



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Relación entre la motivación y el clima laboral en el
departamento de medicina del hospital regional docente Las
Mercedes de Chiclayo.**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Llatas Fernández, María Elena (ORCID: 0000-0002-9733-2807)

ASESORA:

Dra. Flores Fernández, Mileydi (ORCID: 0000-0002-6257-1795)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

CHICLAYO – PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi familia, especialmente a mis padres Reynelda Fernández Hernández y Segundo Llatas Altamirano por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, a mis hermanos Marcos y Guillermo Llatas Fernández, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

Atte. Llatas Fernández María Elena

A Dios por darme la vida y la sabiduría necesaria para desarrollar este trabajo; a mi madre Reynelda Fernández Hernández por haberme apoyado en todo momento brindándome sus consejos, y sobretodo esa motivación constante para convertirme en una persona de bien tanto en lo laboral como profesional; y a mis sobrinos Ariana Mileth Llatas Ambicho y Yefri Yuthiel Llatas por ser mi inspiración para seguir mejorando cada día.

Atte. Llatas Fernández María Elena

Agradecimiento

Agradecer a Dios por bendecirnos en la vida. Gracias a mis padres y a mis hermanos, por ser los principales promotores de este sueño, por confiar y creer, por los consejos, valores y principios que me han inculcado. Agradecer a nuestros docentes de la Escuela de Administración, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión. A todas las personas que nos han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que nos abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Índice de Figuras	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y Diseño de Investigación	13
3.2. Operacionalización de variables	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos	19
3.7. Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	35
VI. CONCLUSIONES.....	37
VII. RECOMENDACIONES.....	38
REFERENCIAS.....	39
ANEXOS.....	45

ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1..Personal médico del Hospital Regional Docente Las Mercedes.....</i>	<i>15</i>
<i>Tabla 2. Prueba de hipótesis: Correlación entre La motivación y Clima Laboral.....</i>	<i>20</i>
<i>Tabla 3. Nivel de nivel de motivación laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>21</i>
<i>Tabla 4. Nivel de nivel dela dimensión de motivación laboral: Necesidades de protección y seguridad según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>22</i>
<i>Tabla 5. Nivel de nivel dela dimensión de motivación laboral: Necesidades sociales y de pertenencia según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>23</i>
<i>Tabla 6. Nivel de nivel dela dimensión de motivación laboral: Necesidades de autoestima según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>24</i>
<i>Tabla 7. Nivel de nivel dela dimensión de motivación laboral: Necesidades de autorrealización según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>25</i>
<i>Tabla 8. Nivel de nivel de clima organizacional según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>26</i>
<i>Tabla 9. Nivel de la dimensión del clima laboral: Realización laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>27</i>
<i>Tabla 10. Nivel de la dimensión Involucramiento laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>28</i>

<i>Tabla 11. Nivel de la dimensión Supervisión según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>29</i>
<i>Tabla 12. Nivel de la dimensión Comunicación según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>30</i>
<i>Tabla 13. Nivel de la dimensión Condiciones laborales según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.....</i>	<i>31</i>
<i>Tabla 14. Correlación entre la motivación y Clima laboral-Realización personal.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 15. Correlación entre la motivación y Clima laboral-Involucramiento.....</i>	<i>32</i>
<i>Tabla 16. Correlación entre la motivación y Clima laboral-Supervisión.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 17. Correlación entre la motivación y Clima laboral-Comunicación.....</i>	<i>33</i>
<i>Tabla 18. Correlación entre la motivación y Clima laboral-Condicion</i> <i>.....</i>	<i>34</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1 Nivel motivación laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>21</i>
<i>Figura 2 Nivel de la dimensión Necesidades de protección y seguridad según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>22</i>
<i>Figura 3. Nivel de la dimensión Necesidades sociales y de pertenencia según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>23</i>
<i>Figura 4. Nivel de la dimensión Necesidades autoestima según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>24</i>
<i>Figura 5. Nivel de la dimensión Necesidades de autorrealización según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>25</i>
<i>Figura 6. Nivel del clima aboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>26</i>
<i>Figura 7 Nivel de la dimensión realización laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>27</i>
<i>Figura 8. Nivel de la dimensión involucramiento laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>28</i>
<i>Figura 9 Nivel de la dimensión supervisión según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>29</i>
<i>Figura 10 Nivel de la dimensión Comunicación según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>30</i>
<i>Figura 11 Nivel de la dimensión Condiciones laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes</i>	<i>31</i>

RESUMEN

La presente investigación, titulada Relación entre la Motivación y el Clima Laboral en el Departamento de Medicina del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo”, con la finalidad de establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal médico de la referida institución hospitalaria. En cuanto a la metodología desarrollada, la investigación es de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, transeccional.

La muestra censal estuvo constituida por 28 profesionales médicos entre nombrados y contratados que laboran en el Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo, a quienes se les aplicó dos Cuestionarios para medir las variables de estudio Clima organizacional y Motivación laboral y sus dimensiones. Los resultados obtenidos permiten confirmar la hipótesis general, es decir: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de médico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo ($p=0,000<0,05$ y $r=0,525$), la cual es una correlación directa, baja. Concluyendo que a mayores niveles de clima organización habrá mayores niveles de motivación laboral en el personal de médico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, desempeño laboral.

ABSTRACT

The present investigation, titled Relationship between Motivation and Work Climate in the Department of Medicine of the Teaching Regional Hospital "Las Mercedes" of Chiclayo ", with the purpose of establishing the relationship between the organizational climate and the work motivation in the medical staff of the referred hospital institution. As for the methodology developed, the research is of a descriptive correlational type, non-experimental, transectional design.

The census sample consisted of 28 medical professionals among those appointed and hired who work at the "Las Mercedes" Teaching Regional Hospital in Chiclayo, to whom two Questionnaires were applied to measure the variables of study Organizational Climate and Work Motivation and its dimensions. The results obtained confirm the general hypothesis, that is: There is a significant relationship between the organizational climate and work motivation in the medical staff of the "Las Mercedes" Teaching Regional Hospital of Chiclayo ($p = 0.000 < 0.05$ and $r = 0.525$), which is a direct, low correlation, concluding that at higher levels of organization climate there will be higher levels of work motivation in the medical staff of the "Las Mercedes" Teaching Regional Hospital of Chiclayo.

Keywords: Organizational climate, work motivation, labor performance.

I. INTRODUCCIÓN.

París, Mas, & Torrelles (2016) indican que la competencia vinculada con el trabajo en equipo no solo se basa en aspectos cognitivos, sino que se necesita de otras habilidades como la cooperación, poner atención y la empatía. Resumiendo todo lo que dice el párrafo anterior podemos decir se relaciona que las cualidades psicosociales de todo el personal de la empresa ejercen influencia en la producción y el clima laboral en la empresa donde se encuentren.

En la actualidad, una empresa cuyo clima laboral es negativo influirá si o si en el desempeño de todos los empleados o servidores. En cambio, un clima positivo contribuirá a la organización, por lo que a un incremento de la calidad laboral los empleados aumentarán su rendimiento laboral y por ende mejorara todos los servicios al interior. El personal son factores importantes para la operatividad de la empresa, por lo que, el ambiente laboral es primordial para tener un alto rendimiento personal y de equipo. Toda empresa posee un ambiente laboral formado por recurso humano que ejecuta tareas rutinarias con variedad de interrelaciones personales, comportamiento, actitudes, y maneras de trabajar y de trato con sus compañeros.

En lo Nacional cómo señala Echegaray (2014), Alto funcionario que dirige la cooperativa Casa Grande localizada en la región Libertad indica “La gratitud se vuelve provechosa cuando una organización luchar por luchar en tener un óptimo **clima laboral** siendo esto una prioridad para la organización y su personal; por ello es importante impulsar un ambiente laboral óptimo capaz de, promover la motivación dentro del personal y esto influirá positivamente en su producción”. De esta forma, las cooperativas azucareras como Cartavio S.A.A., Casagrande S.A.A., Sintuco S.A., etc; actualmente ejecutan un plan de acción en relación a los recursos humanos, ofreciendo talleres de actualización, condiciones de trabajo atractivos, compensaciones económicas de acuerdo a su función a realizar, etc.; creando en ellos un espíritu de competencia y proactividad en sus tareas encomendadas, orientándose a verse autorrealizados. Pero no todas las empresas lo ven así sino lo ven como gasto

innecesario en el empleado y en forma particular la organización analizada es por ello que se ha observado los empleados una percepción de insatisfacción y descontento frente a sus tareas encargadas hubo un tiempo que la gerencia de esta organización en estudio se atrevió por sugerir a su recurso humano un empleo digno acorde con la normatividad de seguridad rígidas; asimismo, actualizaciones, incentivos, beneficios sociales actualizados etc, el cual resulto que los trabajadores se encontraban motivados en la empresa., en la actualidad se ha apartado de ese sendero, avocándose únicamente en el rendimiento para una mejoría de su producción. Por lo demás, se pueden afirmar que no todos los empleados muestran una conducta discordante, ya que se observó que también hay personal que ven su ambiente como algo que beneficia a su talento, identificando con la empresa y protegiéndose de las dificultades que cambian la conducta de la persona dentro de la empresa.

Por ello a menudo se observan actitudes que no pertenecen al modelo que debe gobernar frente a las condiciones laborales como: reacciones negativas, poca integración en equipo, conflictos que se generan dentro del staff de médicos, dificultad con su Jefe inmediato por la falta de liderazgo, y esto entorpece la armonía y el desarrollo, afectando altamente las relaciones humanas dentro del Departamento. A esto se suma la infraestructura de ambientes, equipos antiguos, inoperativos que se utilizan para las evaluaciones constantes de los pacientes que llegan de diferentes Departamentos del Perú.

En el plano **local** en el Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo; hay diferentes especialidades y hay personal que labora en áreas críticas y otras de mediana complejidad, los profesionales médicos que laboran son 34, existiendo la necesidad de médicos para cubrir algunos turnos.

Gran parte de los trabajadores del Dpto. de Medicina pasan demasiado tiempo dándole atención a los pacientes dentro del hospital, es decir dedican la mitad de su vida al trabajo. Sin embargo, existen muchos aspectos negativos por el mal clima laboral en

el Departamento, debido a que la gran mayoría le da más importancia al nivel económico que a las reuniones que se puedan realizar para confraternizar.

A menudo se observa **un clima laboral** con actitudes que no pertenecen al patrón (¿código de ética del médico?) que debe gobernar frente a las acciones laborales como: respuestas apropiado, poco trabajo en equipo, conflictos que se generan dentro del staff de médicos, dificultad con su jefe inmediato por la falta de liderazgo, y esto entorpece la armonía y el desarrollo, afectando altamente las relaciones humanas dentro del Departamento. A esto se suma la infraestructura de ambientes, equipos antiguos, inoperativos que se utilizan para las evaluaciones constantes de los pacientes que llegan de diferentes Departamentos del Perú.

Esto crea un clima laboral muy complejo y la motivación se va deteriorando diariamente, el clima laboral afecta indirectamente a los pacientes y sobre todo a las personas que trabajan diariamente. Gran parte de los trabajadores del Dpto. de Medicina pasa el mayor tiempo dedicándose a la atención de los pacientes dentro del hospital, cabe recalcar que dedican la mitad de su vida al trabajo. Sin embargo, existen muchos aspectos negativos por el mal clima laboral en el Departamento, debido a que la gran mayoría le da más importancia al nivel económico que a las reuniones que se puedan realizar para confraternizar.

II. MARCO TEÓRICO

En antecedentes internacionales, Zans A (2017) realizó una investigación en Managua país de Nicaragua sobre Clima Organizacional y desempeño laboral con el propósito de evaluar diversos factores influyentes en el clima organizacional de la empresa que estudio por ello primero fue determinar el tipo de liderazgo que aplicaría en la organización, como conclusión se llegó a establecer la clase de liderazgo que impera en el interior de la empresa es y contribuye mucho al bienestar de la empresa ya que es de la clase democrática y participativa, en todas las acciones, donde se percata accesibilidad hacia los superiores, para el aporte de innovaciones por parte de los empleados, lo cual cooperan en el progreso de todo el personal y sobre todo con la ejecución de metas planeadas según (Chacón, Guerra, 2015).

Asimismo, Ordinola (2015) realiza una investigación que tiene el propósito de determinar los factores prevalentes del clima organizacional como: consideración de los superiores de la organización, la gratitud de la comunidad educativa, el nivel de comunicación del personal, la percepción de la satisfacción laboral, el nivel de unión del educador y la labor en equipo; para desarrollar estos factores y determinar que una organización de formación proporcione un clima laboral de seguridad, respeto y sinceridad.

En nacionales mencionamos a Reátegui L. (2017), cuya finalidad fue la de encontrar la existencia de conexión de Clima Laboral y Desempeño Laboral de todo ello se enmarco en un diseño correlacional, para ello se diseñaron los instrumentos que sirvieron para medir el objetivo programado. Según los resultados el 66.4 % de los empleados públicos presentan una motivación medio bajo y en la otra variable los personales administrativos perciben que el 77.9 % de los encuestados obtuvieron un clima medio con tendencia a ser desfavorable. La hipótesis que se formulo fue aceptada, esta se confirmó mediante la aplicación de distribución muestral Chi cuadrado (significancia:0.05), confirmando la existencia de una conexión entre las variables de investigación.

Mendieta R y Callo M (2016). Realizo una investigación con la finalidad encontrar una conexión de Clima organizacional y motivación laboral a los que accedieron voluntariamente 101 servidores del C.S “San Martín de Porres” donde se comprobó la hipótesis formulado sobre la relación de las variables en estudio.

Carhuancho A. (2016). Demostró la existencia de la influencia entre el clima organizacional y la motivación laboral en el área de enfermería Centro Médico Naval del Callao, la influencia fue positiva, pero resultado baja el cual concluyo que una motivación positiva mejorara su ambiente laboral, sus resultados se obtuvieron de la aplicación de 2 encuestas a 180 enfermeras licenciadas. La hipótesis se confirmó a través de la prueba de Pearson.

Castillo (2014), investigo realizando una comparación entre los diferentes niveles jerárquicos de la organización teniendo en cuenta las variables clima-motivación y satisfacción, encontrándose la existencia de relación de mediana intensidad pero positiva entre las 3 variables enunciando de siguiente manera “a mayor control exterior, menor satisfacción laboral por lo que esto da valides previamente confirmando que las variables en evaluadas tienen una relación muy fuerte con la calidad de vida profesional y a la responsabilidad laboral.

Sánchez R (2016).”, esta investigación se enmarca dentro de un diseño no experimental y tipo transversal -Correlacional, su instrumento fue un test psicométrico estandarizada de Sonia Palma que estaba integrada en el colaboraron 120 servidores en las encuestas llegando a una conclusión que 42.5% de la muestra obtuvieron un nivel alto de motivación, 44.2% obtuvieron una motivación media y el resto una motivación baja.

Calderón e Inga (2014) Cuya finalidad fue determinar la existencia relacionante entre motivación y desempeño. Esta investigación fue de tipo correlacional dado que describen las variables de estudio y luego verificar si se relacionan, su muestra estuvo conformada por 19 colaboradores del Museo Nacional Arqueológico Brunning.

Concluyendo que si existe esa relación positiva entre las variables en estudio por ello los colaboradores que no están totalmente motivados tendrán ineficiencia en sus labores.

La motivación, siendo un concepto muy complejo de abordar motivación ha dado a luz como a múltiples teorías de la motivación. Estas teorías intentan determinar las necesidades e incentivos específicos que motivan al hombre.

Veláz (1996, p.36) mantuvo que la motivación laboral es aquella energía interna que induzca al ser humano a ejecutar actividades dentro de una empresa; se dice que es interna porque los factores intrínsecos influencia con mayor fuerza. Para Robbins y Judge (2009) considera a la motivación “[...] como un proceso influyente capaz de cambiar la energía, orientación y vehemencia empeño que pone el empleado por obtener un premio a su objetivo programado”, (p.175).

Chiavenato (2009, p.235) definió la motivación como un proceso que se manifiesta por una necesidad física o emocional, de otras índoles en el cual el individuo produce una fuerza para obtener una meta o estímulo.

Las Dimensiones de la variable motivación Sashkin (1996) enuncia que se basa en el modelo de Maslow, lo organizo en 5 dimensiones, La primera de tener seguridad y sentirse protegido Sashkin (1996) respecto a esta necesidad los describe como una serie de actividades que se orientan a complacer la carencia económica y de interés individual que integra el conseguir de un próspero trabajo. Así mismo, Maslow (2005, p.87) manifiesta que aquella carencia es la que anima a la persona a verse seguro de si mismo y protegido en lo que se puede manifestar como seguridad de lo material, nombramiento, pago seguro y recursos, seguridad familiar, buena salud, seguridad de las propiedades y autoestima alta.

De lo descrito en el párrafo anterior, de esas dos definiciones se observa que esta necesidad está conectada directamente a la subsistencia de la persona, y por esta

carencia es la que guía al individuo alcanzar los medios prescindibles para alcanzar equilibrio y balance personal y familiar.

La tercera dimensión de la motivación toma en cuenta que siente la necesidad de integrarse socialmente y de pertenecer al grupo Sashkin (1996) que realizó estudios sobre ello lo concibe a esta dimensión como actos orientados a las relaciones sociales, la aceptación de grupo, la necesidad integrar y tener conexiones privadas importante otro es también la necesidad de cariño y afecto frente a otros individuos otro autor que también estudio esta dimensión fue Robbins (1998, p.53) el cual lo definió como la percepción de cariño, sentido de participación, aceptación y estima.

La cuarta dimensión de la dimensión es la carencia de autoestima Sashkin (1996) sostiene que esta sub variable lo detalla como las acciones orientadas a llenar esas carencias de la persona a sentirse valorada y apreciada por sí misma. Para Robbins (1998) son todos los factores internos tales como independencia, crecimiento, autorespeto y externos como gratitud, la atención y posición social y económica, (p. 53).

Según, Maslow (2005, p.87) refirió sobre la necesidad de estima como la autoestima y valoración propia, entre las que resaltan la carencia de prestigio, Status y reconocimiento.

De las definiciones se destaca que la autoestima es enfocada por la evaluación personal que se elaboran los empleados sobre sí mismos, sobre los trabajos rutinarios y la competitividad que de los mismos y la última dimensión de la motivación es Necesidad de autorrealización tomando nuevamente a Sashkin (1996) las necesidades de autorrealización son las acciones de la persona por llenar las ansias en desarrollar su potencial, a crecer laboralmente y lograr sus metas que se programe.

Según, Maslow (2005, p.87) refirió de la necesidad de autorrealización que son cambiantes acordes a los objetivos de la persona, cumpliendo con el desarrollo del potencial personal.

Se aprecia de las definiciones que la autorrealización representa el éxito y el logro de las personas dentro de la organización, se manifiesta a través de la necesidad de hacer una línea de carrera, a la necesidad constante de capacitarse, necesidad de plantearse objetivos y metas.

Para nuestro estudio se utilizó el cuestionario MBM de Marshall Sashkin (1996), que consta de 20 ítems y 5 tipos de respuesta de tipo Likert, el cual permite evaluar 4 dimensiones de la motivación: Necesidad de sentirse protegido y seguro, necesidad social y de integración, necesidades de autoestima, necesidades de autorrealización.

Nuestra segunda variable es el Clima Laboral. Según Pintado, E. (2007) al hablar de clima laboral se hace referencia a aquellas propiedades, características y atributos que están presentes en el entorno o ambiente laboral, las cuales son percibidas por aquellas personas que interactúan y cumplen sus funciones laborales dentro de dicho ambiente y que producto de esta percepción ocurre una adaptación o modificación de su conducta mientras permanece en dicho ambiente.

Además, Rojas, M. y Robles, J.16 lo enfoca desde un punto de vista de la percepción, indicando que son el conjunto de factores ambientales percibidos por el trabajador que le originan un comentario sobre el estado de como laboran en la institución, tales como las políticas organizacionales, los procesos administrativos, influencia directiva, etc., las cuales le generan un comentario que influyente en su productividad dentro de la organización.

Las dimensiones que conforman el clima laboral según Litwin y Stringer (1980) señalan que:

El modelo de clima organizacional propuesto por estos autores tiene como propósito de mejorar la evaluación de los factores ambientales que tienen relación en la motivación por medio de un conjunto de dimensiones que se cuantificables y que integran el clima globalmente.

Para nuestro estudio se está tomando en cuenta la escala “La escala de clima laboral (CL-SPC) elaborada por la psicóloga Sonia Palma (1999) que mide 5 dimensiones, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización” (Castillo, 2014, p.17) y define al clima laboral como la percepción que tiene el empleado en función a al ambiente donde trabajan entre otros a aspectos que integran son probabilidad de realización profesional, identificación con la actividad encargada, monitoreo que se le realiza, fácil accesibilidad de la información perteneciente con su función laboral en comunicación optima entre sus compañeros y las condiciones que ayuden a su labor encomendada.

Sonia Palma (2004) desarrolla la autorrealización como la forma de ver que el trabajador tiene sobre la ocasión pertinente que el medio laboral le ofrece para realizarse como persona y profesional sumado ligada también a su permanencia en el futuro; esta teoría se basa en las investigaciones de Fernández (1999) que incide en lo mismo, denotando que es la ocasión perfecta de realización personal y profesional en la empresa, dicha de otra manera, es la oportunidad percibida por el empleado, de que la organización, el recurso humano hallaran asistencia e incentivo para el desarrollo individual y profesional, estos se harán teniendo políticas igualitarias y efectividad en el adiestramiento, este autor reafirma su conclusiones en la autorrealización diciendo que los empleados idealizan tener puestos que les den una oportunidad de usar sus competencias y retroalimentación sobre cómo se está desempeñando y las características de su labor además de tener incentivos y actualización de sus conocimientos pero sí en cambio los cargos que tienen metas que cumplir y donde existe menos oportunidad de desarrollo profesional provocan incomodidad y frustración muchas veces orientándolos a un rotundo hundimiento, pero en condiciones regulares, los trabajadores percibirán satisfacción positiva.

El compromiso Laboral según la autora Sonia Palma (2004), conceptualiza como el proceso de ubicación de valores institucionales y compromiso para el dinamismo de la empresa; no obstante, el investigador Ferreira (2006) formula al respecto como el pacto principal con la institución, concluyendo que el compromiso que tiene el

trabajador es darle aceptación a los objetivos y valores organizacionales haciéndoles como propias y una energía de lucha de seguir siendo integrante miembro de la misma, empeñándose para su beneficio. De tal manera, como menciona Litwin y Stinger (1978): “es primordial que los colaboradores muestren espíritu de ayuda, es decir, percibir el valor de solidaridad entre niveles jerárquicos y subordinados, para incrementar una mayor satisfacción frente a las actividades rutinarias”.

Sonia Palma (2004) denomina a La Supervisión como el reconocimiento de las funciones y sentido de jerarquización cuando se dé la supervisión dentro de las actividades del trabajo en tanto que la pertenencia a la guía y consejería para que las tareas que conforman parte de su rutina, por ejemplo, sí que el monitorea y supervisa da ayuda al personal para superar problemas internos de la organización mediante la evaluación tiene que ser para impulsar la mejora de la satisfacción y producción del personal.

La comunicación Afirma Sonia Palma (2004) para esta autora es nivel percepción de fluidez, velocidad, calidad, comprensión y acierto de la información referencial e importante a la operatividad interna de la organización como con la atención de consumidores interno y externos, por ejemplo, se cuenta con accesibilidad de la información primordial para ejecutar las tareas encomendadas y que la empresa impulse y promueva la comunicación dentro de la organización. Ante ello, Hodgetts y Altman (1985) demostraron que la comunicación es uno de los componentes más importantes de las organizaciones, ya que como enunció Chiavenato (2000) “una organización existe siempre que tengan un personal que pueda comunicarse claramente, puedan trabajar en equipo para alcanzar los objetivos generales”. El desarrollo de comunicación impulsa la unidad a la organización en función que entregue los medios suficientes para transferir información relevante para las actividades y el logro de metas.

Las Condiciones Laborales para Sonia Palma (2004) las condiciones de trabajo es la forma en que la empresa reconoce al trabajador previéndoles de soporte físico,

financiero y/o psicológicos y sociales primordiales para la realización de las tareas encargadas como es la compensación económica que sea atrayente en comparación con sus otros competidores, disponiendo de la tecnología que simplifique su labor. Según, Schein (1996), Los factores del ambiente físico, tales como espacio físico, acústica, contaminantes del ambiente, equipamiento, logística, etc., son factores que inciden en el clima organizacional. Si un trabajador no consigue ejecutar sus funciones en un ambiente adecuado, no se desempeñará correctamente en las actividades encomendadas. Esta variable demuestra en el aspecto amplio es que los trabajadores mantengan comodidad dentro de la estructura de la empresa.

Nuestra formulación al problema se detalla de acuerdo a los datos que se han ido encontrando en el transcurso de la investigación, recopilación de información el cual contribuye para determinar la existencia entre la relación de dos variables, con ello nos planteamos el Problema ¿Cómo se relaciona la Motivación con el Clima Laboral en el Departamento de Medicina del HRDLM– Chiclayo?

La tesis que se presenta a continuación se justifica dado investigación tiene como propósito conocer, identificar y describir la motivación y el clima laboral de los trabajadores (médicos) del Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo. Además, el Departamento tome en cuenta que el trabajador satisfecho, es un trabajador productivo y un trabajador insatisfecho trae consecuencias a través de esta investigación tomar cartas en el asunto y medidas para contribuir en el bienestar del personal y mejorar el clima laboral.

Esta investigación aporta en dar a conocer, identificar, analizar los niveles de Motivación y la relación que tiene con el Clima Laboral de los trabajadores, desde mi punto de vista personal, el desarrollo de esta investigación viene a ser una meta trazada para mejorar a nivel profesional.

Dicha investigación nos permitirá conocer el desempeño y comportamiento de los trabajadores e identificar los problemas de mayor complejidad, como se ocasiona la insatisfacción laboral, desinterés, aburrimiento y a esto poder generar estrategias,

tácticas para mejorarlas; también servirá para poder tomar de decisiones orientadas a elevar los niveles del Clima Laboral y poder dar un buen servicio a la población que con frecuencia acuden al Departamento de Medicina para recibir mejoría a su salud.

La investigación de la motivación y el clima laboral es muy relevante ya que daría una mejor armonía en el Departamento Medicina y también contribuye a evitar rotaciones de los empleados de sus puestos de trabajo, el clima laboral a mejorar el nivel, rendimiento, calidad de vida y bienestar social de los trabajadores. Además, dicha investigación deja una enseñanza a estudiantes de Administración de empresas como antecedente para investigaciones futuras y poder mejorar el clima donde se trabaja.

El objetivo general de esta investigación fue hallar la relación de la Motivación con el Clima laboral del Departamento de Medicina del HRDLM. Por su parte los objetivos específicos son el primero Medir el nivel de la motivación en el clima laboral de los trabajadores del Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo, el segundo Medir el grado del Clima Laboral de los trabajadores del Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo y el tercero y último objetivo es hallar la relación entre la motivación y las dimensiones del clima laboral en el Departamento de Medicina del HRDLM– Chiclayo.

Finalmente, la hipótesis general de la tesis es: La motivación ejerce una relación significativa sobre el clima laboral del personal médico que labora en el Departamento de Medicina del HRDLM” de Chiclayo.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

Tipo de Estudio: Según Sánchez y Reyes (2008), De acuerdo al enfoque: Cuantitativo, De acuerdo con el Objetivo de Estudio de Investigación: Descriptivo – Correlacional, De acuerdo a la recopilación de datos de Investigación: Documental y de Campo.

Diseño de Investigación: Según Sánchez y Reyes (2006) El diseño es no experimental – transeccional o Transversal porque se pretende determinar una relación entre dos o más variables en una misma muestra.

El esquema de dicho diseño es el siguiente:

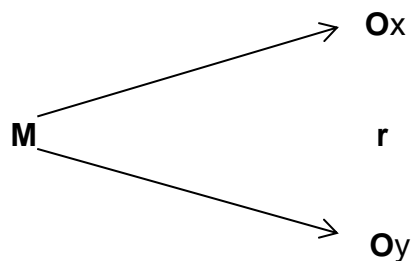


Figura 1. Esquema del diseño de investigación

Dónde:

M : Personal del Dpto. de Medicina del Hospital

Ox : Variable motivación laboral

Oy : Variable clima laboral

r : Relación entre las variables estudiadas.

3.2. Operacionalización de variables

Considerando que el estudio de la investigación realizada es de nivel relacional, se establecieron dos variables.

Por un lado, tenemos la primera variable denominada motivación, que presenta las siguientes dimensiones:

- ✓ Necesidad de protección y seguridad.
- ✓ Necesidad social y de pertenencia
- ✓ Necesidad de autoestima.
- ✓ Necesidad de autorrealización

Por otro lado, tenemos la segunda variable clima laboral, en la cual se ha considerado las siguientes dimensiones:

- ✓ Realización del Personal
- ✓ Involucramiento
- ✓ Supervisión
- ✓ Comunicación
- ✓ Condiciones

3.3. Población, muestra y muestreo:

Población. Para medir el nivel de Motivación y Clima Laboral del personal médico de diferentes especialidades del Departamento de Medicina del HRDLM - Chiclayo se ha considerado una población de es del 28. Para mejor visualización se presenta el siguiente cuadro:

Tabla 1.

Personal médico del departamento de medicina del HRDLM - Chiclayo

ESPECIALIDAD	CANTIDAD
Medicina Interna	5
Medicina General	2
Gastroenterología	4
Neurología	2
Hematología	1
Cardiología	2
Reumatología	1
¿Psiquiatría	2
Dermatología	1
Infectología / Dermatología	1
Neumología	1
TBC	1
PROCETS'S	1
Psicología	4
TOTAL	28

Fuente: Área de recursos humanos.

Muestra. Para la estimación de la muestra se utilizó un muestreo no probabilístico, condicionado por lo que muestra es la misma que la población 28 médicos

Criterios de inclusión

- Médicos que pertenecen al departamento de Medicina del HRDLM Condición laboral pueden ser nombrados y contratados
- Experiencia laboral mínima 1 año
- Firmaron el consentimiento informado

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

Para el trabajo de campo de la investigación se usará las siguientes técnicas e instrumentos.

3.4.1. Técnicas: Se utilizó la encuesta; que es una técnica cuantitativa de recolección de datos mediante la aplicación de una encuesta a una muestra de personas. A través de dicho cuestionario se pueden conocer las opiniones, las críticas, actitudes y los comportamientos de los trabajadores del Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo. Es un conjunto de preguntas escritas sobre percepciones, opiniones, actitudes de los trabajadores. El participante llena la encuesta y lo devuelve al investigador.

3.4.2. Instrumentos:

- **Cuestionario MBM de Marshall Sashkin.** El Cuestionario MbM consta de una serie de afirmaciones que pueden evidenciar lo positivo o negativo lo que usted percibe sobre su ambiente laboral y condiciones sobre el que usted está sometido. El encuestado en afirma en qué medida los 20 enunciados que aparecen en el formato de encuesta se acerca o describe desde su punto de vista subjetiva y emocional. No pregunta mala o buena todas son validad. El cuestionario está estructurado para orientarlo a encontrar y comprender los componentes más importantes en su cargo del trabajo. El beneficio de las respuestas dependerá únicamente de la transparencia de las respuestas concernientes a su conducta y emociones. Cada una de los cuatro valores del Cuestionario MbM tiene un puntaje mínimo de 5 y un máximo de 25. Los

puntajes altos, de 20 a más, indican que las motivaciones se valoran como muy importantes; entre 15 y 19 puntos denotan que se perciben regularmente importantes; entre 10 y 14 puntos, se consideran poco importantes y un puntaje bajo, por debajo de 10, demuestra que su motivación no son casi nada de importante. Utilice el cuadro que figura a continuación para comparar sus 4 valores entre sí.

- **Las necesidades de protección y seguridad** (Items:1,5,13,17) se enfocan en la en lo económico y personal e integran la obtención de una mejora de calidad de vida.
- **Las necesidades sociales y de pertenencia** (Ítems:2,6,10,14,18) están vinculadas en el cómo se relacionan con los demás, la identificación con sus compañeros, la necesidad de compañerismo y contactos personales importantes y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.
- **Las necesidades de autoestima** (Ítems: 3,7,11,15,19) se refieren a la exigencia de considerarse una persona valorada y el autorespeto.
- **Las necesidades de autorrealización** (4,8,12,16,20) se refieren a la aspiración de la persona de despertar todo su potencial, de “verse hasta donde uno puede llegar”.
- **Cuestionario de clima laboral (CL-SPC).** “Para la presente investigación se utilizará la Escala de Clima Laboral (CL-SP) de la investigadora Sonia Palma (1999), docente de la Universidad Ricardo Palma de Lima, Perú” (Castillo, 2014, p.17). El instrumento mide el clima laboral (nivel de percepción del ambiente laboral) que consta con 5 dimensiones, y está orientado a empleados o servidores con dependencia laboral.
 - **“Autorrealización:** autovaloración del trabajador en función a las probabilidades que el ambiente laboral propulse el logro personal y profesional correspondiente a la actividad propia y con proyección de futuro” (Saucedo & Peña, 2015, p.49).
 - **“Involucramiento laboral:** Establecimiento de los valores organizacionales y responsabilidad para con la ejecución y avance de la empresa” (Saucedo & Peña, 2015, p.49).

- **“Supervisión:** Valoración de eficacia y sentido de los subordinados en el proceso de control y vigilancia en la actividad de trabajo, relación de asistencia y guía para las actividades encomendadas que integran a su desempeño rutinario” (Saucedo & Peña, 2015, p.49).
- **“Comunicación:** Percepción del nivel de naturalidad, rapidez, transparencia, comprensión y precisa de la información referente e importante a la estructura interno de la organización como la que se da entre a usuarios internos e internos de la empresa” (Saucedo & Peña, 2015, p.49).
- **“Condiciones laborales:** Verificación de que la organización proporcione los elementos físicos primarios, financieros y/o psicosociales imprescindibles para el cumplimiento de las tareas encomendadas” (Saucedo & Peña, 2015, p.49).
- “El instrumento está integrado por 50 afirmaciones y su estructura se sujeta a la técnica de Likert que muestra 5 alternativas: nunca; poco; regular; mucho; todo o siempre” (Castillo, 2014, p.18). “La valoración esta ponderada del 1 a 5 puntos donde representa una frecuencia de realización 1 es nunca y 5 siempre; teniendo una puntuación total de 250 correspondiéndole 50 puntos por cada dimensión” (Castillo, 2014, p.18).

3.5. Procedimientos

Para el respectivo informe de la investigación se realizaron las siguientes estrategias:

- Organización de la información complementaria para la problemática a partir del análisis y evaluación de bibliográfico referencial a tomar.
- Sistematización de las experiencias observables sobre clima organizacional para el desarrollo de la situación problemática.
- Definición y estructura para la operatividad de las variables, las dimensiones, componentes, e indicadores que se requieren para medir lo programado.
- Toma de datos teniendo en cuenta los indicadores propuestos plasmados en la encuesta.
- Presentación de los resultados por gráficos y tablas para luego finalizar en las conclusiones y recomendaciones del estudio.

3.6. Método de Análisis de Datos.

Los Métodos De Análisis De Datos, dentro de las técnicas de procesamientos y análisis de datos se utilizaron los programas SPSS y Microsoft Excel para la sistematización de datos, donde se elaboraron las tablas de datos de las distintas variables, desarrollando el análisis de los datos estadísticos.

3.7. Aspectos Éticos.

Ética: respecto a ello se consideró en el trabajo de investigación se tomó en cuenta el alto grado de compromiso y de responsabilidad en la realización del estudio, descartando de esta manera falta a la verdad en lo que es originalidad, por ello, se ha considerado citar los autores de los textos tomados redactados por medio del estilo APPA acorde con el tipo de investigación.

Confidencialidad: como principal valor ético se les brinda la completa seguridad y protección de la información que nos otorgan y para ello se recurrió al consentimiento informado lo cual invito a las personas a participar de nuestra investigación y autorizar el manejo de información recabada de las encuestas.

IV. RESULTADOS

Objetivo general

Determinar la existencia de la relación de la Motivación con el Clima laboral del Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo 2015.

Tabla 2.

Prueba de hipótesis: Correlación entre La motivación y Clima Laboral

		CLIMA LABORAL
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0,125
	Sig. (bilateral)	0,01
	N	28

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin de Motivación laboral y encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Para encontrar el vínculo de las variables se considera el valor del índice de correlación r –Pearson además se observa que para medir las relaciones entre las variables se calculó la r de Pearson, resultado que $r = 0,125$, lo que muestra que hay un vínculo débil positiva entre las variables.

Hipótesis general.

La motivación ejerce una relación significativa con el clima laboral del personal médico que labora en el Departamento de Medicina del HRDLM de Chiclayo.

El nivel de significancia es $s(0,01)$ esta es menor a $p(0.05)$ lo que confirma que ejerce una vínculo significativo entre la motivación y el clima laboral por lo tanto se afirma la hipótesis general de la tesis.

Objetivo específico 1

Medir el nivel de la motivación en el clima laboral de los trabajadores del Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo.

Tabla 3.

Nivel de nivel de motivación laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.

NIVEL DE MOTIVACIÓN	%
Muy Baja	0.89
Baja	24.11
Media	51.79
Alta	18.75
Muy Alta	4.46

Fuente: encuesta MBM de Marshall Sashkin.

Figura 1. Nivel motivación laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

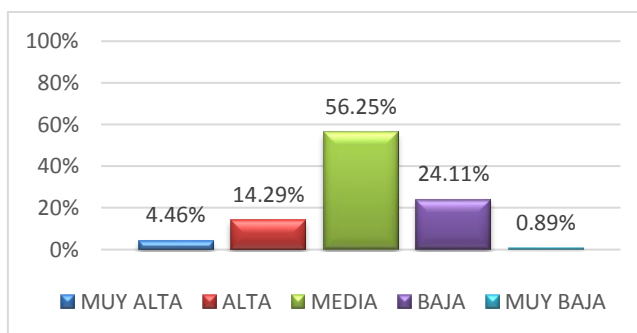


Figura 1, se observa que la distribución de los niveles de Motivación laboral, en un 56,25% es percibida como Moderada; mientras que para el 24,11% observa que es de nivel Baja y solo para el 14.29% alcanza el nivel Alta en la Motivación laboral del personal médico del HRDLM de Chiclayo, observando que la tendencia que predomina es de los niveles Moderada a baja.

Tabla 4.

Nivel de nivel de la dimensión de motivación laboral: Necesidades de protección y seguridad según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.

NIVEL DE NECESIDADES DE PROTECCION Y SEGURIDAD	%
Muy Baja	3.57
Baja	46.43
Media	50.00
Alta	0.00
Muy Alta	0.00

Fuente: encuesta MBM de Marshall Sashkin

Figura 2. Nivel de la dimensión Necesidades de protección y seguridad según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.

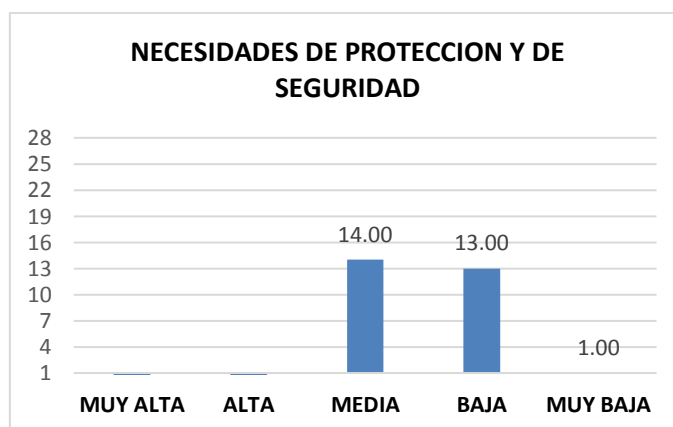


Figura 2, se observa que 28 médicos el 50,00% del personal médico del HRDLM de Chiclayo percibe que las necesidades de protección y de seguridad es de nivel Moderada y el 46.43% es baja y el restante es muy baja.

Tabla 5.

Nivel de nivel de la dimensión de motivación laboral: Necesidades sociales y de pertenencia según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.

NIVEL DE NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA	%
Muy Baja	0.00
Baja	28.57
Media	69.29
Alta	7.14
Muy Alta	0.00

Fuente: encuesta MBM de Marshall Sashkin

Figura 3. Nivel de la dimensión Necesidades sociales y de pertenencia según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

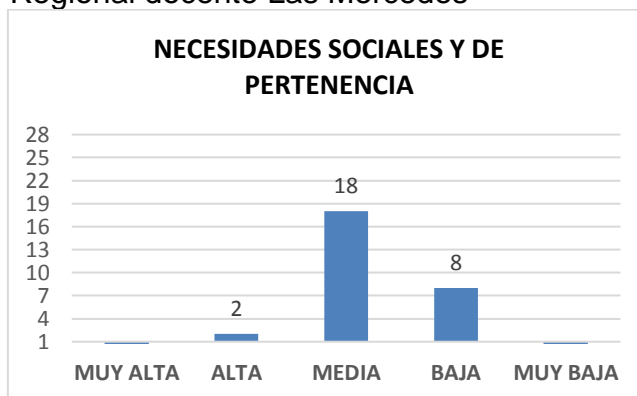


Figura 3, observamos que de los 28 médicos el 69.29% (18) presenta un nivel categorizado como medianamente motivado, el 28.57% (8) presenta un nivel de baja motivación y un 7.14% (2) presenta un nivel categorizado como baja motivación.

De los resultados se concluye que el nivel de motivación laboral en la dimensión necesidad social y de pertenencia en personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes., es medianamente motivado con tendencia a alta motivación

Tabla 6.

Nivel de nivel de la dimensión de motivación laboral: Necesidades de autoestima según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.

NIVEL DE AUTOESTIMA	%
Muy Baja	0.00
Baja	3.56
Media	39.29
Alta	39.29
Muy Alta	17.86

Fuente: encuesta MBM de Marshall Sashkin

Figura 4. Nivel de la dimensión Necesidades autoestima según personal médico del HRDLM.

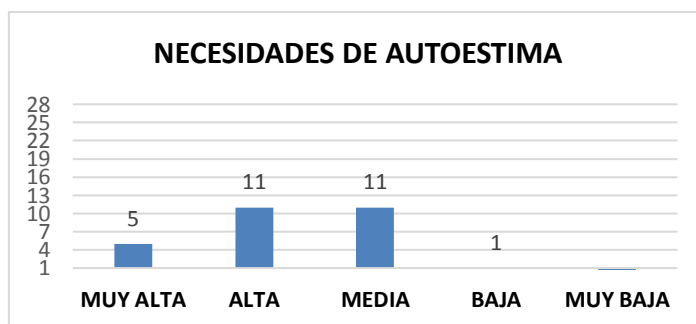


Figura 4, observamos que de las 28 personas encuestadas el 39.29% (11) presenta un nivel categorizado como medianamente motivado, el 39.29% (11) presenta un nivel altamente motivado y un 17.86% (5) presenta un nivel categorizado como alta motivación.

De los resultados se concluye que el nivel de motivación laboral en la dimensión necesidad de autoestima en, del personal médico del HRDLM es medianamente motivado con tendencia a alta motivación.

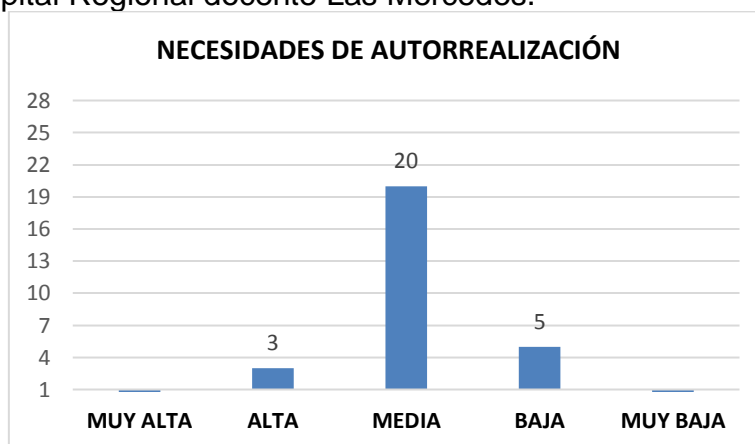
Tabla 7.

Nivel de nivel de la dimensión de motivación laboral: Necesidades de autorrealización según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.

NIVEL DE NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	%
Muy Baja	0.00
Baja	17.86
Media	71.43
Alta	10.71
Muy Alta	0.00

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin

Figura 5. Nivel de la dimensión Necesidades de autorrealización según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.



En la figura 5, observamos que de los 28 trabajadores el 71.43% (20) presenta un nivel categorizado como medianamente motivado, el 10.71% (3) presenta un nivel altamente motivado y un 17.86% (5) presenta un nivel categorizado como baja motivación.

De los resultados se concluye que el nivel de motivación laboral en la dimensión necesidad de autorrealización del personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes., es medianamente motivado con tendencia a alta motivación.

Objetivo específico 3.

Medir el grado del Clima Organizacional de los trabajadores del Departamento de Medicina del HRDLM

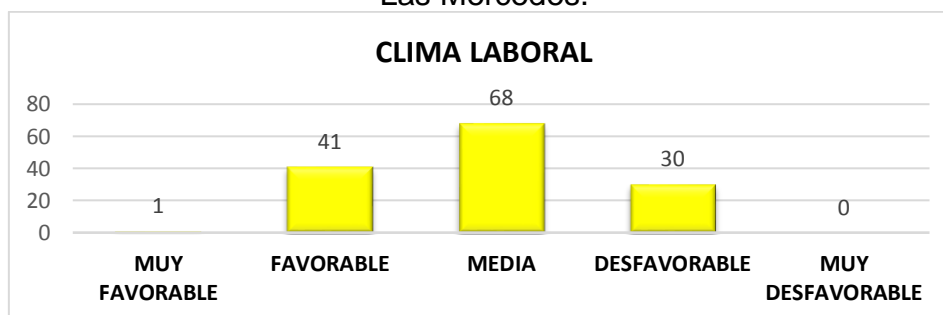
Tabla 8.

Nivel de nivel de clima Organizacional según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

NIVEL DE CLIMA ORGANIZACIONAL	%
Muy Desfavorable	0.00
Desfavorable	21.04
Media	48.57
Favorable	29.29
Muy Favorable	0.71

Fuente: Encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Figura 6. Nivel del clima laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.



Se observa que en la figura 6, del 100 del personal médico del HRDLM de Chiclayo 0,1% del personal opina que el clima laboral es muy favorable; el 29,29% del personal opina que el clima laboral es favorable y el 48,57% del personal opina que el clima laboral es regular o medio y el 21,04% del personal opina que el clima laboral es desfavorable.

Luego podemos decir que el nivel del clima laboral según el personal es medianamente favorable.

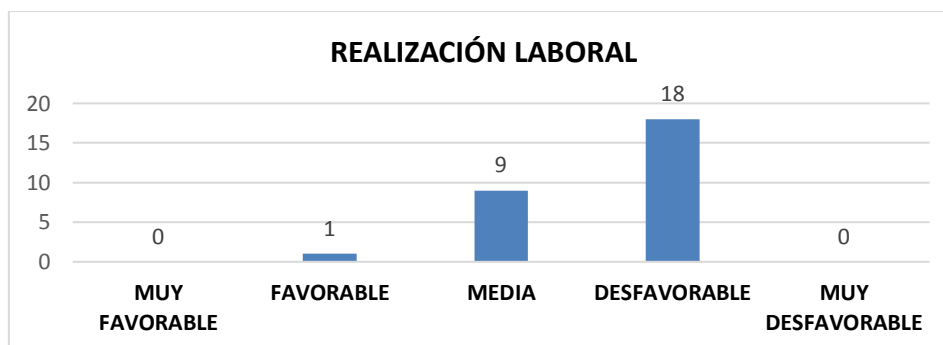
Tabla 9.

Nivel de la dimensión del clima laboral: Realización laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

REALIZACIÓN LABORAL	%
Muy Desfavorable	0.00
Desfavorable	64.29
Media	32.14
Favorable	3.57
Muy Favorable	0.00

Fuente: Encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Figura 7. Nivel de la dimensión realización laboral según personal médico del HRDLM



El personal médico del HRDLM de Chiclayo indica que el 64.29 la realización personal es muy desfavorable; el 32.14% del personal indica que la realización personal es media; el 3,57% del personal indica que la realización personal es favorable y ningún personal indica que la realización personal es muy muy favorable.

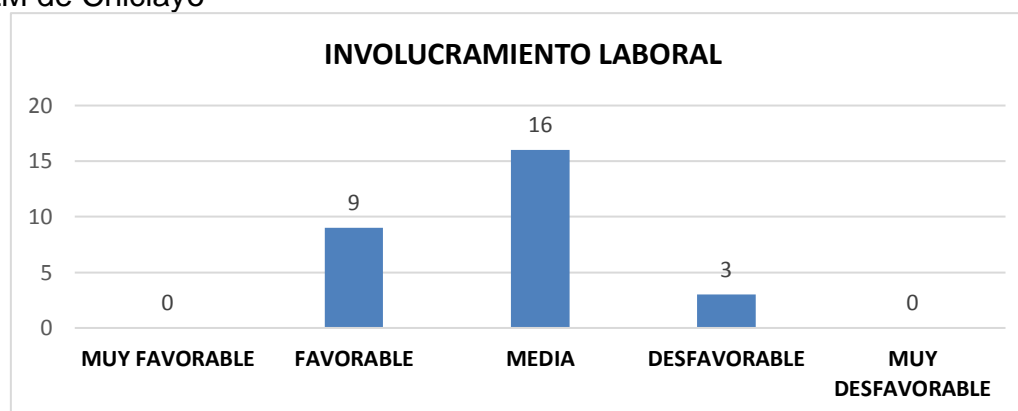
Tabla 10.

Nivel de la dimensión Involucramiento laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

INVOLUCRAMIENTO LABORAL	%
Muy Desfavorable	0.00
Desfavorable	10.72
Media	57.14
Favorable	32.14
Muy Favorable	0.00

Fuente: Encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Figura 8. Nivel de la dimensión involucramiento laboral según personal médico del HRDLM de Chiclayo



Se tiene en la figura 8, que el 57,14% del personal médico del HRDLM de Chiclayo indica que el involucramiento personal es medio o regular; el 15,0% del personal indica que el involucramiento personal es medio; el 32,14% del personal indica que el involucramiento personal es favorable y el 10,72% del personal indica que el involucramiento personal es desfavorable.

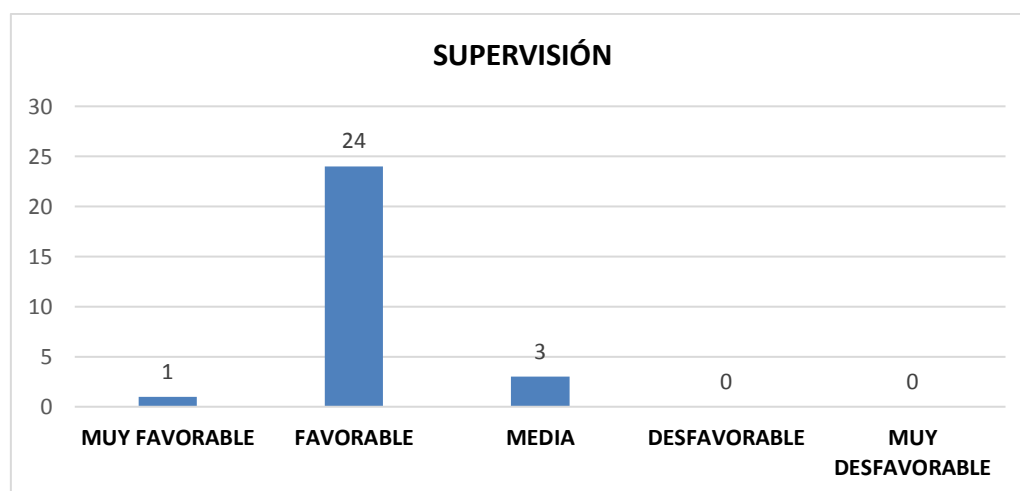
Tabla 11.

Nivel de la dimensión Supervisión según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

SUPERVISIÓN	%
Muy Desfavorable	0.00
Desfavorable	0.00
Media	10.72
Favorable	85.71
Muy Favorable	3.57

Fuente: Encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Figura 9. Nivel de la dimensión supervisión según personal médico del HRDLM de Chiclayo.



Del personal médico del HRDLM de Chiclayo indica que el 85.71% la supervisión es favorable; el 10,72% del personal indica que la supervisión es media; 3.57% del personal indica que la supervisión es muy favorable y no habiendo ningún personal que perciba que la supervisión es desfavorable y muy desfavorable.

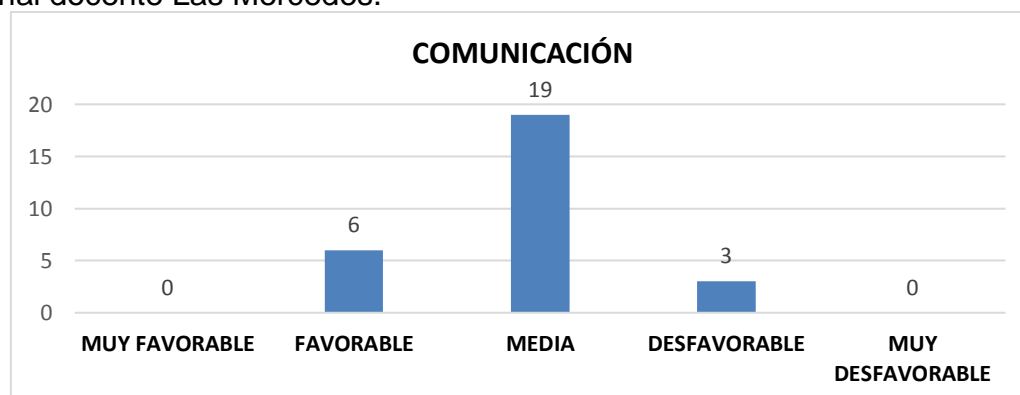
Tabla 12.

Nivel de la dimensión Comunicación según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

COMUNICACIÓN	%
Muy Desfavorable	0.00
Desfavorable	10.72
Media	67.86
Favorable	21.42
Muy Favorable	0.00

Fuente: Encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Figura 10. Nivel de la dimensión Comunicación según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.



En la figura 10 en la dimensión de Comunicación se tiene que el 67.86% (19) del personal médico del HRDLM de Chiclayo indica que la comunicación es regular; el 21,42% (6) indica que la comunicación es favorable; el 10,72% (3) del personal indica que la comunicación es desfavorable se podría decir que la comunicación es medianamente favorable.

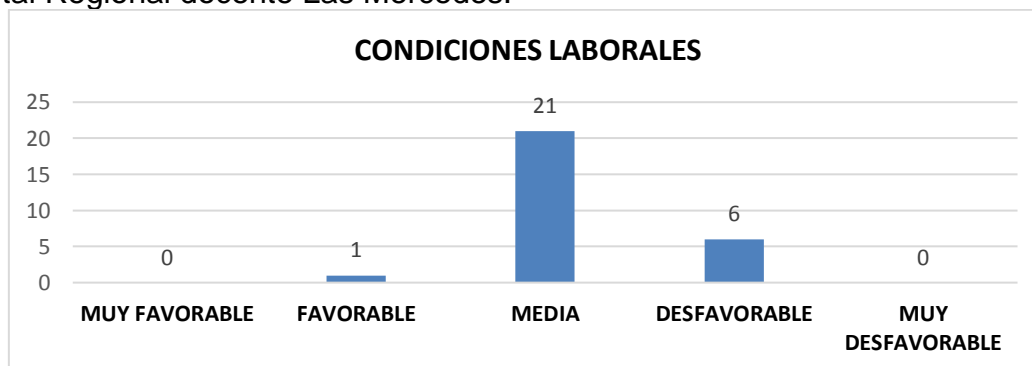
Tabla 13.

Nivel de la dimensión Condiciones laborales según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes

CONDICIONES LABORALES	%
Muy Desfavorable	0.00
Desfavorable	21.43
Media	75.00
Favorable	3.57
Muy Favorable	0.00

Fuente: Encuesta de clima laboral (CL-SPC)

Figura 11. Nivel de la dimensión Condiciones laboral según personal médico del Hospital Regional docente Las Mercedes.



En la figura 11 en la dimensión de Condiciones laborales se tiene que el 75.00% del personal médico del HRDLM de Chiclayo indica que las condiciones laborales son medianamente favorables para poder realizar sus funciones encomendadas; el 3.57% indica que la comunicación es favorable y el 21.43% es desfavorable eso quiere decir las condiciones laborales son medianamente favorable.

Objetivo específico 3:

Determinar la relación entre la motivación y las dimensiones del clima laboral en el Departamento de Medicina del HRDLM – Chiclayo.

Tabla 14.

Correlación entre la motivación y Clima laboral-Realización personal

CLIMA LABORAL - REALIZACIÓN PERSONAL		
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0.241
	Sig. (bilateral)	0.01
	N	28

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin de Motivación laboral y encuesta de clima laboral (CL-SPC)

La prueba estadística Pearson da como resultado que $r = 0,241$, lo que indica que hay un vínculo débil positiva entre la motivación y realización personal, además se tiene un nivel de significancia de 0,01, lo que confirma que existe un vínculo significativo entre las variables.

Tabla 15.

Correlación entre la motivación y Clima laboral-Involucramiento

CLIMA LABORAL – INVOLUCRAMIENTO		
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0.115
	Sig. (bilateral)	0.01
	N	28

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin de Motivación laboral y encuesta de clima laboral (CL-SPC)

La prueba estadística Pearson da como resultado que $r = 0,115$, lo que determina que hay un vínculo débil positiva entre las motivación e involucramiento, asimismo se tiene un nivel de significancia de 0,01, lo que confirma que existe un vínculo significativo entre la motivación e involucramiento.

Tabla 16.

Correlación entre la motivación y Clima laboral-Supervisión

CLIMA LABORAL – SUPERVISIÓN		
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0.277
	Sig. (bilateral)	0.01
	N	28

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin de Motivación laboral y encuesta de clima laboral (CL-SPC)

La prueba estadística Pearson da como resultado que $r = 0,227$, lo que determina que hay un vínculo significativo y débil positiva entre las motivación y supervisión, además se tiene un nivel de significancia de 0,01, lo que confirma que existe un vínculo significativo entre la motivación y supervisión.

Tabla 17.

Correlación entre la motivación y Clima laboral-Comunicación

CLIMA LABORAL – COMUNICACIÓN		
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0.071
	Sig. (bilateral)	0.01
	N	28

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin de Motivación laboral y encuesta de clima laboral (CL-SPC)

La prueba estadística Pearson da como resultado que $r = 0,071$, lo que determina que hay un vínculo débil positiva entre las motivación y supervisión, asimismo se tiene un nivel de significancia de 0,01, lo que confirma que existe un vínculo significativo entre la motivación y comunicación.

Tabla 18.

Correlación entre la motivación y Clima laboral-Condiciones

CLIMA LABORAL – CONDICIONES		
MOTIVACIÓN	Correlación de Pearson	0.040
	Sig. (bilateral)	0.01
	N	28

Fuente: Encuesta MBM de Marshall Sashkin de Motivación laboral y encuesta de clima laboral (CL-SPC)

La prueba estadística Pearson da como resultado que $r = 0,040$, lo que afirma que hay un vínculo débil positiva entre las motivación y condiciones laborales, además se tiene un nivel de significancia de 0,01, lo que confirma que existe un vínculo significativo entre la motivación y condiciones laborales.

V. DISCUSIÓN

Tras analizar y comentar los resultados obtenidos con la investigación sobre la influencia entre la motivación y el clima laboral en el personal que labora en el área de Medicina del HRDLM a continuación se realizara la discusión de los resultados sustentados en estudios anteriores y enfoques teóricos expuestos.

Con respecto al objetivo general se logró determinar por medio los resultados que la motivación tiene una correlación positiva, baja o débil confirmando similares resultados obtenidos por Mendieta R (2016) y Carhuanchó A. (2016) en el cual concluyen la existencia de una influencia entre las variables motivación y clima laboral, estos resultados comprueban también la importancia de la motivación ya según Velaz (1996, p.36) sostuvo que “la motivación laboral es aquella energía interna que propulsa a los hombres a ejecutar sus actividades dentro de una organización; se dice que es interna porque los factores intrínsecos tienden a influir con mayor énfasis” ya que de esta manera una buena motivación contribuye a mejorar el clima laboral, beneficiando directamente la atención de los pacientes.

El primer objetivo específico obtuvo como resultado el nivel de motivación y sus dimensiones es medianamente bajo coincidiendo de modo similar con Reátegui L (2017), el cual concluye con la existencia positiva entre las variables de estudio, esta conclusión nos da una apreciación importante de como ejerce el clima laboral en la motivación de un trabajador y está en su desempeño laboral. Para Robbins y Judge (2009) hablan respecto a la motivación “[...] es un mecanismo que influye en la fuerza, sentido y constancia del esfuerzo que ejecuta una persona como retribución de una meta.

Así mismo el segundo objetivo específico obtuvo como resultado un nivel de percepción del clima laboral y sus dimensiones medianamente desfavorable a excepción de la dimensión supervisión el cual consideran un nivel favorable esto debido al personal médico es el que hace la supervisión a sus subordinados técnicas, enfermeras y obstetras en lo general confirmando con Reátegui (2017) en el cual

explica que los resultados encontrados se originan debido a esa influencia del tipo directa y significativa entre las variables motivación y clima laboral es decir a mayor motivación mayor clima laboral. Para Palma (1999) el termino Clima Laboral es la forma de percibir del empleado en función a su ambiente donde labora y en función a otros aspectos relacionados como probabilidad de alcanzar su realización, vinculado con la tarea encargada ...que facilitan su tarea

El tercer objetivo específico se obtuvo indico una influencia débil positiva entre la motivación y las 4 dimensiones del clima laboral al igual que Mendieta R y Callo M (2016) encontró la existencia de una influencia positiva y directa entre las variables ene estudio y según Pintado E (2007) manifiesta al hablar de clima laboral se hace referencia a aquellas propiedades, características y atributos que están presenten en el entorno o ambiente laboral... y producto de una percepción ocurre una adaptación o modificación de su conducta mientras permanece en dicho ambiente es decir aquel personal que no está motivado generara un mal clima laboral.

La prueba de hipótesis general reporta que la motivación está relacionada positivamente con el Clima laboral y un nivel bajo de significancia coincidiendo con Carhuancho (2016) que concluye que a mayor incremento de motivación mejorara el clima de la organización por lo tanto se afirma la hipótesis general de la tesis.

VI. CONCLUSIONES

1. En lo que respecta a la variable motivación el personal médico del hospital en estudio se concluye que más del 50% se encuentran medianamente motivados.
2. En lo que respecta al clima laboral el personal médico del hospital en estudio trabajan en un clima laboral medianamente favorable.
3. Los resultados permiten determinar que existe relación entre la motivación y las dimensiones del clima laboral en tal sentido la motivación influye positivamente en las dimensiones de realización personal, involucramiento, supervisión y comunicación

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar planes de mejora en relación a incentivos, formación y desarrollo profesional, integración con todo el personal a nivel de todas las áreas, incluyendo directivos, las cuales ayudarán a que la motivación laboral mejore en cada trabajador.
2. Se recomienda que para mejorar el clima laboral es importante que se considere la autorrealización de cada trabajador, contado que más del 50% de los trabajadores se siente identificados con su trabajo, hay que mejorar la comunicación en el trabajo diario para mejorar el desempeño diario, pero esto tiene que estar de la mano con la supervisión que se tiene a nivel de todas las jefaturas y el ambiente laboral en la cual se desenvuelven, para ello deberán realizar planes integrales de gestión.
3. A las autoridades se recomienda implementar constantes capacitaciones y actualizaciones, de cada uno de los profesionales, lo cual sirva de estímulo en el desempeño de sus funciones.
4. A las autoridades se les recomienda realizar una evaluación de los diversos programas para la compra de equipos de salud y otros que requieren ser cambiados y actualizados para la mejor atención del paciente.

REFERENCIAS:

- Amorós, E. (2008)(Tesis). Comportamiento Humano en las Organizaciones del Norte del Perú. Lima, Perú: Chiclayo, Perú. Obtenido de <http://www.eumed.net/libros-gratis/2008c/420/index.htm>
- Angarita, L. (2011) (Tesis). Medición del clima laboral y satisfacción laboral en los empleados de Copetran Bucaramanga. Universidad Pontificia Bolivariana, Facultad de Psicología. Bucaramanga, Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/1609/digital_21646.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Angulo M. (2017). Motivación y clima laboral en el personal administrativo de la dirección regional de salud - DIRESA Amazonas – sede central. Chachapoyas 2016.Universidad Cesar Vallejo. Obtenido en <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/21786>.
- Cartes, E. (05 de noviembre de 2009). Teoría de la Motivación Intrínseca. Obtenido de Psicología Laboral: <http://erikacartes.blogspot.pe/2009/11/teoria-de-la-motivacion-intrinseca.html>
- Carhuancho A.(2016). Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Médico Naval, Callao, 2016.Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/6985>.
- Castillo, N. (2014)(Tesis). Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos. Pontificia Universidad Católica del Perú, Facultad de Letras y Ciencias Humanas. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación (5ª ed.). México: McGraw-Hill.

Jiménez, D. (2016). Manual de Recursos Humanos (Tercera ed.). Madrid, España: ESIC.

Maldonado, J. (2013). Las cinco teorías más importantes de la motivación humana. Obtenido de Investigaciones Sociales: <http://jminvestigacionessociales.blogspot.pe/>

Mendieta R y Callo M (2016). Clima organizacional y motivación laboral en el Centro de Salud San Martín de Porres -Villa el Salvador- 2015. Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/7274>

Disponible: <http://www.uv.mx/> Cortés N (2009): "Diagnostico del clima laboral, Hospital Dr. Luis F. Nachón. Recuperado (15/11/2014)

Disponible: <http://www.academia.edu/> Revista de Investigación en Psicología -Vol. 14, N° 2. Recuperado (15/11/2014)

Disponible: <http://tesis.pucp.edu.pe/> Castillo F. (2014): "Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción laboral en Trabajadores de diferentes niveles jerárquicos". Recuperado (30/10/2014)

Disponible: https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0,5&q=motivacion+y+clima+laboral+por+sonia+palma+lima+peru Palma S (2007): "Motivación y clima laboral en trabajadores de entidades universitarias". Recuperado (17/11/2014)

Disponible: http://www.imbiomed.com.mx/1/1/articulos.php?method=showDetail&id_articulo=67187&id_seccion=3629&id_ejemplar=6755&id_revista=221. Recuperado (11/0315)

Disponible: <http://tesis.usat.edu.pe/> Baltazar y Chirinos (2014): “Clima laboral y dimensiones de la personalidad en colaboradores de una empresa de servicios en el norte del Perú”. Recuperado (17/11/2014)

Disponible:http://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n. Recuperado (19/03/15)

Disponible:<http://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>. Recuperado (08/04/15)

Disponible:http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1. Recuperado (20/03/15)

Disponible:<http://alondra.udea.edu.co/objetodeaprendizajecco/res/Once%20teoras%20sobre%20la%20motivacion%20en%20el%20trabajo.pdf>.

Recuperado (11/04/15)

Disponible:http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/calva_p_db/capitulo2.pdf. Recuperado (11/03/15)

Teorías del CLIMA LABORAL
.Disponible:http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lad/meza_b_fd/capitulo2.pdf. Recuperado (11/03/15)

Levy – Leboyer, C. (2003). La Motivación en la empresa: Modelos y estrategias. Madrid: Gestión 2000.

Maldonado, J. (2013). Las cinco teorías más importantes de la motivación humana. Obtenido de Investigaciones Sociales: <http://jminvestigacionessociales.blogspot.pe/>

Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. REVISTA Universidad EAFIT, XXXVIII(128), 79 - 86. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>

Ministerio de salud del Perú, (2009). Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Lima: Minsa.

Monteza, S. (2014). Rasgos de personalidad y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas de la Policía Nacional del Perú, (Tesis de maestría), Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Monteza, N. (2012)(Tesis). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital EsSalud, Chiclayo 2010. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Obtenido de http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/595/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf

Ordinola, A. (2015). El clima laboral y la participación en la institución educativa Enrique López Albújar de Piura. . Obtenido de http://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Ginebra, Suiza: Organización Mundial de la Salud. Obtenido de http://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf

- Organización Internacional del Trabajo (2015). Panorama laboral, América Latina y el Caribe, 2015. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---américas/---ro-lima/documents/publication/wcms_435169.pdf
- Palma, S. (1999). Elaboración y Validación de una Escala de Satisfacción Laboral en trabajadores de Lima Metropolitana. Revista Teoría e Investigación en Psicología, 9 (1). Lima- Perú.
- Pintado, E. Comportamiento organizacional. 2da edición. Lima-Perú: Editores asociación civil Instituto peruano de la Ciencia y la Cultura. 2007.
- Reátegui Angulo, L. (2017). Motivación y clima laboral en el personal administrativo de la Dirección Regional de Salud - Diresa Amazonas - Sede Central - Chachapoyas 2016
- Rodríguez, A., Díaz, F., Fuertes, F., Martín, M. A., Montalbán, M., Sánchez, E., & Zarco, V. (2004). Psicología de las Organizaciones. Barcelona, España: UOC (Universitat Oberta de Catalunya). Obtenido de <https://www.casadellibro.com/ebook-psicologia-de-las-organizaciones-ebook/9788490292846/2231871>
- Rojas, M. y Robles, J. Influencia del clima laboral en el estrés del personal de salud de Centro Quirúrgico Hospital “Felix Mayorca Soto” – Tarma 2015. (Tesis para optar el título de especialista en enfermería en Centro Quirúrgico). Universidad Nacional Hermilio Valdizán, Huánuco. 2017.
- Sánchez R. Motivación y Satisfacción Laboral en los colaboradores administrativos de una red de salud de la ciudad de Chimbote. [Tesis]. Chimbote: Universidad Cesar Vallejo; 2016.

Samaniego, C (1998). Introducción a la psicología del trabajo y las organizaciones
absentismo, rotación y productividad. Madrid: Pirámide

Sashkin, M. (1996). El cuestionario MbM: Gestión por la motivación. (3a Ed.). San
francisco: HRD Press.

Velaz, J. (1996). Motivos y motivación en la empresa. Madrid: Díaz de Santos.

Zans Castellón, Alex Javier (2017) Clima Organizacional y su incidencia en el
desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la
Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el
período 2016. Maestría thesis, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua,
Managua.

ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
MOTIVACIÓN	Sashkin (1996) se refirió como las acciones encaminadas a satisfacer la necesidad financiera y personal que integra la obtención de un nivel de calidad de vida adecuada.	Necesidad de protección y seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad económica • Seguridad personal 	Cuestionario MBM de Marshall Sashkin
		Necesidad social y de pertenencia	<ul style="list-style-type: none"> • Interacción Social • Integración al grupo 	
		Necesidad de autoestima	<ul style="list-style-type: none"> • Valor personal • Respetarse a uno 	
		Necesidad de autorrealización	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo personal 	
CLIMA LABORAL	Percepción que se tiene del trabajo y su ambiente, donde integra oportunidades que ofrezcan desarrollar a nivel personal, con respecto a las tareas encargadas, la supervisión que pueda recibir, acceso a la información vinculada con sus tareas en conjunto con sus equipos de trabajo y las condiciones laborales que facilitan su función. (Palma, 2004).	Realización del Personal	<ul style="list-style-type: none"> • Crecimiento laboral • Desarrollo personal • Desarrollo profesional. 	Cuestionario de clima laboral (CL-SPC)
		Involucramiento	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso laboral • Cumplimiento de valores organizacionales 	
		Supervisión	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a sus superiores • Tareas encomendadas 	
		Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez • Asertividad 	
		Condiciones	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción en el ambiente 	

ANEXO 2. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CLIMA LABORAL

NOMBRE : Clima Laboral CL – SPL

AUTORA : Sonia Palma Carrillo

FORMA DE APLICACIÓN: Individual / Colectivo

DURACIÓN :15-30 min

ESCALA DE CALIFICACIÓN

LITERAL	DESCRIPCIÓN
A	TOTALMENTE DE ACUERDO
B	DE ACUERDO
C	EN DESACUERDO
D	TOTALMENTE EN DESACUERDO

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y especifica con relación a la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tipificación: Baremos percentiles general para muestra total, por sexo, jerarquía laboral y tipo de empresa

Descripción: La Escala CL - SPC fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo. Se trata de un instrumento diseñado con la técnica Likert comprendido en su versión final un total de 50 ítems que exploran la variable Clima Laboral, definida operacionalmente como la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral y en función a aspectos vinculados como posibilidades de realización personal, involucramiento con la tarea asignada, supervisión que recibe, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea.

Los cinco factores que se determinaron en función al análisis estadístico fueron los siguientes:

FACTORES	FACTORES
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

La aplicación del Instrumento puede ser manual o computarizada, para la calificación sin embargo debe necesariamente digitarse la calificación en el sistema para acceder a la puntuación por factores y escala general de Clima Laboral. Que de acuerdo a las normas técnicas establecidas se puntúa de 1 a 5 puntos, con un total de 250 puntos como máximo en la escala general y de 50 puntos para cada uno de los factores.

Las categorías diagnosticas consideradas para el instrumento están basadas en las puntuaciones directas se toma como criterio que a mayor puntuación es más Favorable la percepción del ambiente de trabajo y a menor puntuación se interpreta de manera contraria.

Validez y Confiabilidad: Correlaciones positivas significativas al 0,05 entre los cinco factores de clima laboral:

Baremo: Para medir el clima laboral.

CATEGORÍA	FACTORES	PUNTAJE TOTAL
Muy Favorable	42 - 50	210 - 250
Favorable	34 – 41	170 – 209
Media	26 – 33	130 – 169
Desfavorable	18 – 25	90 – 129
Muy Desfavorable	10 - 17	50 - 89

ANEXO 3. ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

I. DATOS GENERALES

EDAD AÑOS

SEXO:

Hombre

Mujer

II. INSTRUCCIONES

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

LITERAL	NUMÉRICO
NINGUNO O NUNCA	1
POCO	2
REGULAR O ALGO	3
MUCHO	4
TODO O SIEMPRE	5

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2	Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
3	El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi oficina, la información fluye adecuadamente					

10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea					
14	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La empresa promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
49	El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					

43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
45	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo					
47	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida labora.					
48	Existe un trato justo en la institución.					
49	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

¡GRACIAS POR SU APOYO!

ANEXO 4. FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

NOMBRE : Encuesta para evaluar la Motivación (cuantitativa)

DIRIGIDO : Trabajadores del Departamento de Medicina del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” – Chiclayo.

AÑO : 2015

AUTOR : Marshall Sashkin, Ph.D.

REACTIVO : El instrumento cuenta con 20 preguntas de tipo escala Likert.

ESCALA DE CALIFICACIÓN

LITERAL	DESCRIPCIÓN	NUMÉRICO	
C	COMPLETAMENTE DE ACUERDO	1	5
B	BASICAMENTE DE ACUERDO	2	4
P	PARCIALMENTE DE ACUERDO	3	3
S	SOLO ESTOY UN POCO DE ACUERDO	4	2
N	NO ESTOY DE ACUERDO	5	1

PUNTUACIÓN

Instrucciones: En el Cuestionario, marcó usted una letra indicando su grado de acuerdo con las afirmaciones del mismo, reflejando así sus puntos de vista y opiniones personales. En el cuadro siguiente, marque con un círculo el número que corresponde a la letra que marcó para cada una de las veinte afirmaciones. Por ejemplo, si su respuesta a la afirmación número 1 fue “P” - Estoy Parcialmente de acuerdo - trazaría un círculo en el número “3” de la celda 1 del cuadro.

1	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	2	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	3	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	4	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
5	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	6	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	7	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	8	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
9	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	10	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5	11	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	12	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5

13	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	14	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	15	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	16	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1
17	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	18	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	19	C = 5 M = 4 P = 3 S = 2 N = 1	20	C = 1 M = 2 P = 3 S = 4 N = 5
T							
NECESIDADES DE PROTECCIÓN Y SEGURIDAD		NECESIDADES SOCIALES Y DE PERTENENCIA		NECESIDADES DE AUTOESTIMA		NECESIDADES DE AUTORREALIZACIÓN	

Definiciones:

- **Las necesidades de protección y seguridad** se centran en la seguridad económica y personal e incluyen la consecución de un nivel de vida razonable.
- **Las necesidades sociales y de pertenencia** están relacionadas con la interacción social, la identidad con el grupo, la necesidad de amistad y contactos personales significativos y la necesidad de amor e intimidad con otra persona.
- **Las necesidades de autoestima** se refieren a la necesidad de sentirse una persona valiosa y respetarse a sí mismo.
- **Las necesidades de autorrealización** se refieren al deseo del individuo de desarrollar todo su potencial, de “ser todo lo que uno puede llegar a ser”.

Interpretación de las puntuaciones

Cada una de las cuatro escalas del Cuestionario MbM tiene un mínimo de 5 y un máximo de 25 puntos. Las puntuaciones altas, de 20 puntos o más, indican que las motivaciones medidas por esa escala son muy importantes para usted; entre 15 y 19 puntos indican que son relativamente importantes; entre 10 y 14 puntos, que son escasamente importantes y una puntuación baja, por debajo de 10, muestra que no son en absoluto importantes. Utilice el cuadro que figura a continuación para comparar sus cuatro puntuaciones entre sí.

ANEXO 5. ENCUESTA PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

I. DATOS GENERALES

EDAD AÑOS

SEXO:

Hombre

Mujer

INSTRUCCIONES

Por favor, responda a cada una de las afirmaciones siguientes indicando su grado de acuerdo con las mismas, es decir, hasta qué punto concuerda cada afirmación con sus propios puntos de vista y opiniones. Marque con un círculo la letra que más fielmente refleje su punto de vista personal, de acuerdo con la siguiente clave:

LITERAL	DESCRIPCIÓN
C	COMPLETAMENTE DE ACUERDO
B	BASICAMENTE DE ACUERDO
P	PARCIALMENTE DE ACUERDO
S	SOLO ESTOY UN POCO DE ACUERDO
N	NO ESTOY DE ACUERDO

N°	ÍTEMS	C	B	P	S	N
1	Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
3	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la institución					
4	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.					
5	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
6	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
7	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
8	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					

9	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares					
10	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					
11	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
12	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
13	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido					
14	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros - clientes o compañeros de trabajo-					
15	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
16	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
17	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la institución.					
18	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
19	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.					
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

¡GRACIAS POR SU APOYO