



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en el Centro
de Salud San Martín de Porres -Villa el Salvador- 2015**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTORES

Br. Mendieta Pacheco, Mario

Br. Cayo Hernández, Roger

ASESOR:

Mgtr. Sánchez Coronel Danilo

SECCIÓN:

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de los servicios de salud

PERÚ -2016

Dr. Joaquín Vértiz Osores
Presidente

Dr. John Morillo Flores
Secretario

Mgtr. Félix Caycho Valencia
Vocal

Dedicatoria

Esta tesis se la dedicamos a Dios, quién supo guiarnos por el buen camino, darnos fuerzas para seguir adelante y no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándonos a encarar las adversidades sin perder nunca la dignidad, ni desfallecer en el intento.

Agradecimiento

Agradecemos sinceramente al asesor de tesis Mg. Sánchez Coronel Danilo, su esfuerzo y dedicación.

Sus conocimientos, sus orientaciones, su manera de trabajar, su persistencia, su paciencia y su motivación, que han sido fundamentales para mi formación.

Declaración Jurada

Nosotros, Bach. Mario, Mendieta Pacheco, y Roger, Cayo Hernández estudiantes del Programa Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificados con DNI 07762698 y DNI 78463637, respectivamente, con la tesis titulada "Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud "San Martín de Porres" Villa el Salvador-2015

Declaramos bajo juramento que:

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

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

Lugar y fecha:

Bach. Mario, Mendieta Pacheco
DNI 07762698

Roger, Cayo Hernández
DNI 21416668

Presentación

Señores miembros del jurado,

En concordancia con las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de maestría de la Escuela de Post Grado de la Universidad “César Vallejo”, presentamos el trabajo de investigación, clima organizacional y motivación laboral en el centro de salud “San Martín de Porres” Villa el Salvador-2015, con motivo de obtener el grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la salud.

La investigación está dividida en cinco capítulos, en el capítulo I se presenta el planteamiento del problema donde se plantea la justificación y el planteamiento del problema, formulándose los problemas general y específicos, además se formulan los objetivos general y específicos; en el capítulo II se expresa el marco referencial, donde se describen los antecedentes nacionales e internacionales así como también el marco teórico; en el capítulo III, hipótesis y variables, se definen las variables y su operacionalización, se formulan las hipótesis, se identifican las variables de estudio con su respectivo cuadro de operacionalización; en el capítulo IV marco metodológico, se plantea el tipo, diseño de investigación, métodos, se identifica la población y muestra de estudio, se detallan las técnicas y los instrumentos y además las fuentes de recolección de datos así como los métodos de análisis de datos y finalmente los aspectos teóricos utilizados; en el capítulo V se hace una descripción de los resultados y comprobación de la hipótesis; luego se presenta la discusión con estudios, se formulan las conclusiones y las recomendaciones, y finalmente se presentan las referencias bibliográficas consultadas en el proceso de investigación y los anexos, nuestro objetivo es determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal que labora en el centro de salud “San Martín de Porres”– 2015.

Bach. Mario, Mendieta Pacheco

Bach. Roger, Cayo Hernández

Índice

Páginas preliminares	ii
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
I Planteamiento del problema	
1.1 Realidad problemática	19
1.2 Formulación del problema	21
1.2.1 Problema general	21
1.2.2 Problemas específicos	21
1.3 Justificación, relevancia y contribución	22
1.3.1 Teórica	22
1.3.2 Práctica	23
1.3.3 Metodológica	23
1.3.3 Social	23
1.4 Objetivos	23
1.4.1 Objetivo general	23
1.4.2 Objetivos específicos	24
II Marco referencial	
2.1 Antecedentes	27
2.1.1 Antecedentes internacionales	27
2.1.2 Antecedentes nacionales	29

2.2 Marco teórico	31
2.3 Perspectiva teórica	42
III Hipótesis y variables	
3.1 Hipótesis	44
3.1.1 Hipótesis general	44
3.1.2 Hipótesis específicas	44
3.2 Identificación de variables	45
3.3 Definición de variables	46
3.3.1 Definición Conceptual	46
3.3.2 Definición Operacional	46
3.4 Operacionalización de variables	47
IV Marco metodológico	
4.1 Tipo de investigación	50
4.2 Población y muestra	50
4.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
4.4 Validación y confiabilidad del instrumento	52
4.5 Procedimientos de recolección de datos	53
4.6 Método de análisis e interpretación de datos	53
4.7 Aspectos éticos	54
V Resultados	
5.1 Presentación de resultados	56
5.2 Contrastación de hipótesis	74
VI Discusión	84
Conclusiones	87
Recomendaciones	89
Referencias bibliográficas	90
Anexos	94

Índice de Tablas

Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	47
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral	48
Tabla 3	Juicio de expertos para el instrumento	52
Tabla 4	Prueba de confiabilidad del instrumento que mide la variable	53
Tabla 5	Escala de correlación según el rango de valores	54
Tabla 6	Tabla de contingencia entre clima organizacional y motivación laboral	56
Tabla 7	Tabla de contingencia entre las relaciones interpersonales y motivación laboral	58
Tabla 8	Tabla de contingencia entre estilo de dirección y motivación laboral	60
Tabla 9	Tabla de contingencia entre pertenencia y motivación laboral.	62
Tabla 10	Tabla de contingencia entre la retribución y motivación laboral	64
Tabla 11	Tabla de contingencia la disponibilidad de recursos y motivación laboral	66
Tabla 12	Tabla de contingencia entre estabilidad y motivación laboral	68
Tabla 13	Tabla de contingencia entre valores colectivos y motivación laboral	70
Tabla 14	Tabla de contingencia entre claridad y coherencia de dirección y motivación laboral.	72
Tabla 15	Correlación entre clima organizacional y motivación laboral	74
Tabla 16	Correlación entre relaciones interpersonales y motivación	75
Tabla 17	Correlación entre estilo de dirección y la motivación.	76
Tabla 18	Correlación entre sentido de pertenencia y la motivación	77
Tabla 19	Correlación entre retribución y la motivación	78
Tabla 20	Correlación entre disponibilidad de recursos y la motivación	79
Tabla 21	Correlación entre estabilidad y la motivación	80
Tabla 22	Correlación entre valores colectivos y la motivación	81
Tabla 23	Correlación entre claridad y coherencia de dirección y la motivación	82

Índice de Gráficos

Grafico 1	Relación entre clima organizacional y motivación laboral	56
Grafico 2	Relación entre las relaciones interpersonales y motivación laboral	58
Grafico 3	Relación entre estilo de dirección y motivación laboral	60
Grafico 4	Relación entre pertenencia y motivación laboral.	62
Grafico 5	Relación entre la retribución y motivación laboral	64
Grafico 6	Relación entre la disponibilidad de recursos y motivación laboral.	66
Grafico 7	Relación entre estabilidad y la variable motivación laboral	68
Grafico 8	Relación entre valores colectivos y motivación laboral	70
Grafico 9	Relación entre claridad y coherencia de dirección y motivación laboral	72

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal que labora en el Centro de salud “San Martín de Porres”– 2015. Para el desarrollo de esta investigación tomamos como referencia teórica los conceptos de Forehand y Von Gilmer (1964) que define al clima laboral y la motivación laboral definido por Chiavenato (2002).

La investigación es básica, descriptiva y correlacional; el diseño es no experimental de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 101 trabajadores del Centro de salud San Martín de Porres, para medir las variables se utilizó como técnica la encuesta y cuestionarios validados.

Los resultados encontrados fueron: se encontró una asociación lineal estadísticamente significativa y directamente proporcional (Spearman= 0.613, nivel de significancia=0.000), entre el puntaje de clima organizacional y motivación laboral, Por lo que se concluye que existe correlación directa y positiva entre las variables clima organizacional y motivación laboral.

Palabras Claves: Clima laboral, motivación laboral.

Abstract

This study aimed to determine the relationship between organizational climate and work motivation of the staff working in the Health Center "San Martin de Porres" - 2015. For the development of this research, we take as reference theoretical concepts and Forehand von Gilmer (1964) regarding work environment that defines the working environment and work motivation defined by Chiavenato (2002).

Basic research is descriptive and correlational; the design is not experimental cross section. The sample consisted of 101 workers of the Health Center San Martin de Porres, to measure the variables used as technical survey and validated questionnaires.

The results were statistically significant and directly proportional linear association (Spearman = 0.613, significance level = 0.000) was found between the score of organizational climate and work motivation, so it is concluded that there is a direct and positive correlation between the variables organizational climate and work motivation.

Keywords: Work environment, work motivation.