfuerzos de tipo natural, mental y físico requerido por el trabajo, siendo similar al que se produce en el juego y la diversión, bajo estas circunstancias adecuadas, los trabajadores no sólo aceptarán responsabilidad sino tratarán de identificarse con ella.

Podemos concluir que, una empresa al proveer un ambiente que brinda las condiciones adecuadas para el desarrollo personal y el logro de metas personales de sus trabajadores, logrará que sus trabajadores estén comprometidos con las metas y objetivos de la organización.

Teoría de los Factores de Herzberg.

Esta teoría se implementa a tal vez dos componentes que influyen en la realización personal de acuerdo al sistema de Maslow, Herzberg (citado por Chaparro, 2006) clasificó estas necesidades en 2 niveles. Él los denominó como los componentes de higiene y motivadores. El componente de higiene donde llegan a ser elementos del contexto donde las condiciones de trabajo que deben ser atendidos, para prevenir la insatisfacción de los empleados. Los factores motivadores se generan del medio interno y de las facilidades que se le proporciona al trabajador para la realización de un trabajo.

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo.

Los estudios se enfocan en los efectos psicológicos producidos por las condiciones de trabajo en relación con el desarrollo de la producción. Estos indican que la falta de contribución del trabajador es a consecuencia de no ser considerados ni tampoco escuchados por parte de sus jefes, es muy complicado y en ocasiones se podría decir que es casi imposible alcanzar las metas propuestas. Según Mayo (citado por Robbins & Judge, 2009) descubrió que la productividad aumentaba de

acuerdo a los componentes sociales como es en caso de la moral de los trabajadores y su deleite hacia relaciones laborales. Para él se requiere modificar el patrón mecánico del comportamiento organizacional y cambiarlo por uno donde se tome en cuenta la complejidad motivacional, los sentimientos, actitudes.

Albañil (2015) opina que los aportes de Mayo siguen vigentes, donde el grado de producción no se define por las habilidades físicas o fisiológicas de la persona, sino mediante las normas sociales y las expectativas que un empleado tiene sobre su contexto laboral, y las resume en:

El nivel de producción depende de la integración social: Los estándares de la producción no se determinan por la capacidad física o fisiológica del individuo, por lo contrario, estas están relacionadas con las normas sociales y las expectativas son las que más influyen y juegan un rol importante. Su inteligencia social fija su nivel de dominio y de utilidad.

El comportamiento social de los trabajadores: Los trabajadores casi nunca actúan o reaccionan de forma aislada. Los trabajadores difícilmente establecerán por si mismos su cuota de producción. Es el tipo de comportamiento donde las personas se apoyan por completo en el grupo, pues esperan que el grupo lo establezca o lo imponga. Ante la transgresión de las normas, el trabajador recibía sanciones sociales o morales por parte de sus compañeros para acoplarse a los estándares que promueve el grupo.

Las personas requieren reconocimiento: aunque las retribuciones sociales son simbólicas y no tangibles, influyen decisivamente en la motivación y la felicidad del empleado. Personas se motivan como producto de la aprobación social y participación en grupos sociales donde ellos conviven. De estas descripciones proviene el concepto de hombre social o ser social. Las recompensas y sanciones no pecuniarias recaen en el comportamiento de los trabajadores.

Los grupos informales: Estos grupos informales definen sus normas de comportamiento a través de recompensas, sanciones sociales y sus metas. Su escala de valores sociales, sus creencias y expectativas a la cual cada participante

se integra y colabora con sus actitudes y su comportamiento. En este caso la empresa llega a convertirse en una organización social cuya estructura no siempre es formal.

Las relaciones humanas: en esta teoría donde se focaliza las relaciones humanas están basadas en las actividades y las actitudes que resultan del contacto entre personas y grupos. La participación de grupos sociales los cuales interactúan socialmente, y generan la organización de los trabajadores. Cada trabajador tiene su propia personalidad e incide en su comportamiento y sus actitudes hacia las personas con las mantiene contacto.

Las labores simples y repetitivas suelen convertirse en actividades aburridas y mortificantes, esto influye de forma negativa en las actitudes que toma trabajador, por ende, reduce su eficiencia laboral y satisfacción personal. Por lo tanto, la forma más adecuada de dividir las actividades en la empresa no es mediante la especialización. Mayo dice que realizar una especialización extrema no garantiza la eficiencia del trabajador en la organización.

Finalmente podemos decir que lo más importante de las teorías presentadas es que demuestran la existencia de diferentes factores, sistemas y dimensiones que ayudan o perjudican el clima laboral en las empresas. La información recogida ha colaborado al estudio del clima organizacional que estamos realizando.

1.4 Formulación del problema

Problema general.

¿Qué relación existe entre la motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017?

Problemas Específicos.

PE1 ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017?

PE2 ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017?

PE3 ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Teórica.

La motivación es una condición natural de los trabajadores, siendo esa fuerza que los anima a mantenerse en un puesto o trabajo. Al respecto existen diversas perspectivas teóricas que tratan de explicar dicha variable, sin embargo las diversas realidades ocupacionales demandan mayor información o aporte de datos con valor científico que permitan caracterizar esta variable, del mismo modo, se sabe que el clima organizacional está relacionado con la motivación de los trabajadores, al respecto el presente estudio aporta mediciones a partir de instrumentos validados que permiten acercarnos a un mayor conocimiento de dicha relación desde un punto de vista objetivo.

1.5.2 Práctica.

La mejora inmediata de los niveles de motivación es parte de las tareas de todo gerente o líder empresarial, ya que esto contribuye a elevar los niveles de otras variables, por tanto, a partir del presente estudio podrán aprovechar mucho los decisores gerenciales de la institución de referencia para implementar planes de mejora del clima organizacional lo cual contribuirá a elevar la eficiencia y rendimiento en la organización.

1.5.3 Metodológica.

El estudio se justifica por la posibilidad de utilizar los instrumentos de medición de las variables motivación y clima organizacional, los cuales han sido validados y se ha determinado su confiabilidad, podrán ser utilizados para el desarrollo de otros estudios que consideren las mismas variables, pero desde diversos contextos o características específicas. Las investigaciones de tipo cuantitativo requieren de instrumentos que evalúen las variables y con este estudio se contará con cuestionarios que evalúen las variables mencionadas.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general.

Ha: Existe una relación positiva entre La motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Ho: No existe una relación positiva entre La motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Hipótesis Específicas

Hipótesis específica 1.

Existe una relación positiva entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Hipótesis específica 2.

Existe una relación positiva entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Hipótesis específica 3.

Existe una relación positiva entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

1.7 Objetivos

Objetivo general.

Establecer la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1.

Describir la variable clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

Objetivo específico 2.

Establecer la relación entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

Objetivo específico 3.

Establecer la relación entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

Objetivo específico 4.

Establecer la relación entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Es de diseño no experimental de tipo Transversal Descriptivo-correlacional. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista, (2014) define al diseño no experimental como un estudio que se realiza sin manipulación deliberada de las variables y solo se observa los fenómenos en su ambiente natural; es transversal o transeccional porque se recolectaron los datos de un determinado momento único, es descriptivo pues indaga la incidencia de los niveles de una variable en la población de estudio y es correlacional, en la medida que se trató de establecer la existencia de relaciones entre las variables motivación y clima organizacional en un momento dado en los trabajadores de centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017. El esquema del diseño se puede visualizar en la siguiente figura:

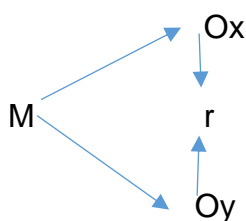


Figura 1. Esquema de diseño de investigación

Dónde:

M = muestra de estudio.

Ox = Observación de la primera variable.

Oy = Observación de la segunda variable.

r = Relación entre ambas variables

2.2. Variables, operacionalización

Variables.

Primera Variable: Motivación.

Según McClelland (citado por Álvarez, 2012) La motivación es una probabilidad de cambio en la condición afectiva de los empleados a través de la satisfacción de 3 necesidades: logro, poder y filiación.

Dimensiones de la variable motivación.

Dimensión 1: Necesidad de logro

Se define como un proceso que proyecta su esfuerzo hacia el progreso y la excelencia al tratar de realizar algo único en su género y manteniendo siempre una relación comparativa con lo ejecutado anteriormente.

Dimensión 2: Necesidad de Poder

Se define como una necesidad interna la cual determina la conducta de un individuo hacia el objetivo de querer influenciar en otro ser humano o grupos de ellos.

Dimensión 3: Necesidad de Afiliación

Se define como un tipo de conducta social que responde a un impulso que se satisface a través de la creación y disfrute de vínculos afectivos con otras personas. El objetivo que se desea alcanzar es relación basada en una amistad recíproca.

A continuación, se presenta la tabla 1 con la matriz de operacionalización de la variable motivación:

Tabla 1. Matriz de operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Logro	Objetivos	1-15		Bajo: [15 - 34] Medio: [35 - 55] Alto: [56 -75]
Poder	Influencia	16-24	Nunca Casi Nunca A veces	Bajo: [9 - 20] Medio: [21 - 33] Alto: [34 -45]
Afiliación	Socialización	25-36	Casi siempre Siempre	Bajo: [12 - 27] Medio: [28 - 44] Alto: [45 -60]
Motivación	-----	1-36		Bajo: [36 - 83] Medio: [84 - 132] Alto: [133 -180]

Fuente: elaboración propia

Segunda Variable: Clima organizacional.

Palma (2004) el Clima Organizacional es el nivel de percepción general del ambiente laboral y específico con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales

Dimensiones de la variable clima organizacional.

Dimensión 1: La realización personal, es a su vez la apreciación que tiene el trabajador con respecto a las opciones que le brinda su medio laboral para favorecer en su desarrollo personal y profesional contingente a la tarea que el realiza.

Dimensión 2: Involucramiento laboral al identificar con los valores organizacionales y compromisos para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Dimensión 3: Supervisión, son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

Dimensión 4: Comunicación, viene a ser la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa que además se aplica a la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

Dimensión 5: Condiciones laborales, son los elementos materiales, económicos y/o psicosociales que la institución provee.

A continuación, se presenta la tabla 2 con la matriz de operacionalización de la variable clima organizacional:

Tabla 2. *Matriz de operacionalización de la variable clima organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Nivel y Rango
Realización personal	Oportunidades	1-10		Bajo: [10 - 23] Medio: [24 - 36] Alto: [37 -50]
Involucramiento laboral	Compromiso	11-20		Bajo: [10 - 23] Medio: [24 - 36] Alto: [37 -50]
Supervisión	Evaluación	21-30	Nunca Casi Nunca	Bajo: [10 - 23] Medio: [24 - 36] Alto: [37 -50]
Comunicación	Información	31-40	A veces Casi siempre	Bajo: [10 - 23] Medio: [24 - 36] Alto: [37 -50]
Condiciones laborales	Ambiente de trabajo	41-50	Siempre	Bajo: [10 - 23] Medio: [24 - 36] Alto: [37 -50]
Clima organizacional	-----	1 - 50		Bajo: [50 - 116] Medio: [117 - 183] Alto: [184 -250]

Fuente: elaboración propia

2.3 Población y muestra

Población.

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indica que la población es el conjunto de todos los casos que coinciden con una serie de especificaciones. Es decir, involucra a la totalidad del fenómeno a estudiar, donde todos los integrantes de la población tienen una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de nuestra investigación.

Muestra.

En cuanto a la muestra, nos indica que constituye un sub grupo de la población, es decir, un subconjunto de elementos que pertenecen y están incluidos a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población.

En esta investigación la población y muestra serán los 52 trabajadores de centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica

Encuesta.

Es un conjunto de preguntas o afirmaciones dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer estados de opinión o hechos específicos; se seleccionó esta técnica porque permitió recoger datos de manera directa de parte de los funcionarios.

2.4.2 Instrumentos

Instrumento de medida de la Motivación

El instrumento aplicado al personal del centro de salud Villa Esperanza se denomina Escala de motivación adolescente EM1 elaborada por Álvarez (2012), fundamentada en el modelo de McClelland (1985) para medir la motivaciones de los adolescentes en la ciudad de Bucaramanga , el cual consiste en la escala Likert dividida en tres sub escalas: siendo el primero el poder, el segundo es el logro y por último la afiliación y se actualizó a través de juicios de expertos para aplicarlo en el actual estudio. Los alcances sobre esta escala se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 3. Ficha técnica escala motivacional

Nombre del instrumento	Escala motivacional EM1	
Autor	Leonardo Yovany Alvarez Ramirez	
Año	2012	
Objetivo del instrumento	Medir la motivación	
Población a administrar	centro de salud villa esperanza	
Forma de administrar	individual	
Tiempo de aplicación	treinta minutos	
items	36	
Escala de respuestas	1. nunca, 2. casi nunca, 3. a veces, 4. casi siempre, 5. siempre	
Descripción del instrumento	Dimensiones	items
	logro	1-15
	poder	16-24
	afiliación	25-36
Baremo	Bajo: [36 - 83] Medio: [84 - 132] Alto: [133 -180]	
muestra de aplicación	52 encuestados	
validez del instrumento	juicio de expertos	
Confiabilidad Alpha Crombach	0,882	

Fuente: elaboración propia

Instrumento de medida del clima organizacional

El instrumento aplicado al personal del centro de salud Villa Esperanza se denomina Escala de clima laboral la cual fue elaborada por Palma (2004) y fue desarrollada para medir el nivel de percepción global del ambiente laboral y específica en relación Autorrealización, el involucramiento laboral, la supervisión, la comunicación, y las condiciones laborales y se actualizó a través de juicios de expertos para aplicarlo en el actual estudio. Los alcances sobre esta escala se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 4. *Ficha técnica de escala clima organizacional*

Nombre del instrumento	Escala clima laboral	
Autor	Sonia Palma Carrillo	
Año	2004	
Objetivo del instrumento	Medir la percepción de clima laboral	
Población a administrar	centro de salud villa esperanza	
Forma de administrar	individual	
Tiempo de aplicación	treinta minutos	
items	50	
Escala de respuestas	1. nunca, 2. casi nunca, 3. a veces, 4. casi siempre, 5. siempre	
Descripción del instrumento	Dimensiones	items
	Realización personal	1-10
	Involucramiento laboral	11-20
	supervisión	21-30
	comunicación	31-40
	condiciones laborales	41-50
Baremo	Bajo: [50 - 116]	
	Medio: [117 - 183]	
	Alto: [184 -250]	
muestra de aplicación	200 encuestados	
validez del instrumento	juicio de expertos	
Confiabilidad Alpha Crombach	0,870	

Fuente: elaboración propia

Validez del instrumento.

En la presente investigación se considera válida al grado en que los instrumentos realmente miden a las variables de estudio. En el presente caso la validez de los instrumentos se determinó mediante los pasos siguientes:

Validez Interna.

En la presente investigación se verifica que el instrumento ha sido construido rigurosamente bajo de conceptos teóricos, luego se establecieron dimensiones, indicadores e ítems, así como el sistema de evaluación en base al objetivo de investigación, consiguiendo medir el clima organizacional del centro de trabajo.

Validez de Constructo.

El procedimiento se efectuó a base de fundamentos teóricos de Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes señalan que el instrumento ha sido elaborado en base a una teoría que corresponde al objeto de investigación, esta debe ser operacional con las dimensiones, los indicadores y los ítems.

Opinión de Expertos.

El instrumento fue sometido a un juicio de expertos, catedráticos universitarios especialistas y expertos temáticos y metodológicos de diferentes universidades; sus aportes fueron necesarios en la verificación de la construcción y el contenido del instrumento, de manera que el presente estudio se ajusta a lo planteado, para lo cual se realizó la revisión del cuestionario por los siguientes expertos:

Tabla 5. *Validez de los instrumentos por los Juicio de expertos*

Nro.	Expertos	Resultados
1	Mg. Guido Junior Bravo Huaynates	Aplicable
2	Dr. Roger Iván Soto Quiroz	Aplicable
3	Dr. Luzmila Garro Agurto	Aplicable
Total		Aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad del instrumento.

Por confiabilidad o fiabilidad se entiende aquí lo que indican los coeficientes de consistencia interna, haciendo referencia específica al Alpha de Crombach. Estos se interpretan como indicadores de homogeneidad, es decir que todos miden

lo mismo. Estos indican en qué grado las respuestas están relacionadas entre sí y son sumables en una puntuación total. La escala de valores que determina la fiabilidad está dada por los valores siguientes:

Criterio de confiabilidad de valores:

No es confiable -1 a 0

Baja confiabilidad 0.01 a 0.49

Moderada Confiabilidad 0.50 a 0.75

Fuerte Confiabilidad 0.76 a 0.89

Alta Confiabilidad 0.9 a 1

Aplicando el programa estadístico SPSS 24 se obtuvo de la muestra piloto el siguiente resultado:

Tabla 6. *Análisis de confiabilidad de la variable motivación*

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	88,2
	Excluido ^a	2	11,8
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,813	17

Fuente: elaboración propia

Aplicando el programa estadístico SPSS 24 a los datos obtenidos de la muestra piloto para clima organizacional se obtuvo el siguiente resultado:

Tabla 7. Análisis de confiabilidad de la variable Clima organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	88,2
	Excluido ^a	2	11,8
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,870	17

Fuente: elaboración propia

2.5. Métodos de análisis de datos

Se realizó un análisis de enfoque cuantitativo y para el cálculo se procedió aplicar los instrumentos según cada variable de la investigación. Se procedió a calificar y procesar los instrumentos aplicados. Se ordenaron los resultados en una hoja del programa Excel y se procesó la información recopilada mediante el análisis estadístico en SPSS 24, en los siguientes niveles:

Estadística Descriptiva.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) se refiere a la presentación de manera sintética de la totalidad de observaciones hechas, como resultado de una experiencia realizada con la finalidad de describir los valores de la medición de las variables a través de estadísticos descriptivos, frecuencias y porcentajes.

Estadística Inferencial.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) permite al investigador encontrar un significado a los resultados obtenidos. Así mismo, sirve para establecer dos procesos vinculados: probar hipótesis poblacionales y estimar parámetros. La

inferencia de los parámetros depende de haber elegido una buena muestra probabilística con un tamaño que asegure un nivel de significancia adecuado. Para la prueba de hipótesis, cada una de las hipótesis formuladas ha sido objeto de una verificación mediante el método de análisis no paramétrico Rho de Spearman pues este no requiere de presupuestos acerca de la distribución poblacional, aceptando distribuciones no normales (libres), las variables no tienen que estar medidas en un nivel por intervalos y es un coeficiente utilizado para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert.

La interpretación de los valores se ha expresado en la escala propuesta por Hernández, Fernández y Baptista (2014) la cual se detalla en la tabla a continuación

Tabla 8. *Grado de relación según coeficiente de correlación.*

Rango	Relación
0.91 a -1.00	correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	correlación negativa media
-0.01 a -0.10	correlación negativa débil
0.00	no existe correlación
+0.01 a +0.10	correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	correlación positiva media
+0.51 a +0.75	correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	correlación positiva perfecta

2.6 Aspectos éticos

Para el presente estudio la recolección de los datos se realizó previa autorización de Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017, y el consentimiento informado por parte de los encuestados y permisos a través de las gestiones administrativas correspondientes. Así mismo, se respetó la autonomía del trabajador y la confidencialidad de la información obtenida.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

3.1.1. Descripción de los niveles de la variable motivación

Tabla 9. Niveles de la variable motivación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	24	48.00%
Alto	26	52.00%
Total	50	100.00%

Nota: elaboración propia

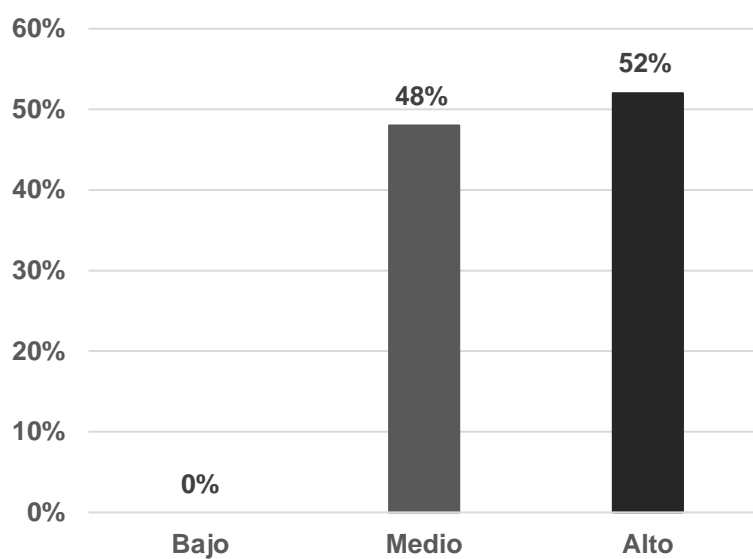


Figura 4. Niveles de la variable motivación.

Según la Tabla 9 y la Figura 4, en cuanto a la percepción de la variable motivación, los resultados muestran que el 52% de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel alto, un 48% un nivel medio.

Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable motivación

Tabla 10. Niveles de la dimensión necesidad de logro

Distribución de la Dimensión Necesidad de Logro según nivel		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	12.00%
Medio	40	80.00%
Alto	4	8.00%
Total	50	100.00%

Nota: elaboración propia

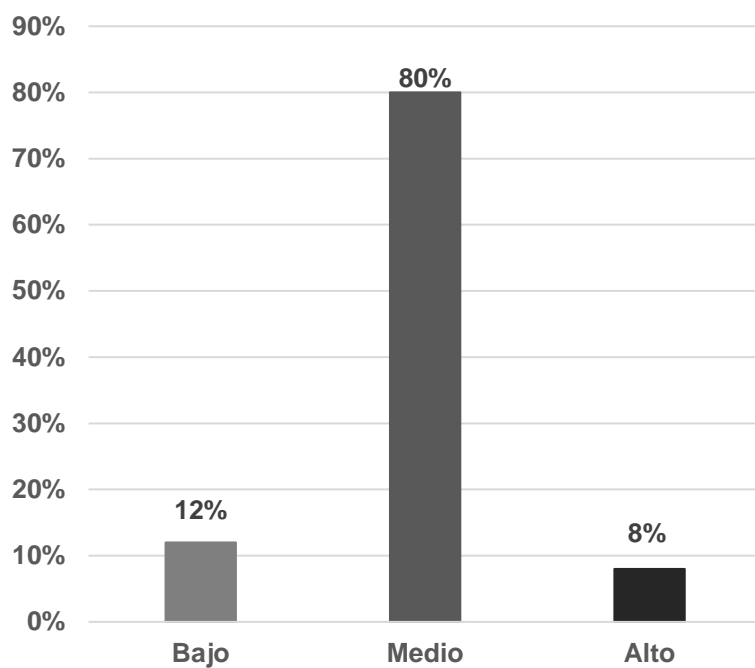


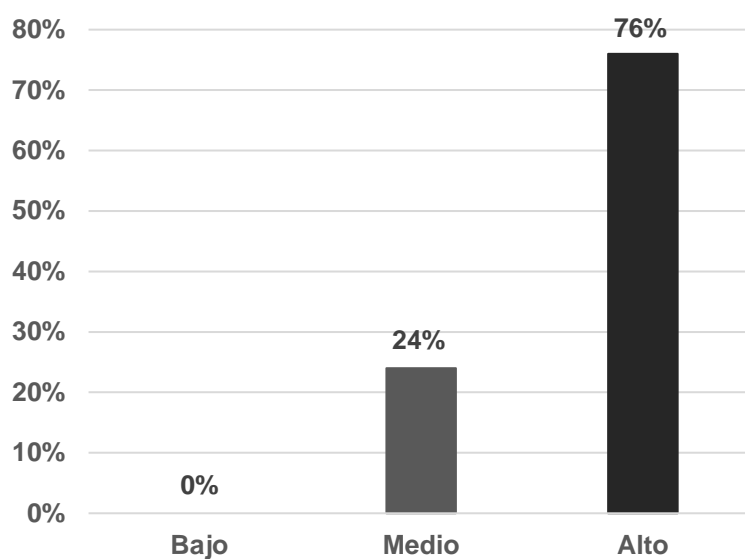
Figura 5. Niveles de la dimensión necesidad de logro

Según la Tabla 10 y la Figura 5, en lo referente a la percepción de la necesidad de logro, los resultados muestran que un 80 % de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel medio, un 12 % un nivel bajo y un 8 % un nivel alto.

Tabla 11. Niveles de la dimensión necesidad de poder

Distribución de la Dimensión Necesidad de Poder según nivel		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%
Medio	12	24.00%
Alto	38	76.00%
Total	50	100.00%

Nota: elaboración propia

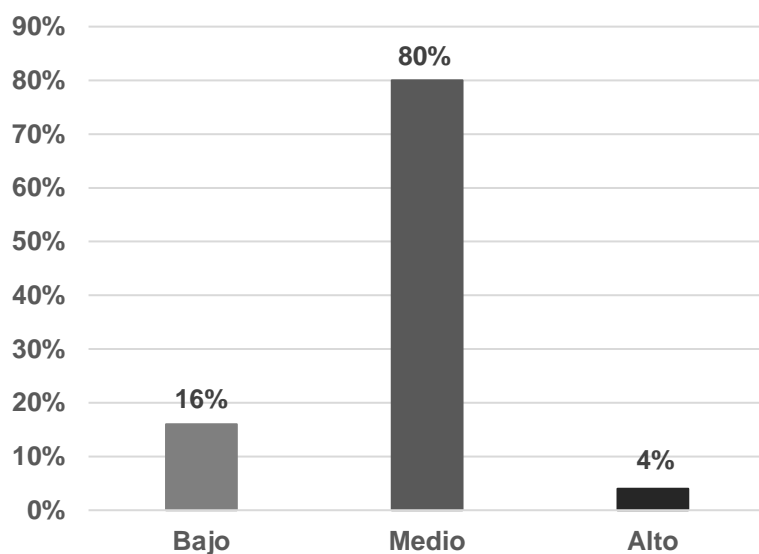
**Figura 6.** Niveles de la dimensión necesidad de poder

Según la Tabla 11 y la Figura 6, en lo referente a la percepción de la dimensión necesidad de poder, los resultados muestran que un 76 % de los trabajadores perciben que hay un nivel alto, un 24 % un nivel medio.

Tabla 12. Niveles de la dimensión afiliación

Distribución de la Dimensión Necesidad de filiación según nivel			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	8	16.00%	
Medio	40	80.00%	
Alto	2	4.00%	
Total	50	100.00%	

Nota: elaboración propia

*Figura 7.* Niveles de la dimensión afiliación

Según la Tabla 12 y la Figura 7, en lo referente a la percepción de la dimensión necesidad de afiliación, los resultados muestran que un 80 % de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel medio, un 16 % un nivel bajo y un 4 % un nivel alto.

3.1.2 Descripción de los niveles de la variable Clima organizacional

Tabla 13. Niveles de la variable clima organizacional

Distribución de la variable clima organizacional			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	10	20.00%	
Medio	35	70.00%	
Alto	5	10.00%	
Total	50	100.00%	

Nota: elaboración propia

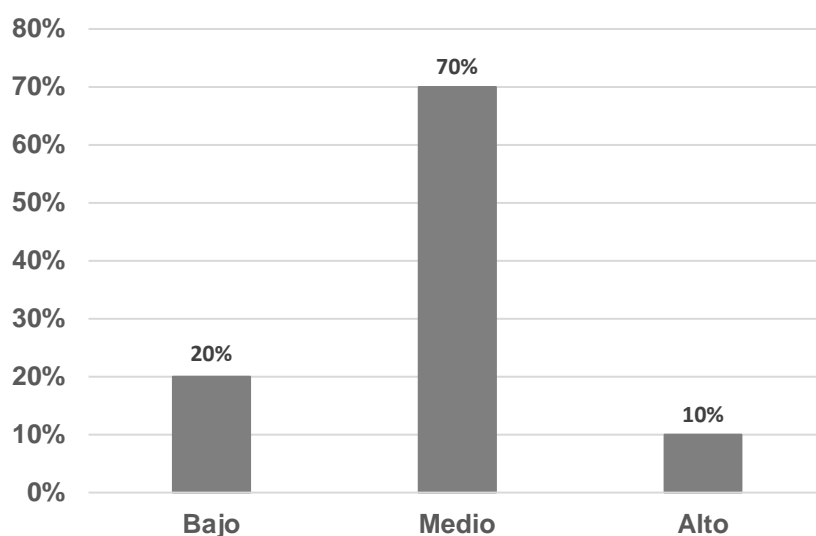


Figura 8. Niveles de la variable clima organizacional

Según la Tabla 13 y la Figura 8, en lo referente a la percepción de la variable clima organizacional, los resultados muestran que el 70 % de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel medio, un 20 % en un nivel bajo y 10 % en un nivel alto.

Descripción de los niveles de las dimensiones de la variable clima organizacional

Tabla 14. Niveles de la dimensión realización personal

Distribución de la Dimensión realización personal según nivel			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	5	10.00%	
Medio	35	70.00%	
Alto	10	20.00%	
Total	50	100.00%	

Nota: elaboración propia

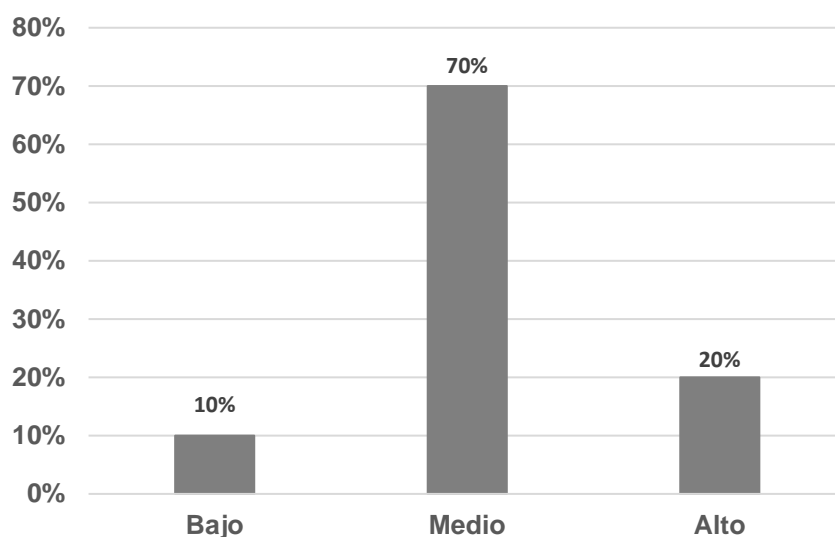


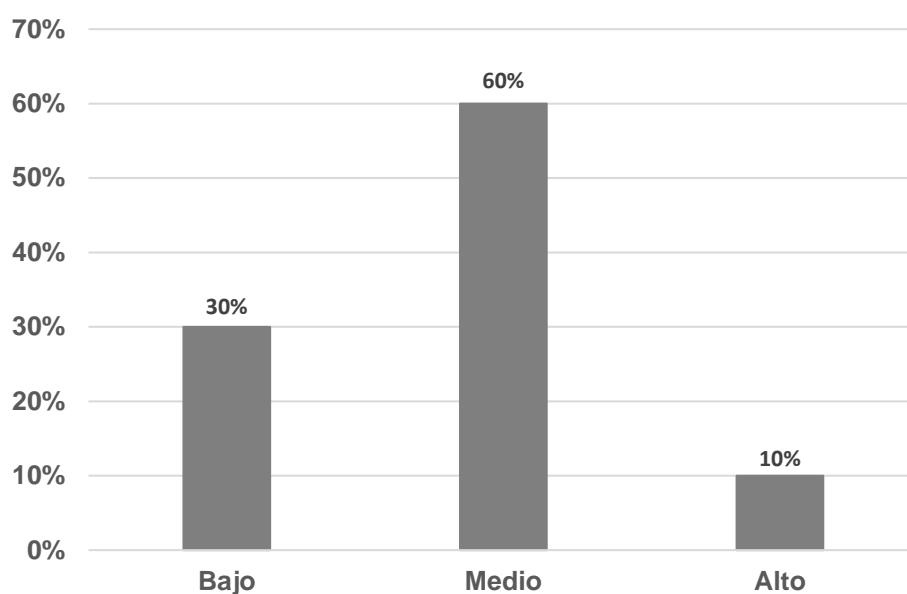
Figura 9. Niveles de la dimensión realización personal

Según la Tabla 14 y la Figura 9, en referencia a la percepción de la dimensión realización personal, los resultados muestran que un 70% de los trabajadores perciben que hay un nivel medio, 20 % un nivel alto y 10% un nivel bajo.

Tabla 15. Niveles de la dimensión involucramiento laboral

Distribución de la Dimensión involucramiento laboral según nivel			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	15	30.00%	
Medio	30	60.00%	
Alto	5	10.00%	
Total	50	100.00%	

Nota: Elaboración propia

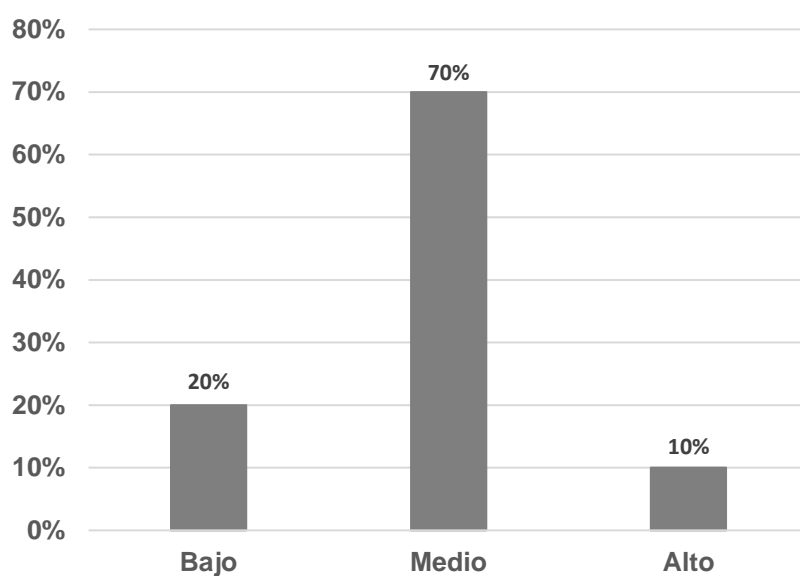
**Figura 10.** Niveles de la dimensión involucramiento laboral

Según la Tabla 15 y la Figura 10, en lo referente a la percepción de la dimensión involucramiento laboral, los resultados muestran que un 60 % de los trabajadores perciben que hay un nivel alto, 30 % un nivel bajo y 10 % en un nivel alto.

Tabla 16. Niveles de la dimensión supervisión

Distribución de la Dimensión supervisión según nivel			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	10	20.00%	
Medio	35	70.00%	
Alto	5	10.00%	
Total	50	100.00%	

Nota: elaboración propia

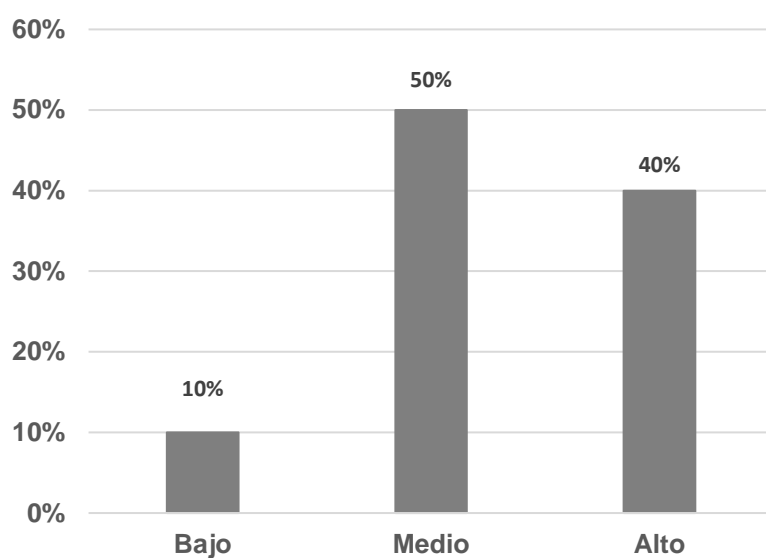
**Figura 11.** Niveles de la dimensión supervisión

Según la Tabla 16 y la Figura 11, en lo referente a la percepción de la dimensión supervisión, los resultados muestran que un 70 % de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel medio, 20% un nivel bajo y 10 % un nivel alto.

Tabla 17. Niveles de la dimensión comunicación

Distribución de la Dimensión comunicación según nivel		
Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	10.00%
Medio	25	50.00%
Alto	20	40.00%
Total	50	100.00%

Nota: elaboración propia

**Figura 12.** Resultados de los niveles de la dimensión comunicación

Según la Tabla 17 y la Figura 12, en lo referente a la percepción de la dimensión comunicación, los resultados muestran que un 50 % de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel medio, 40 % un nivel alto y 10 % un nivel bajo.

Tabla 18. Niveles de la dimensión condiciones laborales

Distribución de la Dimensión condiciones laborales según nivel			
Nivel	Frecuencia	Porcentaje	
Bajo	20	40.00%	
Medio	25	50.00%	
Alto	5	10.00%	
Total	50	100.00%	

Nota: elaboración propia

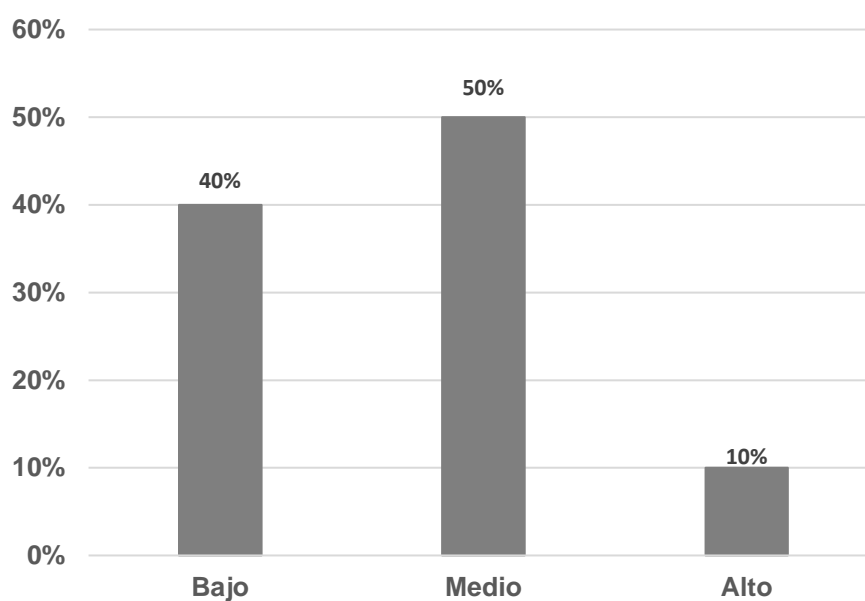


Figura 13. Resultados de los niveles de la dimensión comunicación

Según la Tabla 18 y la Figura 13, en lo referente a la percepción de la dimensión condiciones laborales, los resultados muestran que un 50 % de los trabajadores encuestados perciben que hay un nivel medio, 40 % un nivel bajo y 10 % un nivel alto.

3.2 Prueba de hipótesis

3.2.1. Prueba de hipótesis general.

H₀: No Existe una relación positiva entre La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017

H_a: Existe una relación positiva entre La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017

Tabla 19. *Motivación y clima organizacional*

			Motivación	Clima organizacional
Rho de Spearman	variable 1	Coeficiente de correlación	1,000	,500**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	variable 2	Coeficiente de correlación	,500**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: base de datos de la investigación

Según los resultados que muestra la Tabla 19, podemos decir que existe relación directa y significativa de correlación positiva media entre la motivación y el clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,500 con significancia igual a ,000 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula porque se infiere que la motivación se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

3.2.2. Pruebas de Hipótesis Específicas.

Prueba de la primera hipótesis específica.

Ho: No Existe una relación positiva entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo. Lima 2017

Ha: Existe una relación positiva entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Tabla 20. *Dimensión necesidad de logro y clima organizacional*

			Necesidad de logro	Clima organizacional
Rho de Spearman	D1	Coeficiente de correlación	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
variable 2		Coeficiente de correlación	,479**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: base de datos de la investigación

Según los resultados que muestra la Tabla 20 puede decirse que existe relación directa y significativa de correlación positiva media entre la necesidad de logro y el clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,479 con significancia igual a ,000 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula porque se infiere que la necesidad de logro se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Prueba de la segunda hipótesis específica.

Ho: No Existe una relación positiva entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Ha: Existe una relación positiva entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Tabla 21. *Correlación de necesidad de poder y clima organizacional*

			Necesidad de poder	Clima organizacional
Rho de Spearman	D2	Coeficiente de correlación	1,000	,387**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
variable 2		Coeficiente de correlación	,387**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

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

Nota: base de datos de la investigación.

Según los resultados que muestra la Tabla 21, podemos decir que existe relación directa y significativa de correlación positiva media entre la necesidad de poder y el clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,387 con significancia igual a ,006 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula porque se infiere que la necesidad de poder se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.

Prueba de la tercera hipótesis específica.

Ho: No Existe una relación positiva entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

Ha: Existe una relación positiva entre la necesidad de filiación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

Tabla 22. Necesidad de afiliación y clima organizacional

			Necesidad de afiliación	Clima organizacional
Rho de Spearman	D3	Coeficiente de correlación	1,000	,380**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	50	50
	variable 2	Coeficiente de correlación	,380**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	50	50

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

Nota: base de datos de la investigación.

Según los resultados que muestra la Tabla 22, podemos decir que existe relación directa y significativa de correlación positiva media entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional, siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de ,380 con significancia igual a ,006 y por lo tanto menor a p ($p < 0,01$), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula porque se infiere que la necesidad de afiliación se relaciona directamente con el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017.

IV. Discusión

4.1 Discusión

Según los resultados de la prueba de hipótesis general, se obtuvo que la motivación se relaciona directamente con el clima organizacional, los resultados indican que el valor de significancia es menor que 0.01 por lo que se rechazó la hipótesis nula a un nivel de confianza de 99 % según los resultados obtenidos con la aplicación de la prueba del coeficiente Spearman, representando ésta una correlación moderada donde ambas variables, evidencian un funcionamiento promedio y sin llegar a presentar niveles óptimos. Los resultados se muestran en la tabla 19.

Estos resultados son similares a los hallazgos de Mendieta y Cayo (2016) en el distrito de San Martín de Porres, Lima y Carhuacho (2016) en la Provincia Constitucional del Callao, quienes señalan una correlación directa y moderada entre motivación y clima organizacional en los trabajadores del sector salud encuestados.

En referencia a las diferencias encontradas cabe mencionar que Mendieta y Cayo consideran en su estudio a directivos, administrativos y personal de salud mientras que Carhuacho considera solo enfermeras. Con respecto a la muestra el primero encuesta a 101 trabajadores y el segundo a 180 enfermeras.

De acuerdo a lo observado se puede deducir que en esta primera relación existe una coincidencia en cuanto a las relaciones entre las variables de estudio.

Al respecto Crespo (2014) en su tesis Investigación y análisis del clima organizacional y motivación de los empleados de la Clínica Santa Ana el nivel de la motivación es medio y se hace necesario implementar un programa de motivación lo cual le permitirá mantenerse dentro de un clima laboral estable.

Según los resultados de la primera hipótesis específica la necesidad de logro se relaciona directamente con el clima organizacional. ($Rho = 0,479$) Los resultados indican que el valor de significancia es menor que 0.01 por lo que se rechazó la hipótesis nula a un nivel de confianza de 99 %. Los resultados se muestran en la tabla 20.

Ardinez y Gutiérrez (2014) en su tesis doctoral Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico-científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de San

Juan del César en Colombia concluye que el logro es vital para la relación con otras personas en diversos contextos sociales y culturales, especialmente en el ambiente laboral.

Las diferencias que se pueden encontrar entre ambos estudios se refieren a la modalidad y número de muestra. Nuestra investigación se presenta en personal administrativo y de salud con una muestra de 50 trabajadores y con instrumento de medición de la motivación con escala tipo Likert, en el estudio de Ardinez y Gutiérrez (2014) el personal abarca técnicos, científicos y administrativos en una muestra de 51 individuos.

Según los resultados de la segunda hipótesis específica la necesidad de poder se relaciona directamente con el clima organizacional ($Rho = 0,387$). Los resultados indican que el valor de significancia es menor que 0.01 por lo que se rechazó la hipótesis nula a un nivel de confianza de 99 %. Los resultados se muestran en la tabla 21.

Mendieta y Cayo (2016) en su tesis de maestría Clima organizacional y motivación laboral afirma que los trabajadores del centro de salud San Martín de Porres- Villa el Salvador reconocen la necesidad de poder como fortaleza para la relación con otras personas en diversos contextos sociales y culturales, especialmente en el ambiente laboral.

Cabe mencionar que nuestra investigación se presenta en personal administrativo y de salud con una muestra de 50 trabajadores y con instrumento de medición de la motivación con escala tipo Likert, en el estudio de Mendieta y Cayo la muestra abarca 105 individuos.

Según los resultados de la tercera hipótesis específica la necesidad de afiliación se relaciona directamente con el clima organizacional ($Rho = 0,380$). Los resultados indican que el valor de significancia es menor que 0.01 por lo que se rechazó la hipótesis nula a un nivel de confianza de 99 %. Los resultados se muestran en la tabla 20.

Carhuancho (2016) Callao en su tesis afirma que las enfermeras del Centro Médico Naval perciben la necesidad de afiliación como creación y disfrute de vínculos afectivos con otra u otras personas y valoran los sentimientos ajenos para

mejorar su relación con los demás en diversos contextos sociales y culturales, especialmente en el ambiente laboral.

Cabe mencionar que nuestra investigación se presenta en personal administrativo y de salud con una muestra de 50 trabajadores y con instrumento de medición de la motivación con escala tipo Likert, en el estudio de Carhuacho la muestra abarca 180 enfermeras.

V. Conclusiones

- Primera.- Existe una relación moderada entre la motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017 siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,500; sig = 0,000 y representando ésta una correlación estadísticamente significativa.
- Segunda.- Existe una relación moderada entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017 siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,479; sig = 0,000 y representando ésta una correlación estadísticamente significativa.
- Tercera.- Existe una relación moderada entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017 siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,387; sig = 0,006 y representando ésta una correlación estadísticamente significativa.
- Cuarta.- Existe una relación moderada entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza del distrito de Carabaylo, Lima 2017 siendo el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,380; sig = 0,006 y representando ésta una correlación estadísticamente significativa.

VI. Recomendaciones

- Primera. Sensibilización del personal para el cambio organizacional que se desarrolla a través de actividades que conlleven la toma de conciencia, principalmente, a través la misión y visión institucional en la que se encuentran inmersos.
- Segunda. Estimular la mejora de los procedimientos administrativos y sistemas de comunicaciones ascendentes y descendentes que faciliten las actividades organizacionales y generen mejores expectativas de realización personal en los trabajadores y en la atención al usuario interno y externo del Centro de Salud.
- Tercera. Se recomienda desarrollar de un liderazgo acorde con el nivel motivacional predominante en los cargos que se desempeñan para de esta manera incentivar el cambio gradual del clima organizacional.
- Cuarta. Desarrollar actividades de integración que favorezcan las relaciones de afiliación e identidad institucional, necesarios para el fortalecimiento de la cultura organizacional y las relaciones interpersonales de los empleados.
- Quinta. Fomentar la participación activa de los integrantes de la institución en las etapas de organización, difusión y consecución de actividades de celebración y/o reconocimiento institucional que favorezca la horizontalidad de las relaciones y integración social de sus miembros.

VII. Referencias

- Aiello, A. (2006). Los derechos humanos de las personas con discapacidad en el derecho internacional: especial énfasis en el sistema regional europeo - Igualdad, no discriminación y discapacidad . Ediar
- Albañil, (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albuja de Piura”. Tesis de Maestría. Universidad de Piura.
- Alvarez, L. (2012). Escala de motivación adolescente (EM1) basada en el modelo motivacional de McClelland. Recuperado desde: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4112168.pdf>
- Ardinez, O. y Gutiérrez, J. (2014). Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el Municipio de San Juan del César – La Guajira. 2014. Universidad de Cartagena. Tesis de pre grado. Descargado desde: <http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/2782/1/EVALUACI%C3%93N%20DE%20LA%20INFLUENCIA%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20LA%20MOTIVACI%C3%93N%20Y%20SATISFACCI%C3%93N%20DEL%20PERSONAL%20T%C3%89CNICO%E2%80%93CIENT%C3%8DFICO%20Y%20ADMINISTRAT.pdf>
- Arias, Fidias (2006). El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica. Venezuela. Editorial Episteme.
- Asmat, E. (2003). Relación entre los componentes del clima laboral y la capacidad creativa del personal administrativo. Trujillo, Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Atkinson, J. Heyns, R. y Veroff, J. (1954). Motivación y emoción. Editorial McGraw Hill.
- Baldizón, R. (2005). Análisis del clima organizacional en empresas guatemaltecas de la industria manufacturera que utilizan el cuadro de mando integral. Universidad Rafael Landívar, Guatemala.
- Blum, M, y Maylor, J. (1976). Psicología Industrial y sus Fundamentos Teóricos y Sociales. México; Editorial Trillas.
- Brunet, L. (1987). El Clima de Trabajo en las Organizaciones, Definición, Diagnostico y consecuencias. México: Editorial Trillas.
- Brunet, L. (2011). El Clima de Trabajo en las Organizaciones. Trillas: México.
- Carhuancha, A. (2016). Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, 2016. Tesis de Maestría. Universidad César Vallejo. Recuperado desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/6985/Carhuancha_LAB.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Carril, L. y Rosales, D. (2005). Relación entre satisfacción laboral y clima laboral en los agentes de la Empresa de Seguridad ESVICCSAC S.A. Ltda. de la ciudad de Trujillo. Tesis para optar el título de Licenciado en Psicología, Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú.
- Castillo, Natalia. (2014). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Tesis para optar el título de Licenciada en Psicología. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. Venezuela. Segunda Edición.
- Chang, Y. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Tesis para optar el título de Magister en Medicina Humana. Universidad Nacional mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Chaparro, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, vol. 16, núm. 28, julio-diciembre, 2006, pp. 7-32.
- Chiavenato, Idalberto. (1989). Introducción a la teoría General de la Administración. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (1994). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia. Editorial Presencia.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las Organizaciones. Editorial McGraw-Hill. Octava Edición.
- Chiavenato, Idalberto. (2007). Recursos humanos. México. Editorial McGraw-Hill.
- Chiavenato, Idalberto. (2009). Comportamiento organizacional. México. Editorial McGraw-Hill.
- Colvin, M. & Rutland, F. (2008). Is Maslow's Hierachy of Needs a Valid Model of Motivation. Lousiana Tech University. Documento en línea recuperado el 15 abril de 2011. <http://www.business.latech.edu>
- Contreras, R. (2006). Evaluación del clima organizacional en una empresa distribuidora de ropa y accesorios. Perú. Tesis inédita. Universidad de Lima.
- Crespo, A. (2014). Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana en el año 2013. Universidad de Cuenca. Tesis de maestría. Recuperado desde: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/20378/1/TESIS.pdf>

- Cummings, L y Schwab, D. (1985). *Desempeño y Evaluación*. México. Editorial Trillas.
- Davis, K y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento Humano en el trabajo*. Editorial McGrawHill.
- Davis, K. y Newstrom J. (1991). "Comportamiento Humano en el Trabajo". México. Editorial Mc Graw Hill. Octava Edición.
- Davis, K. y Newstrom, J. (1993). *Comportamiento Humano en el Trabajo*. México. Editorial Mc Graw-Hill.
- Edel, R. (2004). *Diseño de proyectos de investigación en ciencias sociales y humanidades*. México: Universidad Cristóbal Colón.
- Espinoza V. y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica*. Tesis doctoral. Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Chile.
- Fernández M. y Sánchez J. (1996). *Manual de prácticas de psicología organizacional*. España. Ediciones Amaru.
- Flores, J. (1994). "El Comportamiento Humano en las Organizaciones". Lima. Editorial Universidad del Pacífico.
- Franco, G. (2006). *Investigación sobre la relación entre los factores del clima laboral y los componentes del desempeño laboral en docentes del consorcio de colegios parroquiales*. Piura, Perú.
- Gonçalves A. (1997). *Dimensiones del Clima Organizacional*. Recuperado desde: <http://www.educadormarista.com/proyectoaprender/climaorganizacional.htm>
- Gutiérrez, E. (2014). *La cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo*. Universidad Nacional de Colombia. Tesis de maestría. Recuperado desde: <http://www.bdigital.unal.edu.co/46665/1/940886.2014.pdf>
- Hellriegel, D. y Slocum, J. (2009). *Comportamiento Organizacional*, México, International Thomson Editores.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Janto, C. (2014). *Clima organizacional y motivación laboral en trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego – sede central - Lima, 2014*. Universidad César Vallejo. Tesis de Maestría. Recuperado desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/10580/Janto_MCE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Lawrence, P. y Lorsch, J. (1995). Organizaciones y entornos: gestión de la diferenciación y la integración Cambridge: Harvard School of Business.
- Lewin, G. (1951). Fiel's theory in social science: Selected theoretical papers. (Editado por D. Cartwright). New York: Harper, 1951.
- Luengo, Y. (2013). Clima organizacional y desempeño laboral del docente en centros de educación inicial. Universidad del Zulia. Tesis de Maestría. Recuperado desde: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/177/TDE-2014-05-22T09:44:24Z-4814/Publico/luengo_cruz_yubisay_coromoto.pdf
- Maslow, A. (1975), Motivación y Personalidad, Sagitario, Barcelona.
- McClelland, D. (1985). Estudio de la motivación humana. Editorial Narcea. España.
- McClelland, D., Atkinson, J., Clark, R. and Lowell, E. (1955). The achievement motive. Appletoncentury Crofts. New York.
- Mendieta, M. y Cayo, R. (2016). Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud San Martín de Porres -Villa el Salvador- 2015. Universidad César Vallejo. Tesis de Maestría. Recuperado desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7274/Mendieta_PM-Cayo_HR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Montenegro, F. (2016). Factores motivacionales en empleados de empresas del sector de la construcción en Colombia. Universidad del Rosario. Tesis de maestría. Recuperado desde: <http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12812/87062558-2017.pdf?sequence=7>
- Naranjo, M. (2009). Motivación: perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. Revista Educación. 33(2). 153-170.
- Naranjo, M. L. (2004). Enfoques conductistas, cognitivos y racional emotivos. San José, C. R.: Universidad de Costa Rica.
- Newstrom, J. (2011). Comportamiento humano en el trabajo. México D.F. McGrawHill. Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Palma, S. (2004). Escala Clima Laboral CL – SPC: Manual. Lima.
- Pérez, M. y Rivera, F. (2015). Clima Organizacional y Laboral en los trabajadores del Instituto de Investigación de la Amazonía Peruana, año 2013. Universidad Nacional de Iquitos. Tesis de Maestría. Recuperado desde: <http://repositorio.unapiquitos.edu.pe/handle/UNAP/3810?show=full>
- Robbins, S. & Judge, T. (2009). Comportamiento organizacional: Teoría y práctica. México D.F., México: Pearson Prentice Hall.

- Robbins, S. (2004). Comportamiento organizacional (8a ed.). México D.F., México: Pearson Prentice Hall.
- Rodríguez S., Álvarez, A, Sosa L., De Vos, B. Gorbea, M, Van der S. Inventario del clima organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del trabajo. Rev Cubana Hig Epidemiol [Internet]. 2010 [citado 30 May 2016];48(2):[aprox. 27 p.]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032010000200008&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Rodríguez, D. (1999). Diagnóstico Organizacional. Editorial Alfaomega. México. D.F
- Sandoval, J. (2016). Clima laboral de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones empresa pública agencia Esmeraldas Centro. Pontificia Universidad Católica del Ecuador sede Esmeraldas. Tesis de maestría. Recuperado desde: <https://repositorio.pucese.edu.ec/bitstream/123456789/929/1/SANDOVAL%20SANDOVAL%20%20JUAN%20MARCO.pdf>
- Santrock, J. (2002). Psicología de la educación. México: Mc Graw-Hill.
- Trechera, J. L. (2005). Saber motivar: ¿El palo o la zanahoria?
- Uribe, J. (2015). Clima y Ambiente Organizacional. México: Manuel Moderno.
- Valdés, C. (2005). Motivación. Consultado el 12 de noviembre de 2008, de: <http://www.gestiopolis.com/canales5/rrhh/lamotici.htm>
- Vroom, V. (1964). Work and motivation [Trabajo y motivación]. New York: Wiley.
- Zulema, A. (2017). El clima organizacional y la motivación laboral del personal de la I.E. Imperio del Tahuantinsuyo 3049 Independencia; Lima, 2016. Universidad César Vallejo. Tesis de maestría. Recuperado desde: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5663/Zulema_YAE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

VIII. Apéndices

Apéndice 1. Matriz de consistencia de investigación

Matriz de consistencia							
Título: LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD VILLA ESPERANZA DISTRITO DE CARABAYLLO, LIMA 2017 Autor: Janeth Tomanguilla Reyna							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre la motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017?</p> <p>Problemas Específicos: P1.- ¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017? P2.- ¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017? P3.- ¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017?</p>	<p>Objetivo general: Establecer la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017</p> <p>Objetivos específicos: OE1.- Establecer la relación entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017. OE2.- Establecer la relación entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017 OE3.- Establecer la relación entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación positiva entre La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017</p> <p>Hipótesis específicas: H1.- Existe una relación positiva entre la necesidad de logro y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017 H2.- Existe una relación positiva entre la necesidad de poder y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017 H3.- Existe una relación positiva entre la necesidad de afiliación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa esperanza del distrito de Carabayllo, Lima 2017.</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Necesidad de Logro	Toma de decisiones Logro de objetivos	1,2,3,4,5,6,7,8	Totalmente en desacuerdo	Alta (132-180)
					9,10,11,12,13,14,15	En desacuerdo	
			Necesidad de Poder	Participación Influencia en los demás	16,17,18,19,20	Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Media (84-131)
					21,22,23,24		
			Necesidad de Afiliación	Socialización Trabajo en equipo	25,26,27,28,29,30	De acuerdo	Baja (36-83)
					31,32,33,34,35,36	Totalmente de acuerdo	
			Variable 2: Clima Organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Autorealización o Realización Personal	<ul style="list-style-type: none"> - Oportunidades. - Interés. - Participación. - Reconocimiento. - Desarrollo. - Capacitación. - Creatividad 	1	1: Totalmente en desacuerdo	Alta (182-250)
					2		
					3,4		
					5,10		
					6,8		
7							
Involucramiento Laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Compromiso. - Responsabilidad. - Identificación. Eficiencia. 	11,14,	2 En desacuerdo				
		15,17					
		13,18,19,20					
		12,16					
Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación - Retroalimentación. - Evaluación. - Monitoreo. - Planificación 	21,27,	3. Ni de acuerdo Ni en desacuerdo	Media (116-181)			
		22,24					
		23,27					
		26,30					
		25,28					
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> - Información. - Armonía. - Canales de 	31,32,	4: De acuerdo				
		33,38					
		34,40					

Apéndice 2. Documento autorización aplicación de instrumentos



"Año del buen servicio al ciudadano"

Lima, 26 de julio de 2017.

Señora Médico Jefe del Centro de Salud Villa Esperanza, Distrito Carabaylo, de la Red de Salud Túpac Amaru- Yolanda Díaz H.

Presente

Asunto: AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN.

Es muy grato dirigirme a Ud. para expresarle mi saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que en mi condición de estudiante de la Escuela de Post Grado de la Universidad "César Vallejo" Los Olivos – Lima, en la maestría en Gestión Pública, vengo desarrollando el Proyecto de investigación titulado "**La motivación y el Clima organizacional en el personal del centro de salud villa esperanza distrito de carabaylo, Ima 2017**", el mismo que ha considerado como parte de su población y muestra, a los servidores de dicha institución, que Ud. Acertadamente dirige.

Cabe señalar que dicho proyecto busca establecer diagnóstico sobre los niveles de motivación y su relación con el clima organizacional. Dentro de las actividades previstas se tiene considerado aplicar el instrumento "Escala de Motivación y Clima Organizacional" que adjunto como anexo al presente, que es una encuesta que consta de 86 ítems con respuesta múltiple tipo Lickert, el mismo que permitirá recoger la percepción de los trabajadores que sean encuestados.

Los resultados que se encuentren, así como la base de datos, tienen características de confidencial, siendo anónimo y reservado, esto implica garantizar la buena imagen institucional y del personal que labora en su institución.

Con las consideraciones señaladas y con la finalidad de poder cumplir los objetivos de dicha investigación le solicito extender las facilidades necesarias y autorizar para que pueda aplicar el instrumento en referencia previa coordinación con los responsables de los equipos y oficinas.

Estimo conveniente hacerle llegar mi agradecimiento y deferencia por la atención al presente.

Atentamente.


Bch. Janeth Tomanguilla Reyna
DNI 40960166



Yolanda Díaz Huamani
MÉDICO JEFE
C.M.P. 48042

Apéndice 3. Instrumentos de investigación

INSTRUMENTO

Escala de Motivación

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución Edad:

Sexo: M () H () Cargo:

Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca de la motivación en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

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

N°	Motivación				
		1	2	3	4
DIMENSIÓN 1: Necesidad de Logro					
1	Me gusta trabajar mucho y bien				
2	Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace				
3	En las tareas que emprendo quiero ser exitoso				
4	Me agrada acometer proyectos donde haya que superar muchos obstáculos				
5	Me autoimpongo metas de superación permanentes				
6	Me fijo nuevas metas una vez he concluido un trabajo				
7	Me entusiasma trabajar cada día en función de las metas que me he trazado				
8	En cada actividad que realizo tengo presente siempre las metas que persigo				
9	Lucho por las cosas hasta el cansancio				
10	Difícilmente desfallezco cuando me propongo algo				
11	Los obstáculos tienen el poder de entusiasmarme				
12	Aunque esté cansado persisto en un empeño				
13	Suelo olvidar compromisos estando empeñado en alcanzar una meta en otro asunto				
14	Me gusta que las cosas se hagan con el máximo estándar				
15	Soy exigente conmigo mismo acerca de la manera como hago las cosas y su producto final				
DIMENSIÓN 2: Necesidad de Poder					
16	Me gusta trabajar en competición y ganar	1	2	3	4
17	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión				
18	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo				
19	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo				
20	Cuando doy mi opinión espero que sea tomada en serio				
21	busco marcar un rumbo con mis ideas				
22	me gusta opinar y guiar con mi punto de vista				
23	me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos				
24	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean				
Dimensión 3: Necesidad de Afiliación					
25	Me gusta pertenecer a un grupo	1	2	3	4
26	Me interesa empatizar con los demás				
27	Me agrada trabajar en equipo				
28	Tengo vocación de servicio				
29	Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio				
30	Me interesa hacer sentir bien a los demás				
31	Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás				
32	Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto				
33	Estoy pensando en cómo mejorar las condiciones de vida de la gente				
34	Me agrada trabajar con otros por una causa común				
35	Me siento cómodo trabajando con más personas				
36	Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía				

Gracias por su colaboración.

INSTRUMENTO

Escala de Clima Organizacional

Datos generales

Tiempo de servicio en esta institución Edad:

Sexo: M () H () Cargo:

Instrucciones

Estimado trabajador/a, con la finalidad de conocer qué opina acerca del Clima Organizacional en esta institución, a continuación, se presenta una serie de afirmaciones a las cuales se le agradece responder con total sinceridad, marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es anónima y no hay respuestas buenas ni malas ya que se busca recoger su opinión honesta.

Lea detenidamente cada PREGUNTA y marque (X) en un solo recuadro de las opciones de la derecha según la siguiente escala.

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

Clima Organizacional					
DIMENSIÓN 1: Factor I – Realización Personal		1	2	3	4
1	Existen oportunidades de progresar en la institución				
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados				
3	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.				
4	Se valora los altos niveles de desempeño.				
5	Los jefes expresan reconocimiento por los logros				
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse				
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita				
8	La empresa promueve el desarrollo personal				
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras				
10	Se reconocen los logros en el trabajo				
Dimensión 2: Factor II – Involucramiento Laboral		1	2	3	4
11	Se siente compromiso con el éxito en la organización				
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo				
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización				
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.				
15	En la oficina se hacen mejor las cosas cada día				
16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal				
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante				
18	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal				
19	Están bien definidos la visión, misión y valores en la institución				

20	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral				
Dimensión 3: Factor III - Supervisión		1	2	3	4
21	El Jefe brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.				
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.				
23	La evaluación que se hace del trabajo para que ayude a mejorar la tarea				
24	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo				
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas				
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades				
27	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo				
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos				
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos				
30	Existe un trato justo en la empresa				
Dimensión 4: Factor IV - Comunicación		1	2	3	4
31	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.				
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente				
33	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa				
34	Existen suficientes canales de comunicación				
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía				
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos				
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna				
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.				
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas				
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización				
Dimensión 5: Factor V – Condiciones Laborales		1	2	3	4
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si				
42	Los objetivos de trabajo son retadores				
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad				
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado				
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede				
46	Existe buena administración de los recursos				
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones				
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.				
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.				
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.				

Gracias por su colaboración.

Apéndice 4. Certificado de validez de contenido del instrumento



19	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	/	/	/	/
20	Cuando doy mi opinión espero que sea tomada en serio	/	/	/	/
21	busco marcar un rumbo con mis ideas	/	/	/	/
22	me gusta opinar y guiar con mi punto de vista	/	/	/	/
23	me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos	/	/	/	/
24	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	/	/	/	/
Dimensión 3: Necesidad de Afiliación					
25	Me gusta pertenecer a un grupo	/	/	/	/
26	Me interesa empatizar con los demás	/	/	/	/
27	Me agrada trabajar en equipo	/	/	/	/
28	Tengo vocación de servicio	/	/	/	/
29	Orrezco ayuda sin esperar nada a cambio	/	/	/	/
30	Me interesa hacer sentir bien a los demás	/	/	/	/
31	Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás	/	/	/	/
32	Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto	/	/	/	/
33	Estoy pensando en cómo mejorar las condiciones de vida de la gente	/	/	/	/
34	Me agrada trabajar con otros por una causa común	/	/	/	/
35	Me siento cómodo trabajando con más personas	/	/	/	/
36	Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía	/	/	/	/

Fuente: Adaptación de Escala Motivacional Adolescente EM1 de Leonardo Yovany Álvarez Ramírez (2012) basada en Modelo Motivacional de McClelland

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dy/Mg Garro Aburto Luzmila

DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³**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

Lima, 20 de julio del 2017.

Firma del Experto Informante.



ESUELA DE POSTGRADO

34	Existen suficientes canales de comunicación	/	/	/	/
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	/	/	/	/
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	/	/	/	/
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	/	/	/	/
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	/	/	/	/
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	/	/	/	/
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	/	/	/	/
	Dimensión 5: Factor V – Condiciones Laborales				
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre si	/	/	/	/
42	Los objetivos de trabajo son retadores	/	/	/	/
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	/	/	/	/
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	/	/	/	/
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	/	/	/	/
46	Existe buena administración de los recursos	/	/	/	/
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	/	/	/	/
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/	/	/	/
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/

Fuente: Palma (2004)

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/Mg Garró Aburto Loamía DNI: 09469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: 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

Lima, 20 de julio del 2017.

Firma del Experto Informante.



ESCUELA DE POSTGRADO

19	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo	/	/	/	/
20	Cuando oigo mi opinión espero que sea tomada en serio	/	/	/	/
21	busco marcar un rumbo con mis ideas	/	/	/	/
22	me gusta opinar y guiar con mi punto de vista	/	/	/	/
23	me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos	/	/	/	/
24	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean	/	/	/	/
Dimensión 3: Necesidad de Afiliación					
25	Me gusta pertenecer a un grupo	/	/	/	/
26	Me interesa empalmar con los demás	/	/	/	/
27	Me agrada trabajar en equipo	/	/	/	/
28	Tengo vocación de servicio	/	/	/	/
29	Cifrazco ayuda sin esperar nada a cambio	/	/	/	/
30	Me interesa hacer sentir bien a los demás	/	/	/	/
31	Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás	/	/	/	/
32	Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto	/	/	/	/
33	Estoy pensando en cómo mejorar las condiciones de vida de la gente	/	/	/	/
34	Me agrada trabajar con otros por una causa común	/	/	/	/
35	Me siento cómodo trabajando con más personas	/	/	/	/
36	Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía	/	/	/	/

Fuente: Adaptación de Escala Motivacional Adolescente EM1 de Leonardo Yovany Álvarez Ramírez (2012) basada en Modelo Motivacional de McClelland

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ Muy Suficiente
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador: DR MIG SOTO QUARÓN ROBERT JUAN DNI: 16052673
 Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

Lima, 20 de julio del 2011.

Dr. Roger Iván Soto Quarón
 Asesor Pedagógico y de Investigación

¹Prezencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y directo.
 Nota: Suficiencia, se dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



UCV
UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL VALPÁRISO

ESCUELA DE POSTGRADO

34	Existen suficientes canales de comunicación	/	/	/	/
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía	/	/	/	/
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos	/	/	/	/
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna	/	/	/	/
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.	/	/	/	/
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas	/	/	/	/
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización	/	/	/	/
	Dimensión 5: Factor V – Condiciones Laborales				
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí	/	/	/	/
42	Los objetivos de trabajo son retadores	/	/	/	/
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad	/	/	/	/
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado	/	/	/	/
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede	/	/	/	/
46	Existe buena administración de los recursos	/	/	/	/
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones	/	/	/	/
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/	/
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/	/	/	/
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	/	/	/	/

Fuente: Palma (2004)

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SÍ HAY SUFICIENCIA _____
 Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador: DR Mg SOTO QUINZÚ ROSALES JUAN

Especialidad del validador: INVESTIGACIÓN

DNI: 10052673

Verdencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
 Referencia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
 Claridad: Se entendió sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, exacto y claro.

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

Lima, 20 de julio del 2017

Firma del Experto Informante.

Dr. Roger Iván Soto Quinzú
 Asesor Pedagógico y de Investigación



ESCUELA DE POSTGRADO

19	Me gusta influenciar en las personas para conseguir mi objetivo				
20	Cuando doy mi opinión espero que sea tomada en serio				
21	Busco marcar un rumbo con mis ideas				
22	Me gusta opinar y guiar con mi punto de vista				
23	me inclino por aquellas cosas que me permiten adquirir influencia sobre los asuntos				
24	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean				
Dimensión 3: Necesidad de Afiliación					
25	Me gusta pertenecer a un grupo				
26	Me interesa empezar con los demás				
27	Me agrada trabajar en equipo				
28	Tengo vocación de servicio				
29	Ofrezco ayuda sin esperar nada a cambio				
30	Me interesa hacer sentir bien a los demás				
31	Es muy importante para mí mantener buenas relaciones con los demás				
32	Me intereso por los problemas de los demás y me gusta hacer algo al respecto				
33	Estoy pensando en cómo mejorar las condiciones de vida de la gente				
34	Me agrada trabajar con otros por una causa común				
35	Me siento cómodo trabajando con más personas				
36	Cuando tengo que hacer algo solo, busco compañía				

Fuente: Adaptación de Escala Motivacional Adolescente EM1 de Leonardo Yovany Álvarez Ramírez (2012); basada en Modelo Motivacional de McClelland

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: *Dra Mg Susán Dávila Argueta* DNI: *2134681*

Especialidad del validador:

*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, su contenido, estado y efecto.
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 20 de julio del 2017.

Firma del Experto Informante.

Mg. Guido J. Bravo Huambos
 DOCENTE INVESTIGADOR



INSTITUTO PSICOLÓGICO

34	Existen suficientes canales de comunicación									
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía									
36	En la institución se afrontan y superan los obstáculos									
37	La institución fomenta y promueve la comunicación interna									
38	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.									
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas									
40	Se conocen los avances en otras áreas de la organización									
Dimensión 5: Factor V – Condiciones Laborales										
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí									
42	Los objetivos de trabajo son retadores									
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad									
44	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado									
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede									
46	Existe buena administración de los recursos									
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones									
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.									
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.									
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.									

Fuente: Palma (2004)

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: *Seido V. Duro Argueta*

DNI: *21134681*

Especialidad del validador:

Fiabilidad: 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 dio suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 20 de julio del 2017.

Firma del Experto Informante,
Mg. Guido J. Rivera Neumann
 DEDICADA E INVESTIGADOR



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

Yo, Guido Junior Bravo Huaynates asesor del curso de Desarrollo de proyecto de investigación y revisor de la tesis del estudiante Br. Janeth Tomanguilla Reyna, titulada: **La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa Esperanza distrito de Carabaylo, Lima 2017**. Constató que la misma tiene un índice de similitud de 21% verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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 César Vallejo.

Lima, 30 de setiembre del 2017.

Guido Junior Bravo Huaynates

DNI: 21134641

Resumen de coincidencias X

21 %



La motivación y el clima organizacional en el personal del centro de salud Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br Janeth Tomanguilla Reyna

ASESOR:

Mg Guido Bravo Huaynates

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del talento humano

LIMA - PERÚ

2017

- 1 pt.scribd.com Fuente de Internet 2 % >
- 2 www.scribd.com Fuente de Internet 2 % >
- 3 repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 4 www.uv.mx Fuente de Internet 1 % >
- 5 prezi.com Fuente de Internet 1 % >
- 6 repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 7 docplayer.es Fuente de Internet 1 % >
- 8 es.slideshare.net Fuente de Internet 1 % >

Navigation icons: Home, Check, Edit, Grid, 21, Sort, Filter, No, Download, Info



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

TOMANGUILLA REYNA JANETH
D.N.I. : 40960166
Domicilio : JR MANUEL VILLARAN N° 212 2DO PISO URB SAN AGUSTIN
Teléfono : Fijo : 5369614 Móvil 942152136 COMAS
E-mail : janethrey@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTIÓN PÚBLICA

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

BR. TOMANGUILLA REYNA JANETH

Título de la tesis:

LA MOTIVACIÓN Y EL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL
DEL CENTRO DE SALUD VILLA ESPERANZA DISTRITO DE CARABAYLLO LIMA 2017

Año de publicación :

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Janeth

Fecha:

13/06/2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Mitchael Alarcon
845-12

FORMATO DE SOLICITUD

SOLICITA:
..... Revisión de tesis

ESCUELA DE POSGRADO

Janeth Tomanguilla Reyna

(Nombres y apellidos del solicitante)

con DNI N° 40960166

(Número de DNI)

domiciliado (a) en Jr. Manuel Villarán N° 212 - 2do piso - Urb. San Agustín - Comas

(Calle / Lote / Mz. / Urb. / Distrito / Provincia / Región)

ante Ud. con el debido respeto expongo lo siguiente:

Que en mi condición de alumno de la promoción: 201601 del programa: Maestría

(Promoción)

(Nombre del programa)

en Gestión Pública

identificado con el código de matrícula N° 7001041893

(Código de alumno)

de la Escuela de Posgrado, recorro a su honorable despacho para solicitarle lo siguiente:

Revisar la presente tesis "La Motivación y el Clima Organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza Distrito de Carabayllo, Lima 2017" para levantar las observaciones del dictamen de sustentación de tesis

Por lo expuesto, agradezco ordenar a quien corresponde se me atienda mi petición por ser de justicia.

Lima, 18 de Mayo de 2018

ESCUELA DE POSGRADO
CAMPUS LIMA NORTE
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
18 MAYO 2018
RECIBIDO
Hora: Firma: Janeth Tomanguilla Reyna
(Firma del solicitante)

Documentos que adjunto:

- a. Juego de tesis
- b. Copia del dictamen
- c. Copia de Aprobación Originalidad de tesis
- d. Copia del formato

Cualquier consulta por favor comunicarse conmigo al:

Teléfonos: 942152136

Email: Janeth.alarcon@hotmail.com

(Reise observaciones ligeros en la tesis)

VB para tesis



Janeth Tomanguilla Reyna