



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital
Regional de Maynas en el año 2017

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Br. Flores Tang Hugo Eleazar

ASESOR:

Dr. Santana Sifuentes Jorge Luis

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Administración del Talento Humano

TRUJILLO - PERÚ
2017

PÁGINA DEL JURADO

DEDICATORIA

A Dios por su infinito amor y bondad que me ha permitido alcanzar mis metas.

A mis padres por ser la fuerza que me impulsa día a día seguir adelante y no decaer ante nada.

HUGO

AGRADECIMIENTO

Un merecido agradecimiento a:

- ❖ A todos los trabajadores del Hospital Regional de Maynas, quienes me permitieron ingresar a sus diferentes áreas de labores y me concedieron un espacio de su tiempo para así poder realizar el Cuestionario de Evaluación.
- ❖ A la Universidad César Vallejo por haberme permitido ser Alumno de sus Aulas.
- ❖ A mis Padres, por estar siempre brindándome su apoyo incondicional.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

Presento ante ustedes la Tesis titulada “El clima laboral y la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017”, dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y Títulos sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo” para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

La investigación tiene la finalidad de establecer de qué manera se relaciona el clima laboral y la motivación en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

La Tesis ha sido estructurada de la siguiente manera: Introducción: incluye antecedentes y fundamentación científica, técnica o humanística, justificación, problema, hipótesis y los objetivos. Segmento II Marco Metodológico: considera las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, métodos de análisis de datos y aspectos éticos. Segmento III Resultados. Segmento IV Discusión. Segmento V Conclusión. Segmento VI Recomendaciones. Segmento VII Referencias Bibliográficas, que fundamentan los contenidos consultados y abordados en el desarrollo de la tesis. Se adjunta los Anexos.

Señores miembros del Jurado esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

Hugo Flores

ÍNDICE

	Págs.
Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. MARCO METODOLÓGICO	27
2.1. Variables.....	27
2.2. Operacionalización de variables.....	29
2.3. Metodología.....	31
2.4. Tipos de estudio.....	31
2.5. Diseño.....	31
2.6. Población, muestra y muestreo.....	32
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.8. Métodos de análisis de datos.....	34
2.9. Aspectos éticos.....	34
III. RESULTADOS	35
IV. DISCUSIÓN	51
V. CONCLUSIONES	54
VI. RECOMENDACIONES	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	58
ANEXOS	60
Anexo N° 1: Matriz de Consistencia.....	61
Anexo N° 2: Instrumento de Medición.....	63
Anexo N° 3: Ficha Técnica.....	67
Anexo N° 4: Base de Datos.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

	Págs.
Tabla N° 01: Distribución de los trabajadores de la Población del HRP.....	32
Tabla N° 02: Distribución de los trabajadores de la Muestra del HRP	33
Tabla N° 03: Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	33
Tabla N° 04: Nivel de frecuencias y porcentajes de las Dimensiones Clima Laboral.....	35
Tabla N° 05: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 1: Autorrealización.....	36
Tabla N° 06: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 2: Involuc. Laboral.....	37
Tabla N° 07: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 3: Supervisión.....	38
Tabla N° 08: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 4: Comunicación.....	39
Tabla N° 09: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 5: Condiciones L.....	40
Tabla N° 10: Nivel de frecuencias y porcentajes de las Dimensiones Motivación L.....	41
Tabla N° 11: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 1: Necesidad del Logro	42
Tabla N° 12: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 2: Necesidad del Poder	43
Tabla N° 13: Nivel de frecuencias y porcentajes de la Dimensión 3: Nec. De Afiliación	44
Tabla N° 14: Tabla de Estadísticos Descriptivos del Clima Laboral	45
Tabla N° 15: Tabla de Estadísticos Descriptivos de Motivación Laboral	45
Tabla N° 16: Correlación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral.....	46
Tabla N° 17: Correlación entre la Motivación Laboral y Autorrealización.....	47
Tabla N° 18: Correlación entre la Motivación Laboral y el Involucramiento Laboral	47
Tabla N° 19: Correlación entre la Motivación Laboral y la Supervisión.....	48
Tabla N° 20: Correlación entre la Motivación Laboral y la Comunicación.....	48
Tabla N° 21: Correlación entre la Motivación Laboral y Condiciones Laborales.....	49
Tabla N° 22: Correlación entre el Clima Laboral y Necesidad de Logro.....	49
Tabla N° 23: Correlación entre el Clima Laboral y Necesidad de Poder.....	50
Tabla N° 24: Correlación entre el Clima Laboral y Necesidad de Afiliación.....	50

ÍNDICE DE FIGURAS

Págs.

Figura N° 1:	Porcentajes obtenidos del Análisis de todas las Dimensiones del Clima Laboral.....	35
Figura N° 2:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 1: Autorrealización.....	36
Figura N° 3:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 2: Involucramiento Laboral.....	37
Figura N° 4:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 3: Supervisión.....	38
Figura N° 5:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 4: Comunicación.....	39
Figura N° 6:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 5: Condiciones Laborales.....	40
Figura N° 7:	Porcentajes obtenidos de los Análisis de todas las dimensiones de la Motivación Laboral.	41
Figura N° 8:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 1: Necesidad de Logro.....	42
Figura N° 9:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 2: Necesidad de Poder.....	43
Figura N° 10:	Porcentajes obtenidos de la Dimensión 3: Necesidad de Afiliación.....	44

RESUMEN

La tesis titulada denominada “El clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017”, y tiene por objetivo determinar la relación existente entre el clima laboral y la motivación laboral; llegándose a la formulación de la siguiente hipótesis general:

¿Existe relación significativa entre el clima Laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017?, siguiendo una metodología necesaria y dándonos una conceptualización general de las variables y dimensiones, tomando que la investigación es no experimental, el cual además por su carácter es de tipo correlacional. Teniéndose que la muestra se determinó por conveniencia, la cual estuvo conformada por 54 trabajadores del personal administrativo, de una población global de 759 trabajadores considerados entre empleados y funcionarios del Hospital Regional de Maynas. Para su contrastación se utilizó la técnica de las encuestas, la cual se realizó aplicando un tipo de instrumento para cada una de las variables, Para diagnosticar la variable clima laboral se utilizó la validación de la psicóloga Sonia Palma Carrillo, en relación al clima laboral se aplicó un cuestionario de 50 ítems, que mide como respuestas basadas en la escala de Likert, de cinco puntos, y en relación a la variable motivación laboral para lo cual se utilizó un total de 15 preguntas, apreciando los instrumentos obtenidos en este estudio, cuyo análisis estadístico fue realizado empleando el Software SPSS, el cual nos arroja resultados en los cuales estimamos la confiabilidad de nuestra investigación, se logró determinar que existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas. Con un valor $r=0.046$ estimado por el coeficiente de correlación de Pearson; lo cual indica que ante un mejor clima laboral, existe mejor motivación laboral, según la percepción de los trabajadores del Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

Palabras Clave: Clima laboral, motivación laboral, comunicación, necesidad de logro, necesidad de poder.

ABSTRACT

The thesis called "The working environment and work motivation in the Regional Hospital of Maynas in 2017" and aims to determine the relationship between Employee Satisfaction and work motivation; Getting itself to the formulation of the following general hypothesis: Is there a significant relationship between Employee Satisfaction and work motivation in the Regional Hospital of Maynas in 2017 ?, following a methodology necessary and giving us a general conceptualization of the variables and dimensions, taking that research is not experimental, which besides its character is correlational. Taking the sample it was determined by convenience, which consisted of 54 workers of the Administrative Personnel of a global population of 759 workers considered among employees and officials of the Regional Hospital of Maynas. technical survey was used for its contrast, which was performed by applying a type of instrument for each of the variables, to diagnose Variable Workclimate validation psychologist Sonia Palma Carrillo, it was used as the Workclimate is he applied a questionnaire of 50 items, which measures as responses based on the Likert scale of five points, and in relation to the variable work motivation prepared, for which a total of 15 questions was used, appreciating the instruments obtained in this study, the statistical analysis was performed using SPSS software, which throws us results which estimate the reliability of our research, It was determined that there is significant relationship between Employee Satisfaction and work motivation in the Regional Government of Ucayali. With a value $r = 0.046$ estimated by the Pearson correlation coefficient; which means that in a better working environment, there is better work motivation, as perceived by workers of the Regional Hospital of Maynas in 2017.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Communication, Need for Achievement, Need for Power