



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura, 2021”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORAS:

Ticliahuanca Romero, Isamar (ORCID 0000-0003-3531-7131)

Timana Ancajima, Sarytha Petronila (ORCID 0000-0003-4566-9296)

ASESOR:

Mg. Jibaja Balladares, Jesús Alfonso (ORCID: 0000-0003-0545-6878)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Desarrollo organizacional

PIURA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Llena de regocijo, de felicidad dedico este proyecto a cada uno de mis seres queridos, quienes han sido mis pilares para seguir adelante, es para mí una gran satisfacción poder dedicarles a ellos mi título profesional.

Agradecimiento

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar de mi familia, gracias a mi familia por apoyarme en cada decisión y proyecto, a mis padres; Manuel y Ruby por creer en mí y hoy verme realizada profesionalmente, les agradezco y hago presente mi gran afecto hacia ustedes.

Gracias

Índice de Contenido

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenido	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación	11
3.2. Operacionalización de la variable.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.3.1. Población.....	14
3.3.2. Muestra	14
3.3.3. Muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.4.1. Técnica.....	16
3.4.2. Instrumento	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis estadísticos.....	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	25

VII. RECOMENDACIONES.....	26
REFERENCIAS.....	27
ANEXOS.....	31

Índice de Tablas

Tabla 1	
<i>Muestra estratificada</i>	15
Tabla 2	
<i>Ficha técnica de la escala de clima laboral CL-SPC</i>	16
Tabla 3	
<i>Ficha técnica de la escala de motivación de Steers</i>	17
Tabla 4	
<i>Prueba de Normalidad del Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura por medio de Kolmogorov Smirnov.</i>	19
Tabla 5	
<i>Relación entre Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura por medio de coeficiente Spearman.</i>	19
Tabla 6	
<i>Nivel de clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.</i>	20
Tabla 7	
<i>Nivel de motivación para el logro de sus objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.</i>	20
Tabla 8	
<i>Relación de las dimensiones Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura.</i>	21
Tabla 9	
<i>Relación de las dimensiones de motivación y Clima Laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.</i>	22

Índice de gráficos y figuras

Figura 1

<i>Fórmula de la muestra finita</i>	14
---	----

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura. Se utilizó una metodología de tipo correlacional y diseño no experimental transversal correlacional, con un muestreo estratificado, en 140 sujetos. Se identificó el clima laboral de los colaboradores, precisando un predominio de nivel de favorable de clima laboral con un valor de 92.1%. Así mismo se identificó el nivel de motivación, obteniendo un nivel alto de motivación laboral con un valor de 90.0% en 126 sujetos. Se determinó la relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación, mediante la correlación de Spearman, obteniendo en sus componentes 0.772, 0.775, 0.831, 0.803, 0.767 y una significancia menor al 0.05, precisando una correlación. Del mismo modo se determinó la relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral, obteniendo puntajes < 0,410, 0,611, y un nivel de Significancia menor a 0,05, existiendo relación entre las mismas.

Palabras claves: Clima laboral, motivación, colaboradores.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between work environment and motivation in the achievement of objectives of the collaborators of a medical center in the City of Piura. A correlational type methodology and non-experimental cross-sectional correlational design was used, with stratified sampling, in 140 subjects. The work environment of the collaborators was identified, specifying a predominance of a favorable level of work environment with a value of 92.1%. Likewise, the level of motivation was identified, obtaining a high level of work motivation with a value of 90.0% in 126 subjects. The relationship between the dimensions of work environment and motivation was determined, using the Spearman correlation, obtaining in its components 0.772, 0.775, 0.831, 0.803, 0.767 and a significance lower than 0.05, specifying a correlation. In the same way, the relationship between the dimensions of motivation and work environment was determined, obtaining scores <0.410, 0.611, and a level of Significance less than 0.05, with a relationship between them.

Keywords: Work environment, motivation, collaborators.

I. INTRODUCCIÓN

El clima laboral es considerado como el ambiente donde desempeña su labor el trabajador, involucrando de forma directa o no a sus participantes, es también designando como la influencia que se ejerce en la conducta del sujeto.

Litwin y Stinger (Citado por Palma, 2004), postulan que existen diversos componentes que están relacionados a la organización como su distribución, el grado de cooperación, valores, parámetros e identidad.

El clima laboral actualmente se ha visto relacionada de forma interactiva con los rasgos que presenta el sujeto y ha formado un papel fundamental en las diferencias individuales permitiendo adaptarse a la organización, así mismo se conoce como un proceso de refuerzo a conductas, y fortalece la productividad del trabajador (Schneider Citado por Palma, 2004).

Para Heilrregel y Slorum (Citado por Olaz, 2013), ha precisado que el 35% de colaboradores que pertenecen a una empresa se ven sujeto a demandas ambientales y características específicas como su estilo de liderazgo, como la democracia, el compromiso, el grado de satisfacción del personal y la dirección de la organización.

En la actualidad el clima laboral está direccionada a conocer los mapas cognitivos del sujeto en el ambiente laboral, así mismo se identifica el vínculo entre el sujeto y la organización, es decir durante los últimos años los colaboradores se han visto como materia prima de la organización, así mismo el sujeto debe busca estrategias que le permitan adaptarse a la organización con la finalidad de alcanzar una meta, y por ello recibe y brinda una contribución a la organización Lewin (Citado por Díaz, 1972).

De acuerdo a Pilligua y Arteaga (2019), establece que el número de colaboradores contratados desarrolla la labor cotidiana, determinado como un lugar de calidad que repercute concisamente en la complacencia de los trabajadores y su productividad.

Del mismo modo para Charry (2018), señala que al menos el 30% de los trabajadores definen la variable como la percepción que tienen sobre su lugar de trabajo, y que influye en su motivación. Así mismo puede llegar a presentar dificultades debido a la falta de compromiso del líder o de la plana que lo compone.

En Perú se conoce que el 86% de peruanos presenta inconformidad con su ambiente laboral, mientras que el 20% de trabajadores que laboran para empresas públicas y privadas consideran a su entorno laboral es fundamental y óptimo para su desempeño (Diario Perú21, 2018).

De acuerdo a Chiang, Riquelme y Rivas (2018), las organizaciones que intentan mejorar su clima organizacional, indican que presentan trabajadores con mayor satisfacción y dispuestos a ejercer un adecuado desempeño, así mismo han mejorado sus condiciones laborales, estas empresas mejoraron sus procesos de inducción y capacitaciones.

De acuerdo a Guillén (2013), en la actualidad se vive un mundo globalizado, ante ello el individuo intenta desarrollar competencias, y así mismo se busca adaptarse a diversas demandas, y permite emplear herramientas necesarias y vigentes, sin dejar de brindar importancia al bienestar del individuo.

Según Lleja (Citado por Agurto, 2017), mencionan que la presencia de otros factores como el estrés puede llegar a influir en la variable así mismo el estado anímico de la persona, problemas familiares, emocionales, de pareja, economía, haciendo que el individuo se comprometa o se desligue de la empresa.

Chiang et al., (2018), debido a que durante los últimos años el colaborador ha sido el centro de la organización, postula que los trabajadores en la actualidad son percibidos como máquinas y ejercen la función de compromiso institucional para la cual fueron contratados, dejando aún lado su parte humana, precisando que el trabajador se enfoque solo en el lineamiento organizacional y no en actividades complementarias para fortalezcan el clima laboral.

Así mismo durante la pandemia Covid-19 la tasa de desempleo se incrementó debido a una caída en la economía del País, las microempresas fueron las más afectadas debiendo las organizaciones de mayor jerarquía emplear estrategias de marketing y reforzar el bienestar en la salud mental y física del empleador, (Diario Perú21, 2018).

Del mismo la motivación del empleador se vio comprometida de forma extrínseca o intrínseca por las demandas personales o ambientales, como el nivel salarial, recursos económicos e intereses personales. No obstante los últimos dos años la motivación se ha precisado de forma externa por intentar equilibrar la economía del hogar ante la pandemia covid-19.

Ante ello esta investigación se planteó como pregunta de investigación ¿Cuál es la relación que existe entre las variables clima laboral y motivación de logros de objetivos en los colaboradores de un centro médico, Piura 2021?

Respondiendo a esta interrogante desde una justificación teórica esta investigación, precisó generar información relevante que aporte conocimiento científico sobre los constructos, así mismo también buscó generar nuevas posturas y nuevas formas de percibir las organizaciones. Desde una justificación práctica buscó resolver la problemática que ocasiona no presentar un adecuado clima laboral y la motivación, a nivel mundial, nacional y regional de los trabajadores en las organizaciones, finalmente se justificó metodológicamente brindando instrumentos válidos y confiables para medir ambos constructos.

Es por ello que en la investigación, se estableció como objetivo principal Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. a) Identificar el clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021, b) Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021 c) Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021, d) Determinar la relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.

Esta investigación logró el planteamiento de hipótesis, como hipótesis general de esta investigación, H1: existirá relación entre el clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021, y como hipótesis específicas se plantean las siguientes: a) Predominara el clima laboral sobre los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021, b) prevalecerá la motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021, c) existirá relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021, d) Existirá relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Para dar sustento sobre las variables expuestas se indagó en siguientes estudios internacionales, nacionales y locales.

Pedraza (2020), en su estudio sobre clima y satisfacción laboral en instituciones públicas y privadas, se utilizó como técnica de encuesta por medio del cuestionario, en 80 sujetos, así mismo el instrumento contaba con un número de cinco factores, determinándose que el 75% de sujetos respondían a estándares de satisfacción intrínseca, es decir utilizaban un impulso interno para poder desempeñar un adecuado trabajo, esto se veía reflejado en el clima organizacional, teniendo sujetos más conformes con su entorno laboral, a nivel psicométrico se determinó la consistencia interna por medio de Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.70, aceptando la hipótesis del estudio la existencia de relación entre clima y satisfacción laboral.

Manobanda (2020), en su investigación sobre clima laboral en trabajadores de Quito, utilizando un diseño transversal, estadístico, en 60 trabajadores de las áreas administrativas y operativas, utilizando la escala de clima laboral CL-SPC, con un número de 50 ítems y cinco componentes, determinando la presencia de un nivel medio del constructo en mención, debido a que los trabajadores percibían su entorno como una exigencia de la organización por alcanzar las metas propuestas, vulnerando el bienestar físico y psicológico de sus trabajadores, así mismo enfatizaban el poco compromiso por parte de la organización por respetar la jornada laboral y la falta de liderazgo de los representantes de cada área.

Pilligua y Arteaga (2019), evaluó el clima laboral y rendimiento en una compañía Harderpex, utilizando una metodología cualitativa, una técnica de la encuesta y una muestra estratificada en 87 colaboradores del área de producción. Obteniendo que la empresa contaba con un inadecuado ambiente laboral y su estructura, así mismo el 87% de trabajadores percibía la exigencia por parte de los jefes de área por aumentar la productibilidad de la empresa y su rentabilidad, en tiempos cortos, vulnerando el bienestar de sus trabajadores, repercutiendo de forma negativa en la producción de la organización.

Mogrovejo (2020), analizó la influencia del clima laboral en relación a la motivación en trabajadores de Lima del hospital Sotomayor, utilizando una metodología correlacional en 218 participantes, se utilizó la escala de clima organizacional WES y el cuestionario de motivación laboral Steers, obteniendo que el 75% de trabajadores definieron que la estructura no era la adecuada para desempeñar sus actividades laborales, así mismo se evidenció que el rol que desempeñaba cada trabajador era competitivo, y un liderazgo poco democrático, ante ello la motivación desempeñaba una función externa, de complacencia por obtener un beneficio económico, a nivel psicométrico se determinó la validez convergente por medio de dominio total a través del coeficiente de Pearson con un puntaje de 0.937, marcando una correlación positiva entre ambas variables.

Peña y Villón (2017), realizó un estudio sobre motivación laboral y los factores de gran impacto sobre el constructo y su desempeño laboral, en 250 trabajadores de la ciudad de España, obteniendo que el 73% de los mismos mostraban una motivación extrínseca, aumentando su productibilidad en la organización, así mismo se exhibía mayor compromiso e identificación con las metas planteadas, esto a su vez era reforzado por la empresa debido a que la misma aportaba beneficios a sus trabajadores como bonos, empleado del mes, inducciones y capacitaciones en sus áreas.

Prosiguiendo con los estudios nacionales Llagas (2017), establece la relación entre clima y motivación laboral en trabajadores del Hospital las Mercedes de la ciudad de Chiclayo, teniendo como metodología un diseño correlacional, en una muestra de 28 sujetos de profesión médicos, utilizando el cuestionario de clima organizacional y el cuestionario de motivación laboral, obteniendo como resultados que el personal médico percibía un adecuado clima laboral, evidenciando un compañerismo entre los miembros, del mismo se desempeñó una apropiada motivación, existiendo relación entre ambas variables, confirmando la hipótesis general. Concluyendo que conforme se incrementa el clima laboral mayor proporción de trabajadores desarrollarán un adecuado nivel de motivación.

Heredia (2019), en su tesis identificó la correlación entre clima y satisfacción laboral en sujetos de Lima que pertenecen al Hospital Goyeneche, utilizando una metodología correlacional, aplicada en 74 sujetos de la carrera de medicina, aplicando los instrumentos de clima y satisfacción laboral propuestos por Palma, se obtuvo como resultados una correlación significativa entre ambas variables, aceptando la hipótesis inicial del estudio, así mismo se obtuvo la validez convergente por medio del coeficiente Spearman con puntajes de 0.61, concluyendo que existe relación significativa entre ambos constructos.

Polo (2017), buscó correlacionar la motivación y satisfacción laboral en sujetos de la ciudad de Nuevo Chimbote, utilizando una metodología de diseño correlacional a un 42 sujetos de profesiones a fines de humanidades, aplicando la escala de motivación y satisfacción SL-SPC, obteniendo como resultados que el 42.9% de la muestra presentaba un nivel medio de motivación y el 64.3% presentaba un nivel promedio de satisfacción, así mismo se obtuvo una validez convergente por medio del coeficiente de Spearman con puntajes de 0.453 denominado como adecuado, aceptando la hipótesis inicial del estudio.

Rosales (2017), en su estudio determinó la relación entre motivación y clima laboral de trabajadores de un Hospital público de la ciudad de Lima, utilizando una metodología correlacional, y una muestra de 86 sujetos de enfermería, utilizándose la escala de motivación Steers y la escala de clima laboral, obteniendo un coeficiente de Spearman de 0.870, concluyendo una relación significativa entre ambas variables.

Continuando con la investigación local, realizada por Ortiz (2020), estableció los factores que están involucrados en el proceso de motivación laboral en profesionales de la salud durante la pandemia covid-19, utilizando una metodología de revisión sistémica, mediante 34 publicaciones de revistas científicas como Scielo y Redalyc, obteniendo como resultados que el proceso de motivación personal puede estar involucrada por factores de riesgo como el miedo recurrente por contagio, temor a contraer una enfermedad, desosiego al fin de la existencia, aprensión ante la muerte, disminuyendo así la motivación.

Prosiguiendo con la conceptualización de las variables, se define al clima laboral como la relación existente bajo condiciones ambientales que generan un gran impacto en sus trabajadores mediante procesos como la percepción y que pueden llegar a afectar su comportamiento Goncalves (Citado por Medina, 2018).

Chiavenato (Citado por García, 2009), también lo definió como una propiedad sujeta a la percepción del colaborador que puede llegar a interferir en la conducta y afectar su compromiso laboral.

De acuerdo a Hodgetts y Altman (Citado por Manjarrez, Boza y Mendoza, 2019), determinan que mencionada variable está conformada por características propuestas por la organización entre las mismas se destaca, el nivel salarial, el vínculo de relaciones establecidas en la organización y el grado de compromiso.

Para Cascio (Citado por Capuñay, 2019), existen factores involucrados en el proceso, como el liderazgo y la estructura de la organización, esta última relacionada con la comunicación, las remuneraciones, cultura organizacional, valores, reglas establecidas por la empresa y motivación.

Según Pérez (Citado por McGregor, 1960), establece su teoría X y Y, en donde el primer indicador establece que el sujeto puede llegar a sentir rechazo hacia su ambiente laboral, debido a la falta de compromiso personal, por ello es visto como una disposición establecida por la organización; mientras que el segundo indicador establece que los individuos requieren de un entorno óptimo para poder desarrollar adecuadamente una función, aumentando su pro actividad, cuando la organización le brinda las condiciones necesarias para desempeñar su trabajo; es decir el individuo se ve sujeto a factores externos que pueden llegar a modificar procesos internos y externos que van hacer reflejados en su conducta.

De acuerdo a Palma (2004), establece en su escala de clima laboral CL-SPC, el primer componente denominado autorrealización, es definido como la percepción que presenta el individuo sobre el medio y el grado de desarrollo profesional que puede llegar alcanzar; el segundo componente denominado involucramiento laboral, conceptualizado como el grado de identificación en relación a los valores y compromiso organizacional; en el tercer componente denominado supervisión,

conocido como la significación en el control del cargo que desempeña dentro de su actividad cotidiana; la cuarta dimensión denominada comunicación, referida como la el proceso de fluidez y precisión en la información y funcionamiento intrínseco de la organización y finalmente la quinta dimensión denominada condiciones laborales, entendida como el reconcomiendo en donde la empresa provee recursos materiales, psicosociales y un aporte económico en base al cumplimiento de metas.

Así mismo el segundo constructo denominado motivación, es definido como el anhelo personal por llegar a cumplir las metas propuestas por la organización Robbins (Citado por Blas y Ortiz, 2019).

Del mismo modo es definido por Chiavenato (Citado por García, 2009), como una característica psicológica que puede llegar a promover el comportamiento del individuo dentro de su entorno laboral, alcanzando los objetivos propuestos.

Para Alcazar (2011), existen dos tipos de motivación; la intrínseca, la cual es fijada por el sujeto en base a sus intereses personales, aspiraciones y metas; mientras que la extrínseca, es regulada por el ambiente y presenta intereses materiales o tangibles.

Según Maslow (Citado por Taborda, 2014), postula su teoría sobre las necesidades, con una estructura piramidal, resaltando que las necesidades básicas se encuentran en la parte inferior y las racionales ubicadas en la cima; entre ellas se destaca en primera instancia las necesidades fisiológicas, relacionadas la biología humana, como la alimentación, respiración; las necesidades de seguridad, vinculada con sentido de orden; las necesidades sociales; concernientes a la armonía de brindar afecto; necesidades de estima; conocidas como el sentido de ser respetado y finalmente la necesidades de autorrealización, que incorporan capacidades como la autonomía y el autocontrol.

De acuerdo a la teoría bifactorial propuesta por Herzberg, Mausber y Bloch (Citado por Manso, 2002), la motivación se ve expuesta bajo factores de satisfacción o inconformidad; señalando dos tipos los externos, cuyas demandas dependen del medio e internos que son relacionados a procesos personales.

Y finalmente la teoría del McClelland (1989), que define tres tipos de motivación, logro; denotado como un impulso para obtener éxito, lo que conlleva a los sujetos a plantearse metas alcanzables, con la finalidad de potenciar sus habilidades; poder, donde el sujeto influye en su relación con sus pares y afiliación, centrada en el proceso de pertenencia al medio.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Esta investigación fue de tipo correlacional, debido a que trabajó con dos variables cuantitativas para en posterior realizar el análisis estadístico (Alto, López y Benavente, 2013).

El diseño fue no experimental transversal, porque no se manipuló deliberadamente los constructos observándolos en un contexto original y en un tiempo determinado. (Alto et al., 2013).

3.2. Operacionalización de la variable

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de Medición
Variable 1: Clima laboral	El clima laboral es la relación existente en condiciones ambientales que generan un impacto en los procesos de percepción y que afectan comportamiento del individuo Goncalves (Citado por Medina, 2018).	El constructo fue medido a través de la escala de clima laboral CL-SPC, compuesta por 5 dimensiones denominadas, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	Autorrealización.	Progreso personal y competitivo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
			Involucramiento laboral.	Identidad organizacional	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión.	Orientación del supervisor	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
			Comunicación.	Claridad en la comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
			Condiciones laborales	Seguridad en el trabajo	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Variable 2: Motivación	Es una característica psicológica que promueve el comportamiento del individuo en su entorno laboral, personal Chiavenato (Citado por García, 2009).	El constructo fue medido por la escala de motivación de Steers, compuesta por los componentes logro, poder y afiliación.	Logro	Impulso por sobresalir	1,4,7,10, 13
			Poder	Necesidad de cambio	2,5,8,11, 14
			Afiliación	Relaciones interpersonales.	3,6,9,12, 15

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Para Arias, Villasis y Miranda (2016), es definida como el conjuntos de participantes que presentan los criterios establecidos por los investigadores para poder pertenecer al estudio académico, la investigación contó con la participación de 300 colaboradores del Centro médico control salud de las ciudades de Piura, Lima, Chachapoyas y Chiclayo.

Criterios de inclusión:

- Personal de la empresa que labore en un periodo de 4 a 5 años.
- Colaboradores del centro médico control salud de las sedes Piura, Lima, Chachapoyas y Chiclayo.

Criterios de exclusión:

- Personal que no labore en la empresa en un tiempo de 4 a 5 años.
- Personal externo a la organización centro médico control salud de sus sedes Piura, Lima, Chachapoyas y Chiclayo.

3.3.2. Muestra

García, Reding y López (2013), la define como el conjunto de operaciones que permiten estudiar una distribución de diversos caracteres de un total de la población, así mismo estuvo establecida por 140 sujetos pertenecientes al centro médico control salud de sus sedes Piura, Lima, Chachapoyas y Chiclayo, determinada mediante la fórmula muestral de adecuación finita obtenida con el 95% de confianza y 5% de margen de error.

Figura 1

Fórmula de la muestra finita

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{e^2 * (N-1) + (Z^2 * p * q)}$$

Donde:

Z =	nivel de confianza (correspondiente con tabla de valores de Z)
p =	Porcentaje de la población que tiene el atributo deseado
q =	Porcentaje de la población que no tiene el atributo deseado = 1-p Nota: cuando no hay indicación de la población que posee o nó el atributo, se asume 50% para p y 50% para q
N =	Tamaño del universo (Se conoce puesto que es finito)
e =	Error de estimación máximo aceptado
n =	Tamaño de la muestra

3.3.3. Muestreo

De acuerdo a Espinoza (2016), se utilizó un muestreo estratificado, permitiendo a los investigadores observar características específicas de la población, trabajándose con un subgrupo del centro médico control salud de sus sedes Piura, Lima, Chachapoyas y Chiclayo.

Tabla 1

Muestra estratificada

Institución	Área	Ciudad	Cantidad de Población	Cantidad de la Muestra
	Todas las Áreas	Piura	150	35
Centro médico control salud	Todas las Áreas	Lima	80	35
	Todas las Áreas	Chachapoyas	80	35
	Todas las Áreas	Chiclayo	60	35

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnica

De acuerdo a Meneses (2016), plantea que la encuesta representa tipificar a la variable de investigación, en tal sentido direccionar las preguntas hacia lo que se desea investigar.

3.4.2. Instrumento

Tabla 2

Ficha técnica de la escala de clima laboral CL-SPC

- **Nombre:** Escala de Clima laboral (CL-SPC)
 - **Autores:** Palma (1996)
 - **Aplicación:** Trabajadores de empresas
 - **Duración:** 15 a 30 minutos
 - **Dimensiones:** el primer componente denominado autorrealización, es definido como la percepción que presenta el individuo sobre el medio y el grado de desarrollo profesional que puede llegar alcanzar; el segundo componente denominado involucramiento laboral, conceptualizado como el grado de identificación en relación a los valores y compromiso organizacional; en el tercer componente denominado supervisión, conocido como la significación en el control del cargo que desempeña dentro de su actividad cotidiana; la cuarta dimensión denominada comunicación, referida como la el proceso de fluidez y precisión en la información y funcionamiento intrínseco de la organización y finalmente la quinta dimensión denominada condiciones laborales, entendida como el reconcomiendo en donde la empresa provee recursos materiales, psicosociales y un aporte económico en base al cumplimiento de metas.
 - **Descripción de la prueba:** presentó como objetivo evaluar el clima laboral, con 50 agregados y una puntuación del 1 a 5 alternativas, donde 1 es Nunca, 2 Poco, 3 regular, 4 mucho y 5 siempre.
 - **Instrucciones:** El puntaje total se logra sumando los puntajes obtenidos en los componentes.
-

Validez y confiabilidad

Se determinó la validez de constructo por medio del método de análisis factorial utilizando el coeficiente de Kaiser- Meyer- Olkin con un puntaje de 0.857 y una significancia en la prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000; así mismo se determinó la consistencia interna por medio de Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.970, obteniendo el instrumento una adecuada eficacia y fiabilidad.

Tabla 3

Ficha técnica de la escala de motivación de Steers

- **Nombre:** Escala de motivación de Steers
 - **Autores:** Steers y Braunstein
 - **Administración:** individual y colectiva
 - **Duración:** 15 minutos
 - **Dimensiones:** el componente logro; denotado como un impulso para obtener éxito, lo que conlleva a los sujetos a plantearse metas alcanzables, con la finalidad de potenciar sus habilidades; la dimensión poder, donde el sujeto influye en su relación con sus pares y la dimensión afiliación, centrada en el proceso de pertenencia al medio.
 - **Descripción de la prueba:** presentó como objetivo evaluar la motivación laboral, con 15 agregados y una puntuación del 1 a 5 alternativas, donde 1 es Nunca, 2 Poco, 3 regular, 4 mucho y 5 siempre.
 - **Instrucciones:** El puntaje total se logra sumando los puntajes obtenidos en los componentes.
-

Validez y confiabilidad

Se determinó la validez de constructo por medio del método de análisis factorial utilizando el coeficiente de Kaiser- Meyer- Olkin con un puntaje de 0.930 y una significancia en la prueba de esfericidad de Bartlett de 0.000; así mismo se determinó la consistencia interna por medio de Alfa de Cronbach con un puntaje de 0.930, obteniendo el instrumento una adecuada eficacia y fiabilidad.

3.5. Procedimientos

Como procedimientos se requirió del permiso pertinente a los autores de las escalas de clima laboral y motivación laboral, del mismo modo se validó ambas escalas mediante el criterio de 7 jueces expertos, posterior se solicitó de la carta de presentación por parte de la coordinación de la escuela de psicología de la Universidad César Vallejo, para ser remitida al jefe del centro médico control salud, quien permitirá la difusión de ambas herramientas a sus colaboradores de las sedes Piura, Chiclayo, Lima y Chachapoyas, para finalmente establecer el proceso estadístico.

3.6. Método de análisis estadísticos

Se estableció el proceso correlacional mediante el coeficiente de Spearman, mediante los programas estadísticos SPSS, y JASP, pudiéndose analizar las variables de estudio.

3.7. Aspectos éticos

Se utilizó el consentimiento informado para la aplicación del instrumento, donde se pide a los participantes del estudio consignado de forma escrita la libertad de pertenecer al estudio Cancino, Gascón, Góngora y Medina (2019).

El Colegio de psicólogos (2018), en el código de ética y deontología capítulo III, artículo 23 considera informar mediante un consentimiento a los sujetos que pertenecerán a la investigación de forma voluntaria y en el artículo 27, estipula que los investigadores deben cuidar el bienestar del sujeto participe del estudio.

IV. RESULTADOS

Tabla 4

Prueba de Normalidad del Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura por medio de Kolmogorov Smirnov.

Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov - Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Clima Laboral	0,117	0,000
Motivación de logro	0.126	0,000

< 0,05 = Distribución No Paramétrica.

Según la tabla 4, se desarrolló la prueba de normalidad de ajuste, a 140 sujetos, manejando Kolmogorov Smirnov, obteniendo un puntaje menor al 0.005, por ello se manipuló la correlación por medio del coeficiente Spearman la cual pertenece a una prueba no paramétrica.

Tabla 5

Relación entre Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura por medio de coeficiente Spearman.

Correlaciones				
Coeficiente			Clima Laboral	Motivación de logro
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.669
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	140	140
Coeficiente de correlación			0.669	1.000

Motivación	Sig. (bilateral)	0.000	
de logro	N	140	140

En la Tabla 5 se determinó el coeficiente de correlación de Spearman es moderada con un puntaje de 0.669, así mismo su nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000), por lo tanto, si existe relación entre las dos variables.

Tabla 6

Nivel de clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.

Nivel de Clima Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy favorable	11	7,9	7,9	7,9
Favorable	129	92,1	92,1	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Según la Tabla 6, se observa en el resultado que de un total de 140 trabajadores, existe un predominio de nivel de favorable de clima laboral con un valor de 92.1% en 129 sujetos, mientras que el 7.9% de colaboradores presentan un predominio de muy favorable representados por 11 sujetos.

Tabla 7

Nivel de motivación para el logro de sus objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.

Nivel de Motivación de logro				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio	14	10,0	10,0	10,0
Alto	126	90,0	90,0	100,0
Total	140	100,0	100,0	

Según la Tabla 7, se observa en el resultado que de un total de 140 trabajadores, existe un predominio de nivel alto de motivación laboral con un valor de 90.0% en 126 sujetos, mientras que el 10.0% de colaboradores presentan un predominio de promedio representados por 14 sujetos.

Tabla 8

Relación de las dimensiones Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura.

Correlaciones dimensiones de clima laboral – Motivación de logro		
		Motivación de logro
Motivación de logro	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	
Autorrealización	Coeficiente de correlación	0,772**
	Sig. (bilateral)	0.000
Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	0,775**
	Sig. (bilateral)	0.000
Supervisión	Coeficiente de correlación	0,831**
	Sig. (bilateral)	0.000
Comunicación	Coeficiente de correlación	0,803**
	Sig. (bilateral)	0.000
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	0,767**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

En la Tabla 8, se observa según los resultados que la Motivación de Logro se relaciona con todas las dimensiones de Clima laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo en sus componentes 0.772, 0.775, 0.831,

0.803, 0.767 y una significancia menor al 0.05, por tanto existe una relación positiva entre la variable motivación y las dimensiones de clima laboral.

Tabla 9

Relación de las dimensiones de motivación y Clima Laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.

Correlaciones dimensiones de motivación de logro – Clima laboral		
		Clima laboral
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	
Logro	Coeficiente de correlación	-0,129
	Sig. (bilateral)	0.130
Poder	Coeficiente de correlación	0,611**
	Sig. (bilateral)	0.000
Afiliación	Coeficiente de correlación	0,410**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

En la Tabla 9, se observa según los resultados que el Clima laboral tiene una relación positiva con la dimensión poder 0.611 y Afiliación con 0.410; ambas con un nivel de significancia menor a 0,05, no obstante la dimensión logro no tiene relación con un puntaje de -0.129 y una significancia mayor al 0.05 (0.130), por lo tanto existe relación Positiva Buena y moderada entre la variable Clima laboral y las dimensiones de Poder y de Afiliación.

V. DISCUSIÓN

El estudio presentó como objetivo principal determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. Obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.669 y una significancia de 0.005 (0.000), indicando que existe relación entre ambas variables, por tanto se acepta la hipótesis general del trabajo, apoyado por Llagas (2017), quien menciona que ambos constructos son importantes para desempeñar una actividad adecuada dentro de una organización, así mismo utilizó una muestra 28 sujetos en su estudio con un diseño correlación; concluyendo que conforme se incrementa el clima laboral mayor proporción de trabajadores desarrollarán un adecuado nivel de motivación.

Como primer objetivo se identificó el clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, con una muestra de 140 sujetos indicando que en sus dimensiones autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales, presentan condiciones muy favorables y favorables por tanto se acepta la primera hipótesis, existiendo un adecuado clima laboral en referida muestra, apoyado por Pedraza (2020), en su investigación para entender la relación entre clima y satisfacción laboral en 80 colaboradores, se determinó que el 75% presentaba estándares de satisfacción, concluyendo ante la presencia de un nivel favorable de clima organizacional se presentan trabajadores más dispuestos, productivos e identificados con la empresa.

Prosiguiendo con el segundo objetivo se identificó el nivel de motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, obteniendo como resultado que de un total de 140 sujetos, existiendo un predominio de nivel alto de motivación laboral en un 90.0% con 126 sujetos, mientras que el 10.0% de colaboradores presentan un predominio promedio, aceptando la segunda hipótesis de investigación, reforzada por Peña y Villón (2017), en su estudio sobre la motivación laboral y los factores que influyen en el desempeño, con una muestra de 250 colaboradores, se obtuvo que el 73% mostraba una adecuada motivación que generaba aumento de la productibilidad de la empresa, así mismo permitía una mayor identificación del colaborador con la misma, estas conductas eran reforzadas de forma extrínseca mediante bonos e inducciones, concluyendo que existen

factores que influyen de forma positiva en la motivación, guiando la conducta del sujeto, así mismo se estableció que existe una adecuada motivación en sus participantes, la misma que logran exteriorizar para potenciar sus capacidades dentro de la organización.

En el tercer objetivo se determinó la relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación, obteniéndose que en los componentes de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales presentaron un puntaje de correlación de Spearman de 0.772, 0.775, 0.831, 0.803, 0.767 respectivamente, por tanto se acepta la tercera hipótesis de investigación, apoyado por Llagas (2017), quien establece la relación entre clima y motivación laboral en trabajadores de un Hospital de la ciudad de Chiclayo, obteniéndose que existía relación entre las dimensiones de la escala clima laboral en relación al constructo motivación, concluyendo que conforme incrementa la autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales pertenecientes al clima laboral existe mayor probabilidad de que se desarrolle una adecuada motivación en los colaboradores.

Finalmente como cuarto objetivo se determinó la relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, obteniendo en las dimensiones logro, poder y afiliación un coeficiente de correlación de Spearman en sus componentes Poder y afiliación 0.611 y 0.410 respectivamente, no obstante la dimensión logro obtuvo un índice negativo de -0.129, por tanto se acepta la cuarta hipótesis de investigación, apoyado por Rosales (2017), en su estudio sobre la relación entre motivación y clima laboral en 86 sujetos, concluyendo que existen factores que incluyen en la motivación como las necesidades personales y de autorrealización que pueden llegar a influir en el clima laboral, así mismo el logro, poder y afiliación pertenecientes al proceso de motivación puede influir en el clima laboral de la organización.

VI. CONCLUSIONES

- Se identificó el clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura obteniendo en una muestra de 140 sujetos un nivel favorable representado por el 92.1% y un nivel muy favorable representado por el 7.9% en relación al clima laboral, aceptando la primera hipótesis de estudio.
- Se identificó el nivel de motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, obteniendo en una muestra de 140 sujetos un nivel alto representado por el 90% y un nivel promedio representado por el 10% en relación al nivel de motivación, aceptando la segunda hipótesis de investigación.
- Se determinó la relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación, obteniendo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.772, 0.775, 0.831, 0.803 y 0.767 y una significancia de 0.000, aceptando la tercera hipótesis indicando que el constructo puede estar relacionada con las variables de clima laboral.
- Se determinó la relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral, obteniendo Rho de Spearman de -0.129, 0.611 y 0.410 y una significancia de 0.130 y 0.000, por lo tanto existe relación Positiva Buena y moderada entre la variable Clima laboral y las dimensiones de Poder y de Afiliación, aceptando la cuarta hipótesis indicando que el constructo puede estar relacionada con otras variables determinadas.

VII. RECOMENDACIONES

- Ambos instrumentos contaron con una modalidad virtual de acuerdo a su forma de aplicación, recomendando en posteriores estudios realizar la aplicación en su forma presencial con la finalidad de reafirmar los resultados obtenidos.
- La investigación contó con un piloto de 110 sujetos y una muestra de 400 individuos, recomendando aumentar el número de muestra para obtener resultados más objetivos.
- El instrumento cuenta con niveles estadísticos idóneos pudiendo ser utilizado por profesionales del área organizacional para estudios psicométricos o de diagnóstico.

REFERENCIAS

- Agurto, F. (2017). *Niveles de estrés en trabajadoras del Área Administrativa de una Clínica de Lima – Callao*. [Tesis de grado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega].
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1367/TRAB.SUFIC.PROF.%20FANNY%20AMPARO%20AGURTO%20ALDANA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Alcazar, M. (6 de Junio del 2011). *Liderazgo, motivación y valores de la dirección*.
<http://www.manoloalcazar.com/motivaciones-y-motivos-algunos-ejemplos/>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia México*, 63(2), 201-206.
https://www.researchgate.net/publication/322345752_El_protocolo_de_investigacion_III_la_poblacion_de_estudio
- Ato, M., López, J., y Benavente, A. (2013). Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología. *Revista anales de psicología*, 29(3), 1038-1059. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=167/16728244043>
- Blas, M., y Ortiz, C. (2019). *Fatiga y motivación laboral en un grupo de trabajadores de una empresa en Lima metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad Femenina del Sagrado corazón].
<https://repositorio.unife.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.11955/538/Blas%20Lucas%20Ortiz%20Camones%202019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cancino, M., Gascón, A., Góngora, J., y Medina, M. (2019). *Consentimiento Informado*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Capuñay, M. (2019). *Influencia del liderazgo en el clima organizacional de empresas PYMES de Lima metropolitana*. [Tesis de licenciatura, Universidad ESAN Perú].
https://repositorio.esan.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12640/1504/2018ADYDE_18-2_13_TI%20%281%29.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Charry, H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. *Revista comunicación*, 9(1), 25-34.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682018000100003

Chiang, M., Riquelme, G., y Rivas, P. (2018). Relación entre Satisfacción Laboral, Estrés Laboral y sus Resultados en Trabajadores de una Institución de Beneficencia de la Provincia de Concepción. *Revista Ciencia y trabajo*, 20(63), 178-186.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-24492018000300178&lng=es&nrm=iso

Colegio de Psicólogos del Perú. (21 de Diciembre del 2017). *Código de ética y deontología*.

http://api.cpsp.io/public/documents/codigo_de_etica_y_deontologia.pdf

Díaz, R. (1972). La evolución psicológica según Kurt Lewin: dos conferencias. *Revista latinoamericana de Psicología*, 4 (1), 35-74.

<https://www.redalyc.org/pdf/805/80540103.pdf>

Espinoza, I. (2016). Criterios de Muestreo [Archivo PDF]

<http://www.bvs.hn/Honduras/Embarazo/Tipos.de.Muestreo.Marzo.2016.pdf>

García, J., Reding, A., y López, J. (2013). Cálculo del tamaño de la muestra en investigación en educación médica. *Revista investigación en educación médica*, 2(8), 217-224.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-50572013000400007&lng=es&tlng=es

García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Revista Cuadernos de administración*, 42, 43-61.

<https://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>

Guillén, M. (2013). Clima organizacional en la editorial Ciencias médicas a partir del análisis de dos de sus dimensiones. *Revista cubana de salud pública*, 39(2), 242-252.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662013000200006

Heredia, H. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral en internos de medicina que laboran en el Hospital Goyeneche*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9096/MChequhs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Llagas, M. (2017). *Motivación y su relación con el desempeño laboral de la Enfermera Servicio de Neonatología Hospital Nacional Arzobispo Loayza, Lima-2015*. [Tesis de Maestría, Universidad cesar vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1
- Manjarrez, N., Boza, J., y Mendoza, E. (2019). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y sociedad*, 11 (5), 359-365. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n1/2218-3620-rus-12-01-359.pdf>
- Manobanda, K. (2020). *Clima Laboral en una entidad de salud de la ciudad de Quito*. [Tesis de licenciatura, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20736/1/T-UCE-0007-CPS-237.pdf>
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*, 128, 79- 86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Editorial Madrid Narcea S.A.
- McGregor, D. (1960). *Teoría X y teoría Y*. Editorial Madrid Narcea S.A.
- Medina, D. (2018). *Clima organizacional y la mejora del desempeño laboral de los docentes de la escuela de enfermería Padre Luis Tezza Surco- 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán]. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/2230>
- Meneses, J. (2016). El cuestionario [Archivo PDF]. <http://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/cuestionario.pdf>
- Mogrovejo, M. (2020). *El Clima Organizacional y su Influencia sobre la Motivación del Personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. [Tesis de Maestria, Universidad Católica Santiago de Guayaquil].

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>

- Olaz, A. (2013). El clima laboral en cuestión revisión bibliográfica- descriptiva y aproximación a un modelo explicativo multivariable. *Revista ciencias sociales*, 56, 1-35. <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950252002.pdf>
- Ortiz, K. (2020). *El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por covid-19*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Piura]. <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2429>
- Palma, S. (2004). *Escala de Clima laboral CL-SPC*. Editorial Cartolan.
- Pedraza, N. (2020). El clima y la satisfacción laboral del capital humano: factores diferenciados en organizaciones públicas y privadas. *Revista Innovar*, 30(76), 9-23. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0121-50512020000200009&script=sci_abstract&tlng=es
- Peña, H., y Villón, S. (2017). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7011913>
- PERÚ21. (22 de agosto del 2018). *El 86% de trabajadores renunciaría por un mal clima laboral*. <https://peru21.pe/peru/86-trabajadores-renunciariamal-clima-laboral-encuesta-aptitus-422589-noticia/>
- Pilligua, L., y Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. *Revista cuadernos latinoamericanos de administración*, 15(28), 135-148. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4096/409659500007/409659500007.pdf>
- Polo, D. (2017). *Motivación y Satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital Regional Eleazar Guzmán Barrón. Nuevo Chimbote, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad San Pedro]. http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/8554/Tesis_58387.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Rosales, F. (2017). Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima-2016. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo, Perú].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8712/Rosales_PF.pdf?sequence=1
- Taborda, H. (2014). *Efecto de la motivación en el ambiente laboral*. [Tesis de licenciatura, Universidad militar nueva Granada].
https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13642/ENSAYO_%20HECTOR%20TABORDA%20R.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXO 1: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de Medición
Variable 1: Clima laboral	El clima laboral es la relación existente en condiciones ambientales que generan un impacto en los procesos de percepción y que afectan comportamiento del individuo Goncalves (Citado por Medina, 2018).	El constructo fue medido a través de la escala de clima laboral CL-SPC, compuesta por 5 dimensiones denominadas, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.	Autorrealización.	Progreso personal y competitivo	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46	Ordinal
			Involucramiento laboral.	Identidad organizacional	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47	
			Supervisión.	Orientación del supervisor	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48	
			Comunicación.	Claridad en la comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49	
			Condiciones laborales	Seguridad en el trabajo	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	

Variable 2: Motivación	Es una característica psicológica que promueve el comportamiento del individuo en su entorno laboral, personal Chiavenato (Citado por García, 2009).	El constructo fue medido por la escala de motivación de Steers, compuesta por los componentes logro, poder y afiliación.	Logro	Impulso por sobresalir	1,4,7,10, 13
			Poder	Necesidad de cambio	2,5,8,11, 14
			Afiliación	Relaciones interpersonales.	3,6,9,12, 15

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Escala de Clima laboral CL- SP

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

		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
		1	2	3	4	5
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.					
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 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 su responsabilidad.					
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 quipo 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 el desarrollo del personal.					
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 Organización, se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una 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 Organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La Organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización.					
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 facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la Organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la Organización.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Escala de Motivación de Steers

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los colaboradores del centro médico control salud EIRL. Cuenta con la autorización del director del centro médico. .Agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder.

Indique si coincide (5) o discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5.

ÍTEM – PREGUNTA	1: Nunca	2: Casi siempre	3: Eventualmente	4: Casi siempre	5: Siempre
1. Intento mejorar mi desempeño laboral					
2. Me gusta trabajar en competición y ganar					
3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo					
4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.					
7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis tareas					
8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo					
10.Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					

11.Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12.Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13.Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15.Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

ANEXO 3: MATRIZ DE CONSISTENCIA DEL MARCO METODOLÓGICO

PROBLEMA CENTRAL	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	TÍTULO	OBJETIVOS	HIPÓTESIS
<p>En Perú se conoce que el 86% de peruanos presenta inconformidad con su ambiente laboral, mientras que el 20% de trabajadores que laboran para empresas públicas y privadas consideran a su entorno laboral es fundamental y</p>	<p>¿Cuál es la relación que existe entre las variables clima laboral y motivación de logros de objetivos en los colaboradores de un centro médico, Piura 2021?</p>	<p>Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura, 2021.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar la relación que existe entre clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. 	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <ul style="list-style-type: none"> H1: Existirá relación entre el clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. <p>HIPOSTESIS ESPECIFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> Predominará el clima laboral sobre los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021

<p>óptimo para su desempeño (Diario Perú21, 2018).</p> <p>Las organizaciones que intentan mejorar su clima organizacional, indican que presentan trabajadores con mayor satisfacción y dispuestos a ejercer un adecuado desempeño, así mismo han mejorado sus</p>	<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <p>¿Cuál es el nivel de clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021?, ¿Cuál es el nivel de motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones</p>		<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. • Determinar la relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. • Determinar la relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. 	<ul style="list-style-type: none"> • Prevalecerá la motivación de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. • Existirá relación entre las dimensiones de clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021. • Existirá relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021.
---	---	--	---	--

<p>condiciones laborales, estas empresas mejoraron sus procesos de inducción y capacitaciones</p>	<p>de clima laboral y motivación en el logro de objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021?, ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de motivación y clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021?</p>			
---	---	--	--	--

ANEXO 4: TABLA DE ESPECIFICACIÓN DE LA VARIABLE

VARIABLE						
Clima laboral						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Es una propiedad sujeta a la percepción del colaborador que puede llegar a interferir en la conducta y afectar su compromiso laboral Chiavenato (Citado por García, 2009).						
DEFINICION OPERACIONAL						
El constructo fue medido a través de la escala de clima laboral CL-SPC, compuesta por 5 dimensiones denominadas, autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales.						
DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ITEMS	N° ITEMS	ITEMS
Autorrealización.	Es la percepción que presenta el individuo sobre el medio y el grado de desarrollo profesional que	Evaluar el progreso personal y competitivo.	Progreso personal y competitivo.	20%	10	1. Existen oportunidades de progresar en la institución. 6. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.

	<p>puede llegar alcanzar Palma (1996).</p>				<p>11. Se participa definir los objetivos y las acciones para lograrlo.</p> <p>16. Se valora los altos niveles de desempeño.</p> <p>21. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.</p> <p>26. Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.</p> <p>31. Los jefes promueven la capacitación que se necesita.</p> <p>36. La Organización promueve el desarrollo del personal.</p> <p>41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.</p>
--	--	--	--	--	---

						46. Se reconoce los logros en el trabajo.
Involucramiento laboral.	Es el grado de identificación en relación a los valores y compromiso organizacional Palma (1996).	Evaluar la identidad organizacional.	Identidad organizacional.	20%	10	<p>2. Se siente compromiso con el éxito en la organización.</p> <p>7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.</p> <p>12. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.</p> <p>17. Los trabajadores están comprometidos con la organización.</p> <p>22. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día.</p> <p>27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.</p>

						<p>32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.</p> <p>37. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.</p> <p>42. Hay clara definición de visión, misión y valores en la Organización</p> <p>47. La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.</p>
--	--	--	--	--	--	--

Supervisión.	Es la significación en el control del cargo que desempeña dentro de su actividad cotidiana Palma (1996).	Evaluar la orientación o supervisión.	Orientación del supervisor.	20%	10	<p>3. El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos con el trabajo.</p> <p>8. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.</p> <p>13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.</p> <p>18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.</p> <p>23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</p> <p>28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p>
--------------	--	---------------------------------------	-----------------------------	-----	----	---

						<p>33. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.</p> <p>38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.</p> <p>43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.</p> <p>48. Existe un trato justo en la Organización.</p>
Comunicación.	Es el proceso de fluidez y precisión en la información y funcionamiento intrínseco de la organización Palma (1996).	Evaluar la claridad en la comunicación.	Claridad en la comunicación.	20%	10	<p>4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>9. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.</p> <p>14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</p>

					<p>19. Existen suficientes canales de comunicación²⁴. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.</p> <p>29. En la Organización, se afrontan y superan los obstáculos.</p> <p>34. La Organización fomenta y promueve la comunicación</p> <p>39. El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.</p> <p>44. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.</p> <p>49. Se conocen los avances en otras áreas de la Organización</p>
--	--	--	--	--	--

<p>Condiciones laborales</p>	<p>Es el reconcomiendo en donde la empresa provee recursos materiales, psicosociales y un aporte económico en base al cumplimiento de metas Palma (1996).</p>	<p>Evaluar la seguridad en el trabajo.</p>	<p>Seguridad en el trabajo.</p>	<p>20%</p>	<p>10</p>	<p>5. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>10. Los objetivos de trabajo son retadores.</p> <p>15. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.</p> <p>20. El grupo con el que trabajo, funciona como un quipo bien integrado.</p> <p>25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.</p> <p>30. Existe una buena administración de los recursos.</p> <p>35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.</p>
------------------------------	---	--	---------------------------------	------------	-----------	--

						<p>40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.</p> <p>45. Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.</p> <p>50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.</p>
--	--	--	--	--	--	--

VARIABLE						
Motivación laboral						
DEFINICIÓN CONCEPTUAL						
Es una característica psicológica que puede llegar a promover el comportamiento del individuo dentro de su entorno laboral, alcanzando los objetivos propuestos Chiavenato (Citado por García, 2009).						
DEFINICION OPERACIONAL						
El constructo fue medido por la escala de motivación de Steers, compuesta por los componentes logro, poder y afiliación.						
DIMENSIONES	DEFINICION CONCEPTUAL	OBJETIVO DIMENSIONAL	INDICADORES	% ITEMS	N° ITEMS	ITEMS
Logro	Es un impulso para obtener éxito, lo que conlleva a los sujetos a plantearse metas alcanzables, con la finalidad de potenciar sus	Evaluar el impulso por sobresalir.	Impulso por sobresalir.	34%	5	1. Intento mejorar mi desempeño laboral 4. Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes.

	habilidades Chiavenato (Citado por García, 2009).					<p>7. Deseo saber cómo voy progresando al terminar mis tareas.</p> <p>10. .Me gusta fijar y alcanzar metas realistas.</p> <p>13. Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil.</p>
Poder	El sujeto influye en su relación con sus pares Chiavenato (Citado por García, 2009).	Evaluar la necesidad de Cambio.	Necesidad de cambio.	33%	5	<p>2. Me gusta trabajar en competición y ganar.</p> <p>5. Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.</p> <p>8. Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.</p>

						<p>11. Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.</p> <p>14. Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean</p>
Afiliación	Es el proceso de pertenencia al medio Chiavenato (Citado por García, 2009).	Evaluar las relaciones interpersonales.	Relaciones interpersonales.	33%	5	<p>3. A menudo me encuentro hablando con otras personas temas que no forman parte del trabajo</p> <p>6. Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en mi centro de trabajo.</p>

						<p>9. Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros de trabajo.</p> <p>12. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones.</p> <p>15. Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).</p>
--	--	--	--	--	--	---

ANEXO 5: DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por medio del presente documento confirmo mi consentimiento para participar en la investigación denominada: Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura, 2021.

Se me ha explicado que mi participación consistirá en lo siguiente:

Entiendo que debo responder con la verdad y que la información que brindan mis compañeros también es confidencial.

Se me ha explicado también que si decido participar en la investigación puedo retirarme en cualquier momento o no participar en una parte del estudio.

Acepto voluntariamente participar en esta investigación y comprendo qué cosas voy a hacer durante la misma.

Piura,.....de 2021

Nombre del participante:

DNI:



Investigadora: Ticihuanca Romero, Isamar



Investigadora: Timana Ancajima, Sarytha

ANEXO 6: CARTA DE SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN DE USO DEL INSTRUMENTO

CARTA DE SOLICITUD DE PERMISO DE INSTRUMENTO

Es grato dirigirme a usted para expresarle mi cordial saludo y a la vez presentarle a las Srtas. **TICLIAHUANCA ROMERO ISAMAR**, de nacionalidad Peruana con código de matrícula N°2000076375, estudiante de ciclo XI de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú; y **TIMANA ANCAJIMA SARYTHA**, de nacionalidad Peruana con código de matrícula N°7000833089, estudiante de ciclo XI de la Escuela de Psicología de la Universidad Privada Cesar Vallejo Filial Piura-Perú, quienes realizaran su trabajo de investigación para optar el título en Psicología denominado “**CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN DE LOGROS DE OBJETIVOS EN LOS COLABORADORES DE UN CENTRO MÉDICO EN LA CIUDAD DE PIURA, 2021.**”, este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizará una investigación, a través de la validez, la confiabilidad, análisis de ítems y baremos tentativos.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente.



Investigadora: Ticlihuanca Romero, Isamar



Investigadora: Timana Ancajima, Sarytha

ANEXO 7: INSTRUMENTO DE LIBRE ACCESO

<https://es.scribd.com/document/437574633/Manual-Escala-de-Motivacion-Lab>

Manual Escala de Motivación Lab | x +

es.scribd.com/document/437574633/Manual-Escala-de-Motivacion-Lab

SCRIBD

¿Qué es Scribd? Libros electrónicos Audiolibros Revistas Podcasts Partituras Documentos Snaps

DESCARGAR AHORA

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

I. Ficha técnica

Nombre del Test: Escala de motivación laboral

Autores: R.Steers y D. Braunstein

Año: 1976

Procedencia: Este instrumento de Steers, R. y Braunstein, D. se encuentra en "A Behaviorally Based Measure of Manifest Needs in Work Setting" en Journal of Vocational Behavior.

Adaptación Peruana: Sonia Palma Carrillo

Año: 2000

Administración: Individual o colectiva

Tiempo de duración: Sin tiempo límite

II. Descripción de la prueba:

DE LA EVALUACION PSICOLOGICA
Javier Ortega Castaño

Tema-5 (46).pdf
lanubenegra

Validez (Estadísticas)

Ciencias del comportamiento

Sicología Science

<https://es.scribd.com/document/136367028/Escala-de-Clima-Laboral-SP>

Escala de Clima Laboral SP | PDF | x +

es.scribd.com/document/136367028/Escala-de-Clima-Laboral-SP

SCRIBD

ES Cargar Lea gratis durante 30 días

ESCALA CLIMA LABORAL

Nombre : Clima Laboral CL - SPL

Autora : Sonia Palma

Forma de Aplicación : Individual / Colectivo

Duración : 15 a 30 min.

Significación: Nivel de percepción global del ambiente laboral y específica 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 y cualitativo fueron los siguientes:

FACTORES	ITEMS
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 digitalarse 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.

CLIMA LABORAL
Ignacio Alvarado Bustillos

Manual para aplicación de Instrumento de Clima Laboral

Salario Aprendizaje

Sicología

escala clima laboral
David F. Dávalos Urtecho

ANEXO 8: AUTORIZACIÓN DE DOCUMENTOS PARA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Piura, 10 de septiembre del 2021

CARTA DE N° - 2021 – E.P / UCV - PIURA

Señor:

Romel Villanueva García

University of Wollongong

Es grato dirigirme a Ud. para saludarlo cordialmente y a la vez hacer de su conocimiento que dentro de la formación académica que brindamos a nuestros estudiantes en la experiencia curricular Desarrollo de proyecto de investigación se considera necesario solicitar su colaboración en la aplicación de dos cuestionarios, "Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D" y Escala de Clima laboral CL- SP de Sonia palma carillo en los Colaboradores de su Centro Médico en la Ciudad de Piura, 2021", el cual será aplicado por las estudiantes del XI ciclo la Srta. Ticliahuanca Romero Isamar y la Srta. Timana Ancajima Saritha Petrolnila. Por este motivo recurrimos a su persona, solicitando tenga a bien brindar las facilidades para desarrollar dicha actividad; cuya supervisión estará a cargo del Mg. Jesús Jibaja Balladares docente de la escuela de Psicología de la Universidad Cesar Vallejo – Piura. Sin otro particular y agradeciendo la atención brindada a la presente, me despido. Atentamente,


Dr. Walter Ivan Abanto Vélez
Coordinador de la Escuela de
Psicología

ANEXO 9: FICHA DE VALIDEZ DE CONTENIDO POR JUICIO DE EXPERTOS

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Luis Alberto Bustamante Rivasplata

DNI: 42999075

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	universidad Politécnica de Catalunya	Organización y dirección del capital humano	2014 – 2015
02	Universidad de Barcelona	Comunicación Corporativa	2017-2018
03	universidad de Barcelona	Project Management	2018 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto de Ciencias Organizacionales e Institucionales	CEO	Trujillo	2020 - Actualidad	Director Ejecutivo Responsable de las acciones de los miembros de la organización

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



.....
Mg. Psi. Lui Alberto Bustamante Rivasplata

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Luis Alberto Bustamante Rivasplata

DNI: 42999075

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	universidad Politécnica de Catalunya	Organización y dirección del capital humano	2014 – 2015
02	universidad de Barcelona	Comunicación Corporativa	2017-2018
03	universidad de Barcelona	Project Management	2018 - 2019

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Instituto de Ciencias Organizacionales e Institucionales	CEO	Trujillo	2020 - Actualidad	Director Ejecutivo Responsable de las acciones de los miembros de la organización

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


.....
Mg. Psi. Lui Alberto Bustamante Rivasplata

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2011-2016
02	Universidad César Vallejo	Maestría en administración de negocios	2018-2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Piura	31 de agosto hasta la actualidad	Dictado de clases, evaluación de la presentación de trabajos a los alumnos de bases biológicas del comportamiento y sexualidad humana, realización de informes académicos, apoyo en la realización del informe de acreditación universitaria

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar
PSICOLOGO
C.Ps.P. N° 29854
Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	2011-2016
02	Universidad César Vallejo	Maestría en administración de negocios	2018-2020

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Docente tiempo completo	Piura	31 de agosto hasta la actualidad	Dictado de clases, evaluación de la presentación de trabajos a los alumnos de bases biológicas del comportamiento y sexualidad humana, realización de informes académicos, apoyo en la realización del informe de acreditación universitaria

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar
PSICOLOGO
C.Ps.P. N° 29854
Mg. Ps. Miguel Angel Saldarriaga Villar

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. Sandra Edith Chafloque Chávez

DNI: 40149533

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	5 años
02	Universidad Nacional de Piura Post Grado	Magister Terapia Familiar	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Institución Educativa "Belén"	Psicóloga	Piura	8 años	Intervención Psicológica familiar
02	Ministerio de la Mujer	Psicóloga	Piura	1 años	Intervención Terapéutica
03	Consultora independiente Desarrollo Personal	Gerente	Piura	5 años	Psicoterapia, entrenamiento de equipos de alto rendimiento.

04	Universidad "Cesar Vallejo"	Docente Universitaria	Piura	2 años y medio	Psicoterapia familiar – Psicología de la Familia Peruana
----	--------------------------------	--------------------------	-------	-------------------	--

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



.....
PSIC..Sandra E. Chafloque Chávez

Mg. Terapia Familiar

C.Ps.P. 15600

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. Sandra Edith Chafloque Chávez

DNI: 40149533

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	5 años
02	Universidad Nacional de Piura Post Grado	Magister Terapia Familiar	3 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Institución Educativa "Belén"	Psicóloga	Piura	8 años	Intervención Psicológica familiar
02	Ministerio de la Mujer	Psicóloga	Piura	1 años	Intervención Terapéutica
03	Consultora independiente Desarrollo Personal	Gerente	Piura	5 años	Psicoterapia, entrenamiento de equipos de alto rendimiento.

04	Universidad "Cesar Vallejo"	Docente Universitaria	Piura	2 años y medio	Psicoterapia familiar – Psicología de la Familia Peruana
----	--------------------------------	--------------------------	-------	-------------------	--

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



.....
PSIC..Sandra E. Chafloque Chávez

Mg. Terapia Familiar

C.Ps.P. 15600

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	20 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Coordinador de Escuela	Piura	4 años	Coordinador de Escuela

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



.....
Dr. Psi. Walter Iván Abanto Vélez

Código: 9709

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Dr. Walter Iván Abanto Vélez

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad César Vallejo	Psicología	20 años

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad César Vallejo	Coordinador de Escuela	Piura	4 años	Coordinador de Escuela

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems



.....
Dr. Psi. Walter Iván Abanto Vélez

Código: 9709

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG

DNI: 45046719

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Centro de salud santa Rosa	Psicólogo - SALUD	2005 - 2010
	Universidad Privada del norte	Docente - Psicólogo	2017 - 2021
	Establecimiento penal de trujillo - chiclayo	Psicólogo forense	2012 - 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INPE	PSICÓLOGO	Trujillo – Chiclayo	9 años	Evaluación - tratamiento

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems



.....
Mg. Psic. Nelson Pacifico Espinoza Yong

Código 17256

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

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

Apellidos y nombres del juez validador Mg. Ps. NELSON PACIFICO ESPINOZA YONG

DNI: 45046719

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Centro de salud santa Rosa	Psicólogo - SALUD	2005 - 2010
	Universidad Privada del norte	Docente - Psicólogo	2017 - 2021
	Establecimiento penal de trujillo - chiclayo	Psicólogo forense	2012 - 2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

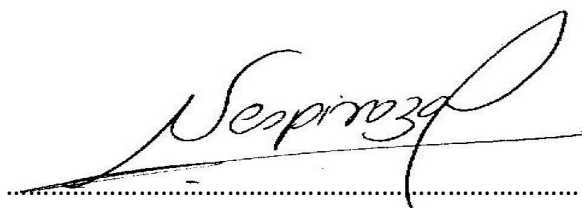
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	INPE	PSICÓLOGO	Trujillo – Chiclayo	9 años	Evaluación - tratamiento

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia. se dice suficiencia cuando los ítems



Mg. Psic. Nelson Pacifico Espinoza Yong

Código 17256

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **CORRELACIONAL** de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Deysi Manuela Lazo Ancajima

Grado Profesional: Maestría ()

Doctor (X)

Área de formación Clínica () Educativa (X)

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología educativa, Psicología Clínica.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Deysi Lazo Ancajima

Dr. Psi. Deysi Lazo Ancajima

C.Ps.P. 14101

VALIDEZ DE CONTENIDO DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando tanto al área investigativa **CORRELACIONAL** de LA PSICOLOGÍA como a sus aplicaciones. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez: Deysi Manuela Lazo Ancajima

Grado Profesional: Maestría ()

Doctor (X)

Área de formación Clínica () Educativa (X)

Académica: Social () Organizacional ()

Áreas de experiencia Psicología educativa, Psicología Clínica.

Profesional:

Institución donde labora: Universidad César Vallejo Piura

Tiempo de experiencia 2 a 4 años ()

Profesional en el área: Más de 5 años (X)

Experiencia en Investigación: Psicométrica

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

a. Validar el contenido de instrumento, por juicio de expertos.



Mg. Deysi Lazo Ancajima

Dr. Psi. Deysi Lazo Ancajima

C.Ps.P. 14101

ANEXO 10: PRUEBA PILOTO

Tabla 1

Validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la escala de clima laboral CL-SPC.

ÍTEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		PERTINENCIA	
	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.
1	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
2	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
3	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
4	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
5	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
6	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
7	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
8	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
9	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
10	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
11	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
12	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
13	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
14	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
15	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
16	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
17	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
18	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
19	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
20	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
21	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
22	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
23	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
24	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
25	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
26	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
27	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
28	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008

29	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
30	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
31	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
32	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
33	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
34	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
35	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
36	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
37	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
38	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
39	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
40	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
41	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
42	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
43	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
44	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
45	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
46	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
47	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
48	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
49	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
50	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

IA : Índice de acuerdo

**p<.05 : Válido

En cuanto a la claridad los ítems muestran tener la semántica y sintaxis adecuada al 100%, mostrando índices de acuerdo al 1.00, lo cual indica que los ítems son válidos. Respecto a la relevancia, los 50 ítems que forman parte de la prueba, demuestran índices de 1.00; significando que todos son importantes y deben estar incluidos en el instrumento. Finalmente, en lo que refiere a coherencia, al ser los ítems analizados por los jueces, se muestra que los 50 ítems tienen relación con la dimensión y criterios a los que pertenecen, obteniendo índices de 1.00.

Tabla 2

Validez de contenido a través del método de criterio de expertos de la escala de motivación laboral.

ÍTEMS	CLARIDAD		RELEVANCIA		PERTINENCIA	
	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.	I.A.	Sig.
1	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
2	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
3	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
4	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
5	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
6	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
7	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
8	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
9	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
10	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
11	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
12	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
13	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
14	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008
15	1.00	.008	1.00	.008	1.00	.008

Nota:

V : Coeficiente V de Aiken

Sig. (p) : Probabilidad de rechazar la hipótesis nula siendo cierta

IA : Índice de acuerdo

**p<.05 : Válido

Respecto a la claridad los ítems muestran tener la semántica y sintaxis adecuada al 100%, mostrando índices de acuerdo al 1.00, esto cual indica que los ítems son válidos. En cuanto a la relevancia, los 15 ítems que forman parte de la prueba, muestran índices de 1.00; significando que todos son importantes y deben estar incluidos en el instrumento. Por ultimo en lo que concierne a coherencia, al ser los ítems analizados por los jueces, se muestra que los 15 ítems tienen relación con la dimensión y criterios a los que pertenecen, obteniendo índices de 1.00.

Tabla 3

Prueba de Normalidad del piloto del Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura por medio de Kolmogorov Smirnov.

Pruebas de normalidad		
	Kolmogorov - Smirnov	
	Estadístico	Sig.
Clima Laboral	0,115	0,000
Motivación de logro	0.123	0,000

< 0,05 = Distribución No Paramétrica.

Según la tabla 3, se desarrolló la prueba de normalidad de ajuste, a 60 sujetos, manejando Kolmogorov Smirnov, obteniendo un puntaje menor al 0.005, por ello se manipuló la correlación por medio del coeficiente Spearman la cual pertenece a una prueba no paramétrica.

Tabla 4

Relación entre *Clima Laboral* y *motivación de logros de Objetivos* en los *Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura* por medio de *coeficiente Spearman*.

Correlaciones				
			Clima Laboral	Motivación de logro
Rho de Spearman	Clima Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	0.664
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	60	60
	Motivación de logro	Coeficiente de correlación	0.664	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	60	60

En la Tabla 4 se determinó el coeficiente de correlación de Spearman es moderada con un puntaje de 0.664, así mismo su nivel de significancia es menor a 0,05 (0,000), por lo tanto, si existe relación entre las dos variables.

Tabla 5

Nivel de clima laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021 del piloto.

Nivel de Clima Laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Muy favorable	5	8.4	8.4	8.4
Favorable	55	91.6	91.6	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Según la Tabla 5, se observa en el resultado que de un total de 60 trabajadores, existe un predominio de nivel de favorable de clima laboral con un valor de 91.6% en 55 sujetos, mientras que el 8.4% de colaboradores presentan un predominio de muy favorable representados por 5 sujetos.

Tabla 6

Nivel de motivación para el logro de sus objetivos de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021 del piloto.

Nivel de Motivación de logro				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Promedio	9	15,0	15,0	15,0
Alto	51	85,0	85,0	100,0
Total	60	100,0	100,0	

Según la Tabla 6, se observa en el resultado que de un total de 60 trabajadores, existe un predominio de nivel alto de motivación laboral con un valor de 85.0% en 51 sujetos, mientras que el 15.0% de colaboradores presentan un predominio de promedio representados por 9 sujetos.

Tabla 7

Relación de las dimensiones Clima Laboral y motivación de logros de Objetivos en los Colaboradores de un Centro Médico en la Ciudad de Piura del piloto.

Correlaciones dimensiones de clima laboral – Motivación de logro		
		Motivación de logro
Motivación de logro	Coefficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	
Autorrealización	Coefficiente de correlación	0,770**
	Sig. (bilateral)	0.000

Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	0,772**
	Sig. (bilateral)	0.000
Supervisión	Coeficiente de correlación	0,829**
	Sig. (bilateral)	0.000
Comunicación	Coeficiente de correlación	0,800**
	Sig. (bilateral)	0.000
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	0,700**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

En la Tabla 7, se observa según los resultados que la Motivación de Logro se relaciona con todas las dimensiones de Clima laboral siendo el coeficiente de correlación de Spearman obteniendo en sus componentes 0.770, 0.772, 0.829, 0.800, 0.700 y una significancia menor al 0.05, por tanto existe una relación positiva entre la variable motivación y las dimensiones de clima laboral.

Tabla 8

Relación de las dimensiones de motivación y Clima Laboral de los colaboradores de un Centro médico en la Ciudad de Piura, 2021 del piloto.

Correlaciones dimensiones de motivación de logro – Clima laboral		
		Clima laboral
Clima laboral	Coeficiente de correlación	1.000
	Sig. (bilateral)	
Logro	Coeficiente de correlación	-0,100
	Sig. (bilateral)	0.110
Poder	Coeficiente de correlación	0,600**
	Sig. (bilateral)	0.000

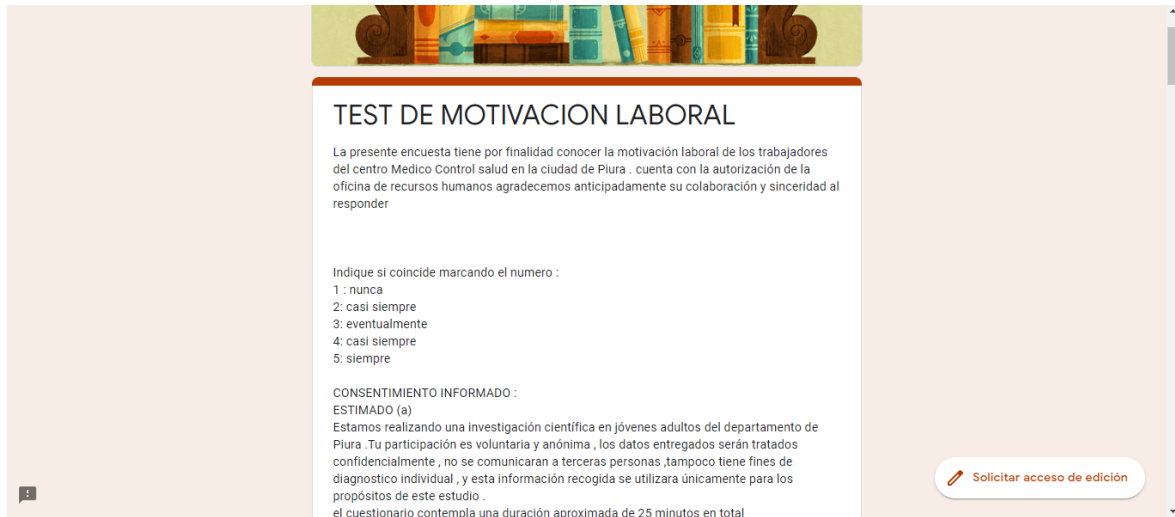
Afiliación	Coefficiente de correlación	0,400**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

En la Tabla 8, se observa según los resultados que el Clima laboral tiene una relación positiva con la dimensión poder 0.600 y Afiliación con 0.400; ambas con un nivel de significancia menor a 0,05, no obstante la dimensión logro no tiene relación con un puntaje de -0.100 y una significancia mayor al 0.05 (0.110), por lo tanto existe relación Positiva Buena y moderada entre la variable Clima laboral y las dimensiones de Poder y de Afiliación.

ANEXO 11: ENLACE DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

https://docs.google.com/forms/u/0/d/1XtzAFkNWSXZ9sTan4MaYDZfQ1DmMxY-id96A8KxPtEM/viewform?edit_requested=true



The image shows a screenshot of a Google Form titled "TEST DE MOTIVACION LABORAL". The form is displayed on a light beige background. At the top, there is a decorative banner with colorful books. The main content area is white with a thin red border. The text is in Spanish and includes a title, a purpose statement, a scale, and an informed consent section. A button for editing is visible in the bottom right corner.

TEST DE MOTIVACION LABORAL

La presente encuesta tiene por finalidad conocer la motivación laboral de los trabajadores del centro Medico Control salud en la ciudad de Piura . cuenta con la autorización de la oficina de recursos humanos agradecemos anticipadamente su colaboración y sinceridad al responder

Indique si coincide marcando el numero :


- 1 : nunca
- 2: casi siempre
- 3: eventualmente
- 4: casi siempre
- 5: siempre

CONSENTIMIENTO INFORMADO :
ESTIMADO (a)
Estamos realizando una investigación científica en jóvenes adultos del departamento de Piura .Tu participación es voluntaria y anónima , los datos entregados serán tratados confidencialmente , no se comunicaran a terceras personas ,tampoco tiene fines de diagnostico individual , y esta información recogida se utilizara únicamente para los propósitos de este estudio .
el cuestionario contempla una duración aproximada de 25 minutos en total

[Solicitar acceso de edición](#)

ANEXO 12: ENLACE DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

https://docs.google.com/forms/u/0/d/1Oiv6RxA8AMFkBk09tf--hdx_fQt9NoQBseA6iuO93jc/viewform?edit_requested=true



TEST DE CLIMA LABORAL

ESCALA DE OPINIONES

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted recuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y seleccione solo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

CONSENTIMIENTO INFORMADO :
ESTIMADO (a)
Estamos realizando una investigación científica en jóvenes adultos del departamento de Piura. Tu participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicaran a terceras personas, tampoco tiene fines de diagnostico individual, y esta información recogida se utilizara únicamente para los

[Solicitar acceso de edición](#)

ANEXO 13: BASE DE DATOS DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

DATA SARYTA - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato condicional Dar formato como tabla Estilos de celdas Insertar Eliminar Formato Celdas

Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Número de participantes

	BZ	CA	CB	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CQ	CR	CS	CT
1																					
2	7	8	9	10	11	12	13	14	15	Logro	Nivel de logro	CodigoLogro	Poder	Nivel de Poder	CodigoPoder	Afiliación	Nivel de Afiliación	CodigoAfiliación	TOTAL Afiliación	Nivel de Af.TOTAL	CodigoAfiliación.TOTAL
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	19	Bajo	2	18	Muy Alto	5	17	Alto	4	54	Promedio	3
4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	21	Alto	4	18	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	59	Promedio	3
5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	21	Alto	4	18	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	59	Promedio	3
6	4	4	4	4	2	4	3	4	3	20	Promedio	3	15	Muy Alto	5	17	Alto	4	52	Promedio	3
7	5	4	4	4	3	4	4	5	4	21	Alto	4	19	Muy Alto	5	18	Alto	4	58	Promedio	3
8	4	4	4	5	3	4	3	4	4	21	Alto	4	19	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	60	Alto	4
9	4	4	5	4	3	4	4	4	3	21	Alto	4	18	Muy Alto	5	18	Alto	4	57	Promedio	3
10	4	3	4	4	2	5	4	4	4	20	Promedio	3	15	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	55	Promedio	3
11	5	4	4	4	2	4	3	3	4	20	Promedio	3	16	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	56	Promedio	3
12	4	4	4	5	3	4	4	5	3	21	Alto	4	19	Muy Alto	5	17	Alto	4	57	Promedio	3
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	20	Promedio	3	19	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	58	Promedio	3
14	5	4	5	4	2	4	4	4	3	23	Alto	4	17	Muy Alto	5	17	Alto	4	57	Promedio	3
15	4	5	4	4	2	4	3	4	4	18	Bajo	2	19	Muy Alto	5	19	Muy Alto	5	56	Promedio	3
16	4	4	4	5	3	4	4	4	4	21	Alto	4	18	Muy Alto	5	19	Muy Alto	5	58	Promedio	3
17	4	4	4	4	2	3	3	3	4	20	Promedio	3	17	Muy Alto	5	18	Alto	4	55	Promedio	3
18	4	4	4	4	3	4	4	4	3	20	Promedio	3	16	Muy Alto	5	17	Alto	4	53	Promedio	3
19	4	4	5	4	3	4	3	4	3	19	Bajo	2	19	Muy Alto	5	19	Muy Alto	5	57	Promedio	3
20	4	4	4	4	2	4	3	4	4	20	Promedio	3	16	Muy Alto	5	17	Alto	4	53	Promedio	3
21	4	4	4	5	3	4	4	4	4	21	Alto	4	18	Muy Alto	5	19	Muy Alto	5	58	Promedio	3
22	4	3	4	4	2	5	3	3	3	19	Bajo	2	15	Muy Alto	5	20	Muy Alto	5	54	Promedio	3
23	3	4	4	4	3	4	4	4	3	20	Promedio	3	18	Muy Alto	5	17	Alto	4	55	Promedio	3
24	4	4	4	4	2	4	4	5	4	20	Promedio	3	18	Muy Alto	5	18	Alto	4	56	Promedio	3
25	4	4	5	4	3	4	3	4	4	19	Bajo	2	19	Muy Alto	5	21	Muy Alto	5	59	Promedio	3
26	4	4	4	4	2	4	4	4	3	21	Alto	4	17	Muy Alto	5	17	Alto	4	55	Promedio	3

Hoja1

LISTO Type here to search

82°F ESP 11:35 a.m. 3/01/2022

ANEXO 14: BASE DE DATOS DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

DATA SARYTA - Excel (Error de activación de productos)

ARCHIVO INICIO INSERTAR DISEÑO DE PÁGINA FÓRMULAS DATOS REVISAR VISTA

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

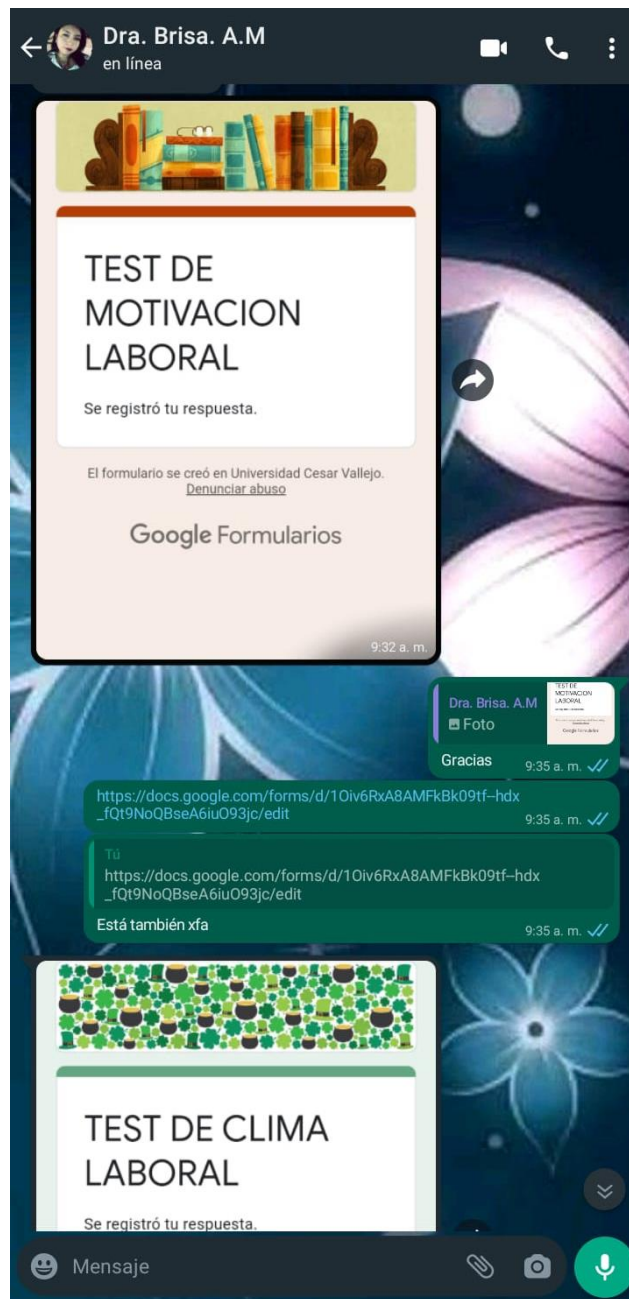
Número de participantes

	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BU	BV	BW	BX
1																							
2	Autorealización	Nivel	CódigoAUTD.	Involucramiento laboral.	Nivel	CódigoN/OLABO	Supervisión.	Nivel	CódigoSU PERV	Comunicación.	Nivel	CódigoCOD MUN	Condición vs laborales	Nivel	CódigoCOD NDLABO	P.TOTAL DIRECTO	NIVEL DE C.L. TOTAL	CODIGO DE C.L. TOTAL	1	2	3	4	5
3	35	Favorable	4	39	Favorable	4	36	Favorable	4	38	Favorable	4	37	Favorable	4	185	Favorable	4	4	4	2	4	3
4	34	Favorable	4	39	Favorable	4	39	Favorable	4	40	Favorable	4	35	Favorable	4	187	Favorable	4	5	4	3	4	3
5	38	Favorable	4	38	Favorable	4	35	Favorable	4	38	Favorable	4	39	Favorable	4	186	Favorable	4	4	4	3	4	2
6	37	Favorable	4	35	Favorable	4	38	Favorable	4	38	Favorable	4	38	Favorable	4	188	Favorable	4	4	3	2	5	2
7	33	Favorable	4	37	Favorable	4	42	Muy favorable	5	38	Favorable	4	36	Favorable	4	188	Favorable	4	4	4	3	4	3
8	38	Favorable	4	38	Favorable	4	37	Favorable	4	36	Favorable	4	39	Favorable	4	188	Favorable	4	5	4	3	4	4
9	36	Favorable	4	39	Favorable	4	37	Favorable	4	39	Favorable	4	37	Favorable	4	188	Favorable	4	4	4	2	5	3
10	36	Favorable	4	38	Favorable	4	42	Muy favorable	5	37	Favorable	4	39	Favorable	4	192	Favorable	4	4	4	3	4	2
11	35	Favorable	4	37	Favorable	4	37	Favorable	4	41	Favorable	4	35	Favorable	4	185	Favorable	4	4	3	3	4	4
12	34	Favorable	4	36	Favorable	4	41	Favorable	4	36	Favorable	4	39	Favorable	4	188	Favorable	4	4	4	2	4	3
13	35	Favorable	4	36	Favorable	4	38	Favorable	4	37	Favorable	4	39	Favorable	4	187	Favorable	4	4	4	3	4	4
14	36	Favorable	4	39	Favorable	4	40	Favorable	4	38	Favorable	4	40	Favorable	4	193	Favorable	4	5	4	2	5	3
15	34	Favorable	4	36	Favorable	4	39	Favorable	4	37	Favorable	4	39	Favorable	4	185	Favorable	4	3	4	3	4	4
16	36	Favorable	4	36	Favorable	4	36	Favorable	4	37	Favorable	4	37	Favorable	4	194	Favorable	4	4	4	3	4	3
17	35	Favorable	4	36	Favorable	4	39	Favorable	4	38	Favorable	4	76	Muy favorable	4	224	Muy favorable	5	4	4	2	5	4
18	33	Favorable	4	38	Favorable	4	37	Favorable	4	38	Favorable	4	36	Favorable	4	182	Favorable	4	4	3	2	4	2
19	36	Favorable	4	37	Favorable	4	39	Favorable	4	36	Favorable	4	37	Favorable	4	185	Favorable	4	4	4	3	4	4
20	39	Favorable	4	36	Favorable	4	38	Favorable	4	39	Favorable	4	39	Favorable	4	193	Favorable	4	4	4	2	5	2
21	31	Favorable	4	40	Favorable	4	38	Favorable	4	38	Favorable	4	38	Favorable	4	185	Favorable	4	4	4	3	4	3
22	35	Favorable	4	36	Favorable	4	39	Favorable	4	37	Favorable	4	37	Favorable	4	186	Favorable	4	4	4	3	4	3
23	32	Favorable	4	36	Favorable	4	38	Favorable	4	37	Favorable	4	36	Favorable	4	193	Favorable	4	4	4	2	5	4
24	34	Favorable	4	39	Favorable	4	38	Favorable	4	37	Favorable	4	37	Favorable	4	185	Favorable	4	4	4	2	4	3
25	33	Favorable	4	38	Favorable	4	39	Favorable	4	38	Favorable	4	40	Favorable	4	188	Favorable	4	4	4	3	4	4
26	37	Favorable	4	40	Favorable	4	37	Favorable	4	37	Favorable	4	36	Favorable	4	187	Favorable	4	4	4	2	5	3
27	35	Favorable	4	38	Favorable	4	40	Favorable	4	38	Favorable	4	38	Favorable	4	193	Favorable	4	5	4	3	4	4
28	37	Favorable	4	36	Favorable	4	38	Favorable	4	39	Favorable	4	39	Favorable	4	189	Favorable	4	4	4	2	4	2
29	32	Medio	3	37	Favorable	4	39	Favorable	4	35	Favorable	4	36	Favorable	4	179	Favorable	4	4	3	3	4	4

Hoja1

LISTO Type here to search 82°F 11:34 a. m. 3/01/2022

ANEXO 15: EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL



ANEXO 16: EVIDENCIA DE APLICACIÓN DE LA ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

