



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO  
DE:**

Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Br. Cabrera Jimenez Daniel Isaac Armando

**ASESOR:**

Dra. Vasquez Amaral Sara Fany

**SECCIÓN:**

Ciencias Medicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2016

**PÁGINA DEL JURADO**

**DRA. SOPLIN RIOS JUDITH ALEJANDRINA**

-----  
PRESIDENTE

**MG. ANGULO RIOS LUZ ANGELICA**

-----  
SECRETARIO

**MG. VASQUEZ AMARAL SARA FANY**

-----  
VOCAL

## **DEDICATORIA**

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

## AGRADECIMIENTO

Un merecido agradecimiento a:

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



## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado:

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

La investigación tiene la finalidad de establecer de qué manera se relaciona el clima laboral y la motivación en el Hospital Regional de Maynas en el año 201.

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

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

## ÍNDICE GENERAL

Págs.

Página del Jurado.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	xi
<b>ABSTRACT</b> .....	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	13
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b> .....	27
2.1. Variables.....	27
2.2. Operacionalización de variables.....	29
2.3. Metodología.....	31
2.4. Tipos de estudio.....	31
2.5. Diseño.....	31
2.6. Población, muestra y muestreo.....	32
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	33
2.8. Métodos de análisis de datos.....	34
2.9. Aspectos éticos.....	34
<b>III. RESULTADOS</b> .....	35
<b>IV. DISCUSIÓN</b> .....	51
<b>V. CONCLUSIONES</b> .....	54
<b>VI. RECOMENDACIONES</b> .....	56
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	58





## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Cabrera Jimenez Daniel Isaac Armando estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada "El clima laboral y motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017" presentada, en 61 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

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

Trujillo, 17 de mayo de 2017



Nombres y apellidos: Cabrera Jimenez Daniel Isaac

DNI: 05390699

## ÍNDICE DE TABLAS

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

## ÍNDICE DE FIGURAS

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

## RESUMEN

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

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

## ABSTRACT

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

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

## I. INTRODUCCIÓN

La relación que debe existir entre el clima laboral y la motivación afecta directamente a la efectividad de una institución, que al mejorar el ambiente de trabajo se puede fortalecer aún más el rendimiento de los trabajadores, que se puede verificar de una forma más clara en los procesos de servicios que se brinda a la comunidad en general, esto es importante en el mundo actual como lo que vivimos.

La motivación se da a través de manera externa e interna ya se pueden conectar entre si existiendo una motivación externa el trabajador tiene que estar siempre involucrado en la motivación que le ofrece otra persona o institución con la finalidad de mantener comportamiento acorde, por lo que nos da como determinante que motivar es impulsar las habilidades que realiza os trabajadores y que lo realicen lo mejor posible, tomando en cuenta los objetivos obtenidos y se debe de premiar cuando ellos lo ameriten siempre y cuando logren los resultados propuestos.

Asimismo para el análisis del presente trabajo se tomó como inicio estudios que tienen vínculo con el problema de investigación encontrado, las cuales nos ayudaran como antecedentes y que están direccionados a desarrollar un análisis de los datos y percepciones prácticas de otros investigadores a nivel internacional, nacional, regional y local, como se demuestra a continuación:

Según Flores, Y. (2007) en el estudio sobre el “Clima Laboral y compromiso Organizacional en Docentes Universitarios” en la ciudad de Barquisimeto – Venezuela. Para efectos de este estudio la población estuvo constituida por docentes adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Cent occidental “Lisandro Alvarado”, Barquisimeto, Estado Lara. En este estudio está representada por 96 docentes a quienes se les aplicaron los instrumentos de recolección de datos, tonando como referencia las variables extrañas presentes en la investigación, en edades 40 comprendidas entre 25 y 60 años de edad, entre hombres y mujeres

adscritos al Decanato de Humanidades y Artes de la Universidad Cent occidental “Lisandro Alvarado”. La presente investigación se encuentra estructurada en una perspectiva cuantitativa, la cual de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2010) “usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamientos y probar teorías”. De igual manera la presente investigación se desarrolla por medio de un diseño no experimental, correlacional, de corte transversal. Según Hernández, (2010), estos son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los cuales no se pretende saber acerca de la relación causa y efecto entre las variables estudiadas, ya que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos. Igualmente el autor antes indicado, señala que el diseño, de corte transversal, es aquel donde se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. El estudio concluyo de que las dimensiones del clima laboral la que puntúo más alto fue la de relaciones interpersonales, acompañada de claridad y coherencia en la dirección, sentido de pertenencia, y valores colectivos. Aquí parece existir una contradicción entre los bajos niveles de compromiso laboral y la dimensión de pertenencia, pues es de suponer que quien desarrolla un alto grado de pertenencia en la organización debería también desarrollar algún tipo de compromiso, particularmente el compromiso afectivo. Las demás dimensiones del clima organizacional están vinculadas a las relaciones que mantiene y desarrolla el docente con sus compañeros laborales, sus jefes y demás personas de su entorno laboral, y con valores colectivos, es decir, que los docentes del decanato de Humanidades y Artes de la UCLA, perciben que las relaciones y los valores grupales constituyen un fortaleza dentro de su ambiente de trabajo.

Polo, L. (2008) en su tesis titulada “Diseño de una propuesta Estratégica para mejorar la percepción final del consumido a través de la Motivación del Personal en las Empresas de Servicios Públicos domiciliarios (caso Manizales) Manizales- Colombia, para cumplir con los objetivos planteados en el estudio fueron necesarios realizar 3 muestras de diferentes poblaciones de acuerdo a la metodología que se desarrolló, ya que fue una investigación aplicada de tipo Descriptivo se trataría de describir las características de un problema, cuantificar los comportamientos, explicar actitudes. Los instrumentos fueron las entrevistas realizadas a las personas encargadas de Recursos Humanos de las diferentes empresas, llegando a las principales conclusiones

después de realizar un exhaustivo análisis teóricos en muchas publicaciones de innumerables autores que han escrito a cerca de los tema de motivación del Personal. Percepción final del consumidor y la relación que existe en ambos finalmente se puede decir que cada empresa cuenta con variables y factores diferentes de acuerdo a su comportamiento interno y teniendo en cuenta la competitividad a la que actualmente se ven obligadas las empresas, es necesario conseguir que los empleados se sientan motivados en la organización para garantizar mayor productividad, compromiso y sentido de pertenencia.

García, V. (2012) en el estudio sobre “La Motivación Laboral”Valladolid-España. Teniendo una población en cuanto al número de entrevistas a realizar, en definitiva se trata de fijar las entrevistas que se crean oportunas para cada una de las categorías relevantes o consideradas en la investigación. En este estudio se ha realizado 25 entrevistas en distintos sectores y con particularidades individuales diferentes. En este proyecto se ha utilizado una metodología no experimental para buscar las características que describen a una determinada Población, se ha buscado los elementos motivadores en un grupo de trabajadores con una situación laboral estable, el diseño se definió como descriptiva, para la recolección de datos En la investigación social desarrollada por entrevistas, se obtiene información individual del interlocutor pero siempre buscando los rasgos sociales comunes que tiene con otros sujetos en su mismo contexto social. Sus circunstancias, motivaciones, comportamientos, percepciones, etc., percibidas por el interlocutor como individuales podremos observar que son expresiones socializadas, se concluyó de que el desarrollo del trabajo es fundamental para la consecución de los objetivos de la empresa, por lo que el poder definir de forma adecuada una estrategia para potenciar su motivación y desarrollo es fundamental. La retribución económica es una parte importante, ya que como podemos observar es el motivo de abandono del trabajo por un 45 % de los entrevistados, pero el salario emocional o motivador es fundamental, y como observamos en el gráfico el 55% del entrevistado abandonaría su trabajo por un mal ambiente laboral.

En relación a los antecedentes nacionales Monteza, N. (2012) La investigación sobre la “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ESSALUD Chiclayo ,2010”. la población estaba conformada por las enfermeras que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional



Almanzor Aguinaga Asenjo, la muestra se consideró 46 de las 48 Profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Esta investigación es Cuantitativo de diseño descriptivo, en la recolección de los datos se utilizó la técnica del gabinete en la que se contó con guías de proyectos e informes de investigación, fichas de lecturas que ayudaron en la elaboración del proyecto. Los resultados señalaron que las enfermeras del centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo respecto al clima laboral calificaron como medianamente favorable predominado como potencial la Autorrealización, estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros pocos valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital, y en cuanto a la satisfacción laboral las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, respecto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo a esto se añade el capital humano y el material no suficiente, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión.

Altivez, F. (2013) El estudio de investigación sobre “Relación entre el programa de compensación e incentivos y la Motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013, utilizando como población a los docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo, el tipo de investigación es aplicado, porque aplica una teoría que ya existe El nivel de investigación es descriptivo porque se investigó y describió la relación que existe entre la motivación profesional y el liderazgo en docentes de educación primaria en la ciudad de Huancayo. El diseño es el descriptivo correlacional, este tipo de investigación tiene el propósito de medir el grado de correlación que existe entre dos variables: “motivación profesional y liderazgo” en los docentes de educación primaria de la ciudad de Huancayo, las técnicas empleadas en la investigación fueron la observación indirecta y la técnica psicométrica. Llegando a los siguientes resultados que se ha determinado que existe relación directa entre el Programa de Incentivos y Compensación de la Empresa con la Motivación de los Empleados; mientras mayor son los incentivos y compensaciones el nivel de motivación es mayor, los trabajadores valoran más como incentivo y compensación la

retribución económica. Y que en la caracterización de la motivación profesional de los docentes se comprobó la primera hipótesis específica que plantea que los Docentes presentan niveles promedio de motivación profesional, se halló también nivel motivacional de tendencia alta.

Sáenz, S. (2014) El estudio sobre “Clima y Motivación Laboral en las Instituciones de Miramar-Alto Salaverry” Trujillo-Perú, La población y muestra fue realizado a 112 trabajadores de las instituciones Educativas de Miramar, es de 98 trabajadores distribuidos por afición proporcional al término en las 2 instituciones educativas, utilizando la investigación no experimental – correlacional y transversal, siendo el instrumento realizado por Cuestionario de Escala de Opiniones en Clima Laboral siendo sus dimensiones: Autorrealización, Involucramiento Laboral, Supervisión, comunicación, Condiciones Laborales y en escala de Motivación por Steers siendo sus dimensiones: Necesidad del Logro, Necesidad de Afiliación y Necesidad de Poder; concluyendo de que el clima, llamado también Clima Laboral, o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora, por medio de estrategias internas sin embargo para un 48 % de trabajadores el clima es favorable resultados son congruentes con hallazgos de Rousseu. Y que el resultado debido al desfavorable-muy desfavorable nivel de autorrealización (50%). Desfavorable involucramiento laboral (85%), desfavorable supervisión (30.87%) desfavorable comunicación (30.6%) y desfavorable condición laboral (50%) datos explicados por Palma (2004) al definir clima laboral 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.

En la actualidad en la región Ucayali, no existen investigación alguna sobre los temas de “El clima Laboral y La motivación laboral”, ya que permitirá que se tome una serie de medidas como el compromiso de los trabajadores con los objetivos empresariales, el pago de salarios en función de la productividad de cada trabajador, donde los empleados estén más entrenados y motivados a dar reconocimiento a las personas y no solo dinero constituye el elemento básico del clima laboral, para un buen desempeño las personas deben percibir justicia en las recompensas que reciben

además podemos ver que la Motivación podemos decir que cuando hay mejoramiento del capital humano hay potencial existente en los puestos de trabajo y también se aplican estrategias de cambio para desarrollar en la organización.

Chiavenato, I. (2000) "El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional". El clima laboral es un conjunto de factores que influye de manera positiva o negativa en el comportamiento de las personas, depende de ello el estado de ánimo que van a presentar cada uno de los miembros. Hoy por hoy es importante que todas las Instituciones mantengan un clima favorable, si existe un excelente clima laboral van a poder desempeñarse mejor y por ende tendrán una calidad de vida favorable en lo personal, y así, aportar lo mejor de sí, para el logro de objetivos de la organización. Y de esa forma diferenciarse de las demás.

Chiavenato, I. (2000), determina que existen una serie de propiedades del clima laboral que son importantes conocer y se caracterizan por: El clima laboral hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima laboral, son aspectos que guardan relación con el ambiente labora. El clima de una organización, tiene una cierta permanencia a pesas de experimentar cambios por situaciones coyunturales. El clima laboral, tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la Institución. El clima laboral, afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con esta. El clima laboral, es afectado por los compromisos y actitudes de los miembros de la organización y a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes. El clima laboral de una organización es afectado por diferentes variables estructurales, tales como estilo de dirección, políticas, y planes de gestión, sistemas de contratación y despidos, etc. Estas variables a su vez pueden ser afectadas por el clima. El ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral.

Torrecilla, O, (2003) las funciones del clima laboral son las siguientes que debemos tener en cuenta: Desvinculación. Lograr que grupo que actúa mecánicamente, un grupo que "no está vinculado" con la tarea que realiza se comprometa.

Obstaculización, Lograr que el sentimiento que tienen los miembros de que están agobiados con deberes de rutina y otros requisitos que se consideran inútiles. No se está facilitando su trabajo. Es una dimensión de espíritu de trabajo. Los miembros sienten que sus necesidades sociales se están atendiendo y al mismo tiempo están gozando del sentimiento de la tarea cumplida. Intimidad. Que los trabajadores gocen de relaciones sociales amistosas. Esta es una dimensión de satisfacción de necesidades sociales, no necesariamente asociada a la realización de la tarea. Alejamiento. Se refiere a un comportamiento administrativo caracterizado como informal. Describe una reducción de la distancia "emocional" entre el jefe y sus colaboradores. Énfasis en la producción. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por supervisión estrecha. La administración es medianamente directiva, sensible a la retroalimentación. Empuje. Se refiere al comportamiento administrativo caracterizado por esfuerzos para "hacer mover a la organización", y para motivar con el ejemplo. El comportamiento se orienta a la tarea y les merece a los miembros una opinión favorable. Consideración. Este comportamiento se caracteriza por la inclinación a tratar a los miembros como seres humanos y hacer algo para ellos en términos humanos. Estructura. Las opiniones de los trabajadores acerca de las limitaciones que hay en el grupo, se refieren a cuántas reglas, reglamentos y procedimientos hay, ¿se insiste en el papeleo" y el conducto regular, o hay una atmósfera abierta e informal. Responsabilidad. El sentimiento de ser cada uno su propio jefe, no tener que estar consultando todas sus decisiones, cuando se tiene un trabajo que hacer, saber que es su trabajo. Recompensa. El sentimiento de que a uno se le recompensa por hacer bien su trabajo, y énfasis en el reconocimiento positivo más bien que en sanciones. Se percibe equidad en las políticas de pago y promoción. Riesgo. El sentido de riesgo e incitación en el oficio y en la organización. ¿Se insiste en correr riesgos calculados o es preferible no arriesgarse en nada? Cordialidad. El sentimiento general de camaradería que prevalece en la atmósfera del grupo de trabajo; el énfasis en lo que quiere cada uno, la permanencia de grupos sociales amistosos e informales. Apoyo. La ayuda percibida de los gerentes y otros empleados del grupo, énfasis en el apoyo mutuo, desde arriba y desde abajo. Normas. La importancia percibida de metas implícitas y explícitas, y normas de desempeño; en énfasis en hacer un buen trabajo; el estímulo que representan las metas personales y de grupo. Conflicto. El sentimiento de que los jefes y los colaboradores quieren oír diferentes opiniones, el énfasis en que los problemas salgan a la luz y no

permanezcan escondidos o se disimulen. Identidad.El sentimiento de que uno pertenece a la compañía y es un miembro valioso de un equipo de trabajo, la importancia que se atribuye a ese espíritu.Conflicto e inconsecuencia.El grado en que las políticas, procedimientos, normas de ejecución, e instrumentos son contradictorias o no se aplican uniformemente.Formulación.El grado en que se formalizan explícitamente las políticas de prácticas normales y las responsabilidades de cada posición.Adecuación de la Planeación.El grado en que los planes se ven como adecuados para lograr los objetivos del trabajo.Selección basa en capacidad y desempeño. El grado en que los criterios de selección se basan en la capacidad y el desempeño, más bien que en política, personalidad, o grados académicos.Tolerancia a los errores.El grado en que los errores se tratan en una forma de apoyo y de aprendizaje, más bien que en una forma amenazante, punitiva o inclinada a culpar.

Chiavenato, I. (2000) la especial importancia de este enfoque reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es un resultante de los factores organizacionales existentes entre los cuales se encuentran inmersos los factores del sistema organizacional sus miembros y el comportamiento de los mismos. Sino que depende en gran parte de las percepciones que tenga el trabajador de estos agentes. Estas percepciones dependen en buena medida de las actividades interacciones y otra serie de experiencias que cada miembro tenga con la empresa de ahí que el clima Laboral refleja la interacciona entre características personales u organizacionales.

Entre las principales propiedades de la motivación se encuentran las siguientes las cuales pueden ser fácilmente puntualizadas: Mientras mayor es el deseo o la necesidad se incrementará en gran medida la motivación. La motivación supera a las razones.Tanto la conducta como el comportamiento de los individuos, son elementos que influyen directamente sobre la motivación y el grado de la misma en el individuo. La motivación impulsa el desarrollo de las nuevas soluciones y del ingenio.Por medio de la motivación se logra establecer nuevos esquemas de interacción entre los individuos. La motivación es fundamental para cualquier proceso de desarrollo humano que se lleve a cabo. Aunque no se puede enseñar, ni existe realmente un mecanismo para motivarse, lo que importa es que lo que se haga, sea a gusto.

Por ello las funciones están catalogadas en dos grandes áreas: Proporcionar al organismo la energía necesaria para llevar a cabo la acción. Como se mencionó,

depende del interés y gusto por hacerlo. Dirige el comportamiento a ciertos fines, relacionado con el refuerzo y el incentivo. El refuerzo es una condición que fortalece la conducta e influye en la adaptación corporal o conducta, la comunicación o expresión del mensaje y la expresión subjetiva. El incentivo es un objetivo o condición externa al sujeto capaz de satisfacer una necesidad y que tiene que producir el comportamiento para lograr la meta o propósito, se divide en dos: positivos de recompensa o negativos de castigo. Rescatado de:

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102056/SocOrg102056\\_html-exe\\_/22\\_la\\_motivacin\\_tipos\\_teoras\\_funciones.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102056/SocOrg102056_html-exe_/22_la_motivacin_tipos_teoras_funciones.html)

.Desde el punto de vista teórico, esta investigación permitirá indagar con mayor profundidad sobre los factores que inciden en el comportamiento de las variables, los cuales son de suma importancia para el logro de metas institucionales, ofreciendo el material a quienes la dirigen, para así fortalecer y plantear nuevos enfoques que permiten ser productivos en la labor institucional ya que el propósito de esta investigación es determinar la relación entre clima laboral y motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas.

Desde su relevancia práctica, el líder de una organización, deberá propiciar la integración, participación, colaboración convirtiéndose en un directivo democrático creando un ambiente agradable para lograr que los trabajadores tengan un buen desempeño, se integren de manera amena, espontánea, significativa en relación a su labor, en el entorno por lo tanto debe crear condiciones favorables para que pueda lograr tal propósito.

Desde el punto de vista social, se pretenderá aportar soluciones a una problemática, planteada que preocupa a todos, como lo es el clima laboral y la motivación laboral, elementos indispensables para fundamentar las bases de una organización con miras al éxito. En este sentido, se aportaran algunas alternativas de solución a fin de mejorar la interacción directivo, trabajadores.

Metodológicamente, se justifica para llevar a cabo los objetivos formulado con la utilización de técnicas e instrumentos de investigación diseñados conforme al escenario específico con el universo se la en la institución pública, necesaria para la recolección, procesamiento de datos, así como el análisis e interpretación de los

resultados de la investigación, servirán de motivación para la aplicación de similares metodológicas en futuras investigaciones, necesarias para desarrollar acciones tendientes a mejorar el clima laboral y la motivación laboral.

De allí radica la importancia de analizar la relación que existe entre el clima laboral y la motivación en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

### **1.1. Problema**

En el enfoque empresarial internacionalmente, cuando los trabajadores de una institución se sientan desmotivados por cualquier índole o circunstancias se origina un clima laboral desfavorable, de tensión, por lo cual se ve reflejado a la necesariamente en las labores diarias. Razón por la cual en el mundo globalizado en que vivimos las instituciones toman mucha importancia sobre la motivación de su personal, como un indicador para determinar el logro de las metas y objetivos que se trazan las instituciones actuales ya que se preocupan para que sus procesos administrativos sean los más adecuados y así podrán mantener un control eficiente para cada uno de ellos.

Todo esto nos conlleva a elevar el nivel de eficacia sus labores y por ende ir hacia las metas y los objetivos trazados. Para lograr todo lo pensado, necesario tener personal idóneo en cada oficinas y/o jefaturas de la institución, con un personal motivado y dispuesto a dar lo mejor para cumplir sus funciones con la mente despejada para realizar sus actividades cotidianas que son estipuladas por cada institución.

Obtener un clima laboral favorable en la institución es muy importante para el potencial humano que se desarrolla en una determinada área, y en la actualidad es un tema de vanguardia que ha tomado la atención de expertos e investigadores, ya que identificarlo a tiempo permitirá resolver y evitar problemas inmediatos y futuros.

Bernardo, F. (2011), las percepciones y respuestas que abarca el clima laboral. Se originan de una gran variedad de factores. Unos abarcan las variables de liderazgo y prácticas de dirección. Otros están relacionados con el sistema formal y estructural de la organización (sistema de comunicación, relaciones de independencia). Otros elementos son la consecuencia del comportamiento en el

trabajo (apoyo social, interacción con los demás miembros). De este modo, el impacto del compromiso laboral es percibido con actitudes y conductas del trabajador, aceptación de metas, valores y cultura de la organización, disminución de ausentismo y baja rotación de personal.

Cabanillas, J. (2014). Ante la situación de crisis económica que se vive en la actualidad en el Perú, se podría considerar que el trabajo sólo se concibe únicamente como la fuente económica para satisfacer solo las necesidades básicas de cualquier individuo, y que el individuo con ello se sentirá satisfecho debido al clima de incertidumbre sobre la estabilidad económica y de empleo.

García, V. (2012). Pero el elemento de retribución económica por si solo es escaso y deficiente motivador en la vida laboral de los trabajadores, sobre todo desde el punto de vista del empresario que con esta retribución sola no conseguirá la implicación del trabajador ni su mayor productividad, ya que el trabajador se limitará a hacer su trabajo y no perderle, sin buscar la consecución de los objetivos de la empresa.

De allí se interpreta que las percepciones que tenga el personal de una empresa donde presta sus servicios repercuten en el rendimiento de su trabajo y, por ende, la motivación laboral, lo que influye directamente en la calidad de vida institucional, en su respectiva productividad o en la prestación de sus servicio, en el Hospital Regional de Maynas.

De ahí que con la investigación se intenta dar la respuesta al siguiente problema:

**Problema General:**

¿Cuál es la relación que existe entre El Clima Laboral y la Motivación Laboral del Hospital Regional de Maynas en el año 2017?

**Problemas Específicos:**

PE1. ¿Cuál es la relación que existe entre la autorrealización inherente a la inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?



- PE2. ¿Cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?
- PE3. ¿Cuál es la relación que existe entre la supervisión inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?
- PE4. ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?
- PE5. ¿Cuál es la relación que existe las condiciones laborales inherentes a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?
- PE6. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad del logro inherente al Clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?
- PE7. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de afiliación inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?
- PE8. ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de poder inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017?

## **1.2. Hipótesis**

Hernández, R. (2010), es el enunciado aseverativo en respuesta al problema formulado o una propuesta de solución a la formulación del problema, es decir, es una respuesta a la pregunta de investigación

### **1.2.1. Hipótesis General o Alterna:**

Hi. Existe relación significativa entre el clima laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

### **1.2.2. Hipótesis Específicos:**

H1. Existe relación significativa entre la autorrealización inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H2. Existe relación significativa entre el involucramiento laboral inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H3. Existe relación significativa entre la supervisión inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H4. Existe relación significativa entre la comunicación inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H5. Existe relación significativa entre las condiciones laborales inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H6. Existe relación significativa entre la necesidad del logro inherente al Clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H7. Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

H8. Existe relación significativa entre la necesidad de poder inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

### **1.3. Objetivos**

#### **1.3.1. General:**

Determinar cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la motivación laboral en Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

#### **1.3.2. Específicos:**

OE1 Determinar cuál es la relación que existe entre la autorrealización inherente a la motivación Laboral en el HRP en el año 2017.

- OE2  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre el involucramiento laboral inherente a la motivación Laboral en el HRP en el año 2017.
- OE3  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre la supervisión inherente a la motivación Laboral en el HRP en el año 2017.
- OE4  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre la comunicación inherente a la motivación Laboral en el HRP en el año 2017.
- OE5  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre las condiciones laborales inherente a la motivación Laboral en el HRP en el año 2017.
- OE6  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre la necesidad de logro inherente al clima laboral en el HRP en el año 2017.
- OE7  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre la necesidad de poder inherente al clima laboral en el HRP en el año 2017.
- OE8  
·  
Determinar cuál es la relación que existe entre la necesidad de afiliación inherente al clima laboral en el HRP en el año 2017.



## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Variables

#### 2.1.1. Variable 1: Clima Laboral

Para medir el clima laboral, fue diseñada y elaborada por la Psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004). Se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert comprendiendo en su versión final 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.

##### a. Autorrealización

Según Palma, S. (2004), es la apreciación del trabajador con respecto a las posibilidades que el medio laboral favorezca al desarrollo personal y profesional contingente a la tarea y con perspectiva de futuro.

##### b. Involucramiento Laboral

Según Palma, S. (2004), es la Identificación con los valores organizaciones y compromiso para el con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

##### c. Supervisión

Según Palma, S. (2004), son las apreciaciones de funcionalidad y significación de superiores en la Supervisión dentro de la actividad laboral en tanto relación de apoyo y orientación para las tareas que forman parte de su desempeño diario.

##### d. Comunicación

Según Palma, S. (2004), es la percepción del grado de fluidez, celeridad, claridad, coherencia y precisión de la información relativa y pertinente al funcionamiento interno de la empresa como con la atención a usuarios y/o clientes de la misma.

#### **e. Condiciones Laborales**

Según Palma, S. (2004), es el reconocimiento de que la Institución provee los elementos materiales, económicos y/o psicológicos necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

#### **2.1.2. Variable 2: Motivación Laboral**

##### **1. Necesidad de Logro o Realización:**

Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos dice que es el impulso de sobresalir, deseo de luchar por alcanzar el éxito. La persona con necesidad de logro se encuentra motivada por llevar a cabo algo difícil, alcanzar algo realmente difícil mediante el reto y desafío de sus propias metas y con ello avanzar en el trabajo.

##### **2. Necesidad de Afiliación:**

Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos dice que es el deseo de relacionarse con otras personas. La persona con necesidad de asociación, está motivada por la afiliación y posee la necesidad de tener relaciones amigables y se motiva hacia interactuar con la gente y con los demás compañeros de trabajo. La afiliación conduce a sentirse respaldado por la ayuda, respeto y consideración de los demás.

##### **3. Necesidad de Poder:**

Según McClelland en (1989) y Chiang (2010) nos dice que es el deseo de conseguir que otros se comporten de determinada manera, diferente a como hubieran actuado de manera natural. La persona con necesidad de poder está motivada por obtener y conservar la autoridad.

## 2.2. Operacionalización de Variables

### MATRÍZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Título: “El Clima Laboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017”

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
EL CLIMA LABORAL	(Chiavenato, I. (2000)“El clima laboral se refiere al ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional”. (Chiavenato	Según Palma, S. (2004) El instrumento fue diseñado con la técnica de Likert.  ➤ 04 Dimensiones ➤ 08 Indicadores ➤ 50 Ítems	1. Autorrealización	-Apreciación del Personal en su Desarrollo Personal y Profesional.	Escala de Medición Ordinal  (1) Muy Favorable  (2) Favorable  (3) Medio  (4) Desfavorable  (5) Muy Desfavorable
			2. Involucramiento Laboral	-Compromiso para el Cumplimiento -Identificación con los valores organizacionales.	
			3. Supervisión	-Relación de Apoyo y Orientación para las tareas. -Significación de superiores en la supervisión.	
			4. Comunicación	-Claridad y coherencia, Precisión de la información relativa.	
			5. Condiciones Laborales	-Grado de Fluidez. -Proveer elementos, materiales económicos y psicológicos necesarios.	

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<p><b>MOTIVACION LABORAL</b></p>	<p>Maslow, A. (1954) En su obra basada en la motivación y la personalidad, Maslow define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias.</p>	<p>Según Sáenz, S. (2014) El instrumento se aplicó la escala de Motivación de Steers R. y Braunstein.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ 03 Dimensiones</li> <li>➤ 03 Indicadores</li> <li>➤ 15 Ítems</li> </ul>	<p>-Necesidad de Logro</p> <p>-Necesidad de Afiliación</p> <p>-Necesidad Poder</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Deseo de luchar por alcanzar metas y objetivos.</li> <li>❖ Deseo de relacionarse con otras personas.</li> <li>❖ Conseguir que otros se comporten de determinada manera.</li> </ul>	<p>Escala de medición Ordinal</p> <p>-Definitivamente (no)</p> <p>1</p> <p>-Probablemente (no)</p> <p>2</p> <p>-Indeciso</p> <p>3</p> <p>-Probablemente (si)</p> <p>4</p> <p>-Definitivamente ( si)</p> <p>5</p>



### **2.3. Metodología**

El presente trabajo de investigación es cuantitativo, pues es un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos eludir pasos, el orden es riguroso, utilizando en el procesamiento de información, las técnicas de la estadística.

La investigación cuantitativa “Parte de una idea que va acotándose, una vez delimitada se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se desarrolla un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas (con frecuencia utilizando métodos estadísticos), y se establece una serie de conclusiones respecto de las hipótesis” (Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P., 2010, p.4)

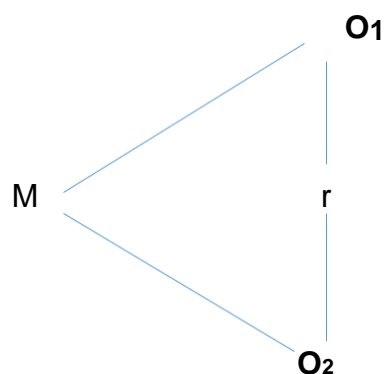
### **2.4. Tipo de Estudio**

Hernández y col (2006), señalan que “los estudios correlacionales, tienen como propósito determinar el grado de relación entre las variables, detectando puntos característicos, en la medida que una variables depende de la otra, lo cual una relacional definitoria. En tal sentido el tipo de estudio será correlacional por considerar dos variables “clima laboral y motivación laboral”.

### **2.5. Diseño**

De acuerdo al tipo de investigación adoptado (descriptivo – explicativo) el presente estudio asumió un diseño “descriptivo correlacional”. Es decir, primero se describieron las variables consideradas (clima Laboral y motivación laboral), y posteriormente se efectuaron las correlaciones del caso para determinar cuál es la relación de asociación entre ambas variables.

En el siguiente esquema se puede apreciar el diagrama del diseño de investigación asumido:



Donde:

M: Es la muestra de Estudio (Hospital Regional de Maynas)

O1: Variable clima laboral.

O2: Variable motivación laboral.

r: Relación entre el clima laboral y la motivación laboral.

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### 2.6.1. Población.

Hernández, R. (2010), toda investigación requiere de información para poder estudiar y analizar el problema investigado, de allí que se requiere de una población a consultar. La población se denomina a la totalidad de individuos a quienes se generalizan los resultados del estudio, que se encuentran delimitados por características comunes y que son precisados en el espacio y tiempo, esta puede ser finita o infinita.

Tabla N° 01: Distribución de los Trabajadores del Hospital Regional de Maynas.

DESCRIPCION	TOTAL
Personal Nombrado	509
Personal CAS	250
<b>TOTAL MUESTREO</b>	<b>759</b>

**Fuente:** Oficina de Recursos Humanos del Hospital Regional de Maynas.

### 2.6.2. Muestra

Hernández y col (2006), la muestra representa un subgrupo de la población, es decir, un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características que se llama población. Siendo un total de trabajadores de 54 personal administrativo.

### 2.6.3. Muestreo

Se realizó un muestro no Probabilístico o dirigido, por consiguiente los resultados son generalizables a la muestra en sí y no a la población. Además, debido a la necesidad de estudio del clima laboral y motivación laboral se realizó un muestreo por conveniencia.

Tabla N° 02: Distribución de los Trabajadores de la Muestra del Hospital Regional de Maynas.

ORGANO	POBLACION	CANTIDAD
Personal Administrativo	759	54
<b>TOTAL MUESTREO</b>		<b>54</b>

**Fuente:** Oficina de Recursos Humanos del Hospital Regional de Maynas.

### 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para investigar sobre las variables de la presente investigación se utilizaron los cuestionarios de la Escala CL-SPS, fue diseñada y elaborada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo (2004), Profesora Investigador de la Universidad Ricardo Palma y cuestionario de Mg. Sara Elena Sáenz Mogollón (2014).

Tabla N° 3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

TÉCNICA	INSTRUMENTOS	UTILIDAD
Encuesta	Cuestionario Escala CL-SPC	Medir el clima laboral mediante la opinión de los de los trabajadores del Hospital Regional de Maynas.
Encuesta	Cuestionario	Medir la motivación laboral mediante la opinión de los de los trabajadores del Hospital Regional de Maynas.

## **2.8. Método de análisis de datos**

Para el análisis de los datos obtenidos se han aplicado métodos estadísticos, utilizado el software estadístico SPSS – 22 y la hoja de cálculo EXCEL, sistema que ha permitido, definir una base de datos, determinar el promedio, desviación típica, varianza y coeficiente de variación. Asimismo, con la estadística descriptiva se ha podido determinar la contrastación de la hipótesis, utilizando el software estadístico SPSS v 22 correlación de coeficiente de Pearson.

Se realizó la recopilación de información, procesamiento y ordenamiento de acuerdo a las variables, en concordancia con los objetivos planteados.

## **2.9. Aspectos éticos**

Se reconoce el derecho de autoría la psicóloga Sonia Palma Carrillo en relación a los instrumentos de Escalas CL-SPC “clima laboral”, y Mg. Sara Elena Sáenz Mogollón en cuanto al Instrumento de motivación laboral, que se han tomado en la presente investigación, y se ha respetado la autoría de ambas, por lo que estas variables se han dado la confiabilidad y validez.

### III. RESULTADOS

En mérito a los resultados obtenidos, se describe el análisis e interpretación de los resultados obtenidos de acuerdo a la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en el Hospital Regional de Maynas.

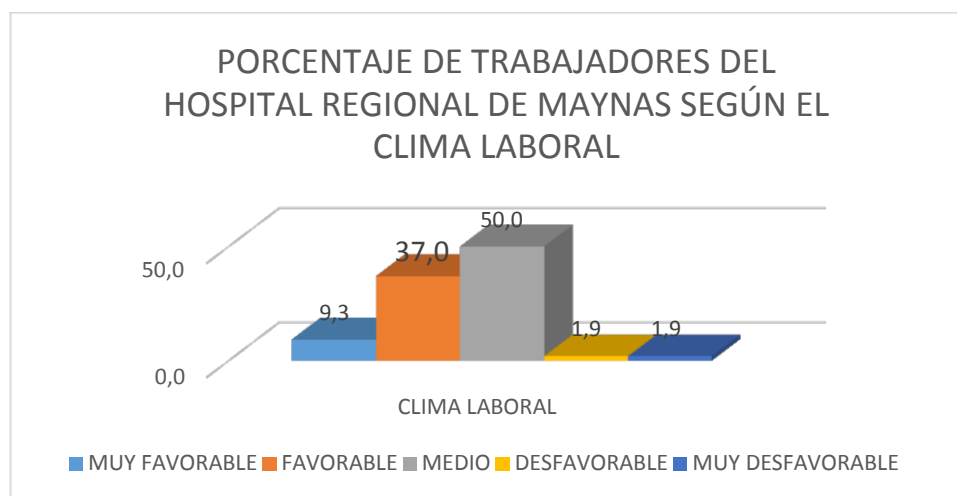
#### 3.1. RESULTADOS DE LA OPINIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN EL CLIMA LABORAL.

Tabla N° 4: Nivel de frecuencias y porcentajes de las Dimensiones Totales del Clima Laboral

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	MUY FAVORABLE	(10 - 17)	5	9.30%
2	FAVORABLE	(18 - 25)	20	37%
3	MEDIO	(26 -33)	27	50%
4	DESFAVORABLES	(34 - 41)	1	1.90%
5	MUY DESFAVORABLE	(42 - 50)	1	1.90%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia



**Figura 01.** Porcentajes obtenidos de los trabajadores del hospital regional de Maynas según el clima laboral.

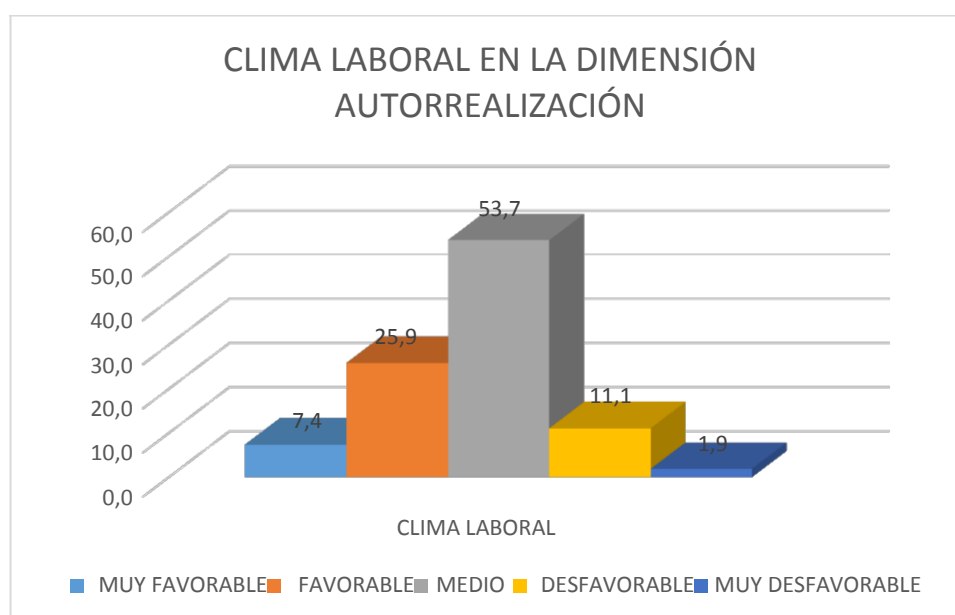
#### DESCRIPCIÓN

Se puede observar detalladamente según las categorías diagnósticas del clima laboral que de las 54 personas (100%) personas encuestadas que la mayor cantidad de ellas se encuentran en el nivel medio (50%), personas en el nivel favorable 20 (37%), personas en el nivel muy favorable 05(9.3%), personas en el nivel desfavorable 01(1.9%) y personas en el nivel muy desfavorable 01(1.9%). Esto quiere decir que la mitad de los evaluados refieren que es medio el nivel de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Tabla N° 5: Nivel de frecuencias y porcentajes de clima laboral respecto a la dimensión autorrealización en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	MUY FAVORABLE	(10 - 17)	4	7.40%
2	FAVORABLE	(18 - 25)	14	25.90%
3	MEDIO	(26 - 33)	29	53.70%
4	DESFAVORABLES	(34 - 41)	6	11.10%
5	MUY DESFAVORABLE	(42 - 50)	1	1.90%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1  
Elaboración propia



**Figura 02.** Porcentajes obtenidos de clima laboral en la dimensión autorrealización de los trabajadores del hospital regional de Maynas según el clima laboral.

### DESCRIPCIÓN

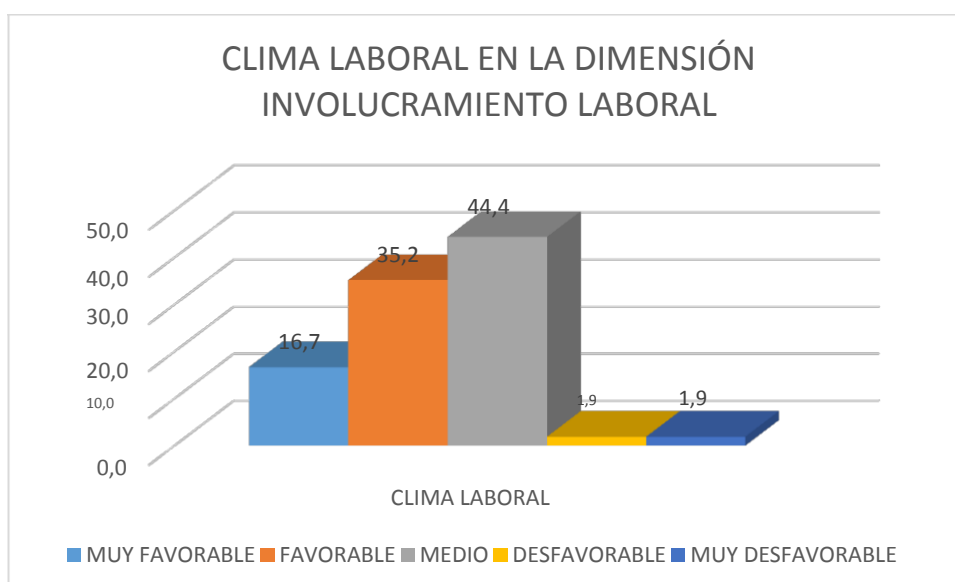
Se puede observar detalladamente según las categorías diagnósticas del clima laboral en la dimensión autorrealización que de las 54 personas (100%) personas encuestadas que la mayor cantidad de ellas se encuentran en el nivel medio 29 (53.7%), personas en el nivel favorable 14 (25.9%), personas en el nivel muy favorable 04(7.4%), personas en el nivel desfavorable 06(11.1%) y personas en el nivel muy desfavorable 01(1.9%). Esto quiere decir que la mitad de los evaluados refieren que se sienten medio autorrealizado porque no hay muchas oportunidades de autorrealización, limitando esto su desarrollo personal y profesional.

Tabla N° 6: Nivel de frecuencias y porcentajes de clima laboral respecto a la dimensión involucramiento laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	MUY FAVORABLE	(10 - 17)	9	16.70%
2	FAVORABLE	(18 - 25)	19	35.20%
3	MEDIO	(26 -33)	24	44.40%
4	DESFAVORABLES	(34 - 41)	1	1.90%
5	MUY DESFAVORABLE	(42 - 50)	1	1.90%
<b>TOTAL</b>			<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia



**Figura 03.** Porcentajes obtenidos de clima laboral en la dimensión involucramiento laboral de los trabajadores del hospital regional de Maynas según el clima laboral.

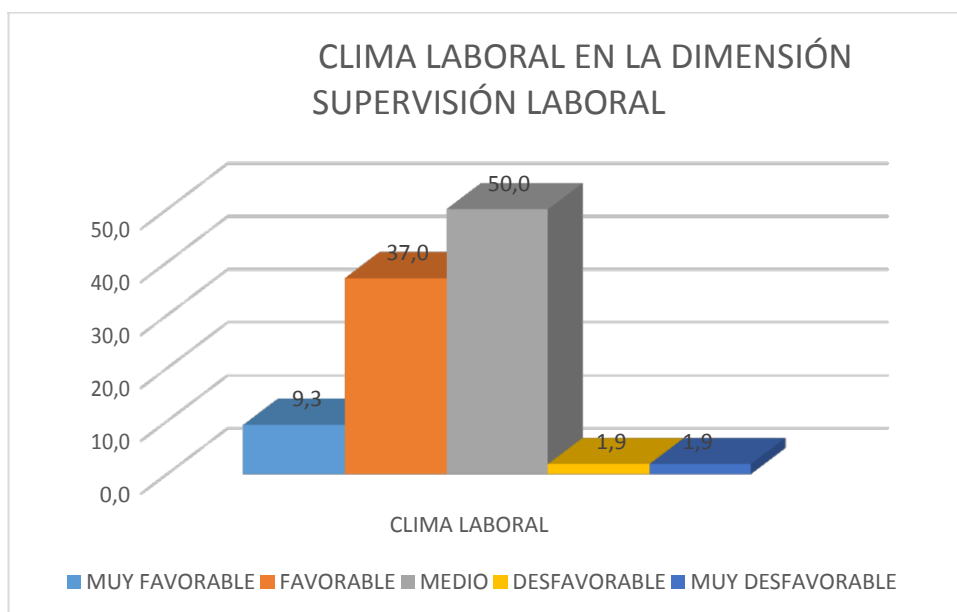
### DESCRIPCIÓN

Se puede observar detalladamente según las categorías diagnosticas del clima laboral en la dimensión involucramiento laboral que de las 54 personas (100%) personas encuestadas que la mayor cantidad de ellas se encuentran en el nivel medio 24 (44.4%), personas en el nivel favorable 19 (35.2%), personas en el nivel muy favorable 09(16.7%), personas en el nivel desfavorable 01(1.9%) y personas en el nivel muy desfavorable 01(1.9%). Se entiende que el personal profesional no se ha identificado con los valores de la organización ni se siente comprometido con la misma, esto limita también su desarrollo personal y profesional.

Tabla N° 7: Nivel de frecuencias y porcentajes de clima laboral respecto a la dimensión supervisión laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	MUY FAVORABLE	(10 - 17)	6	11.10%
2	FAVORABLE	(18 - 25)	21	38.90%
3	MEDIO	(26 -33)	22	40.70%
4	DESFAVORABLES	(34 - 41)	4	7.40%
5	MUY DESFAVORABLE	(42 - 50)	1	1.90%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1  
Elaboración propia



**Figura 04.** Porcentaje de clima laboral en la dimensión supervisión laboral de los trabajadores del hospital regional de Maynas según el clima laboral.

#### DESCRIPCIÓN

Se puede observar detalladamente según las categorías diagnosticas del clima laboral en la dimensión supervisión laboral que de las 54 personas (100%) personas encuestadas que la mayor cantidad de ellas se encuentran en el nivel medio 22 (40.7%), personas en el nivel favorable 21(38.9%), personas en el nivel muy favorable 06(11.1%), personas en el nivel desfavorable 04(7.4%) y personas en el nivel muy desfavorable 01(1.9%). Esto quiere decir que casi la mitad de los evaluados no siente que haya una buena precisión de la información relativa en cuanto al funcionamiento interno que se realiza en la institución.



Tabla N° 8: Nivel de frecuencias y porcentajes de clima laboral respecto a la dimensión comunicación en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	MUY FAVORABLE	(10 - 17)	8	14.80%
2	FAVORABLE	(18 - 25)	21	38.9%
3	MEDIO	(26 -33)	22	40.70%
4	DESFAVORABLES	(34 - 41)	2	3.70%
5	MUY DESFAVORABLE	(42 - 50)	1	1.90%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia

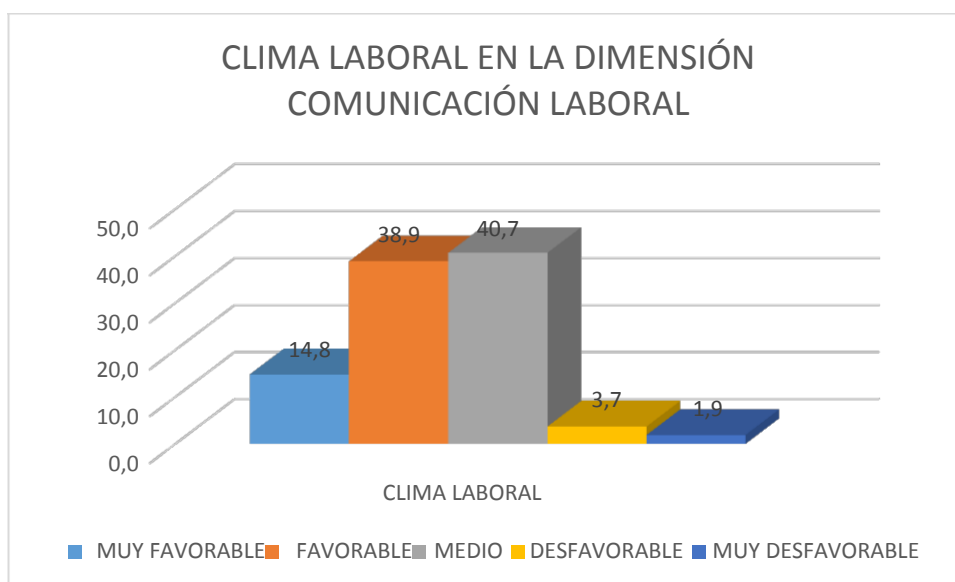


Figura 05. Porcentaje de clima laboral en la dimensión comunicación laboral de los trabajadores del hospital regional de Maynas según el clima laboral.

### DESCRIPCIÓN

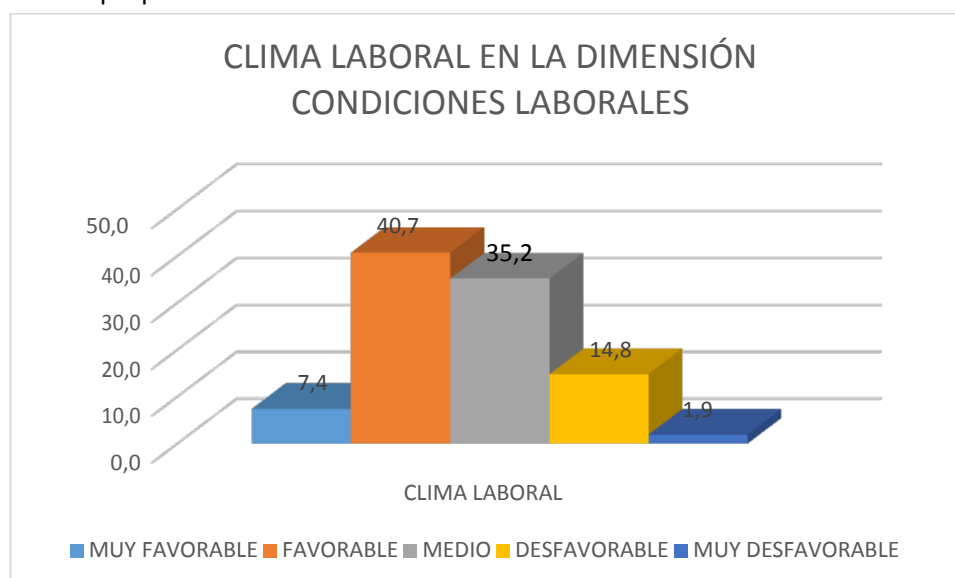
Se puede observar detalladamente según las categorías diagnósticas del clima laboral en la dimensión comunicación que de las 54 personas (100%) personas encuestadas que la mayor cantidad de ellas se encuentran en el nivel medio 22 (40.7%), personas en el nivel favorable 21(38.9%), personas en el nivel muy favorable 08(14.8%), personas en el nivel desfavorable 02(3.7%) y personas en el nivel muy desfavorable 01(1.9%). Esto quiere decir que casi la mitad de los evaluados no siente que haya una buena precisión de la información relativa en cuanto al funcionamiento interno que se realiza en la institución.

Tabla N° 9: Nivel de frecuencias y porcentajes de clima laboral respecto a la dimensión condiciones laborales en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	MUY FAVORABLE	(10 - 17)	4	7.40%
2	FAVORABLE	(18 - 25)	22	40.70%
3	MEDIO	(26 -33)	19	35.20%
4	DESFAVORABLES	(34 - 41)	8	14.80%
5	MUY DESFAVORABLE	(42 - 50)	1	1.90%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia



**Figura 06.** Porcentaje de clima laboral en la dimensión condiciones laborales de los trabajadores del hospital regional de Maynas según el clima laboral.

### DESCRIPCIÓN

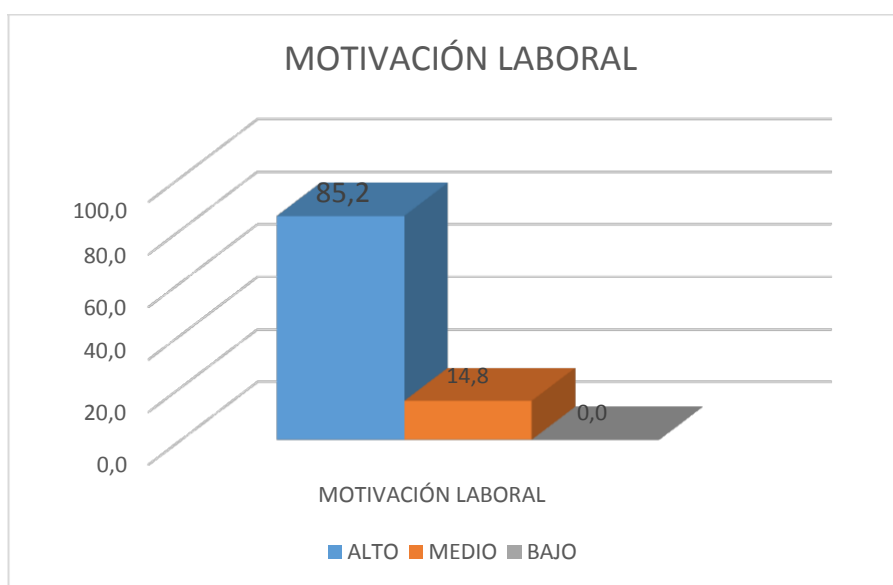
Se puede observar detalladamente según las categorías diagnosticas del clima laboral en la dimensión condiciones laborales que de las 54 personas (100%) personas encuestadas que la mayor cantidad de ellas se encuentran en el nivel favorable 22 (40.7%), personas en el nivel medio 19(35.2%), personas en el nivel muy favorable 04(7.4%), personas en el nivel desfavorable 08(14.8%) y personas en el nivel muy desfavorable 01(1.9%). Esto quiere decir que existe un reconocimiento favorable por parte de la institución a los colaboradores, suministra los elementos materiales básico que facilita el cumplimiento de las tareas.

### 3.2. RESULTADOS DE LA OPINIÓN DE TRABAJADORES SEGÚN LA MOTIVACIÓN LABORAL.

Tabla N° 10: Nivel de frecuencias y porcentajes de Motivación Laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	ALTO	(5-8)	46	85.20%
2	MEDIO	(9-12)	8	14.80%
3	BAJO	(13-15)	0	0.00%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia



**Figura 07.** Porcentaje de motivación laboral en los trabajadores del hospital regional de Maynas.

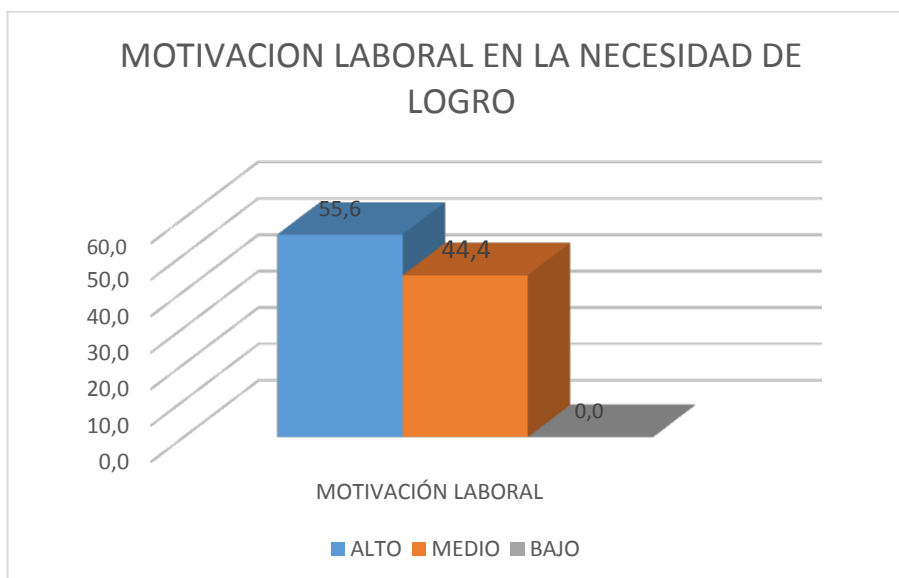
#### DESCRIPCIÓN

Según los niveles de la dimensión motivación laboral, de los 54(100%) personas encuestadas la mayor cantidad de ellas se encuentra en el nivel alto con 46 personas, esto equivale al 85.2%, en el nivel medio 08 personas que equivale a 14.8%. es decir la mayor cantidad de personas se encuentran en el nivel alto, esto indica que hay una buena motivación laboral.

Tabla N° 11: Nivel de frecuencias y porcentajes de Motivación Laboral respecto a la necesidad de logro en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	ALTO	( 5-8)	30	55.60%
2	MEDIO	(9-12)	24	44.40%
3	BAJO	(13-15)	0	0.00%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2  
Elaboración propia



**Figura 08.** Porcentaje de motivación laboral en la necesidad de logro en los trabajadores del hospital regional de Maynas.

### DESCRIPCIÓN

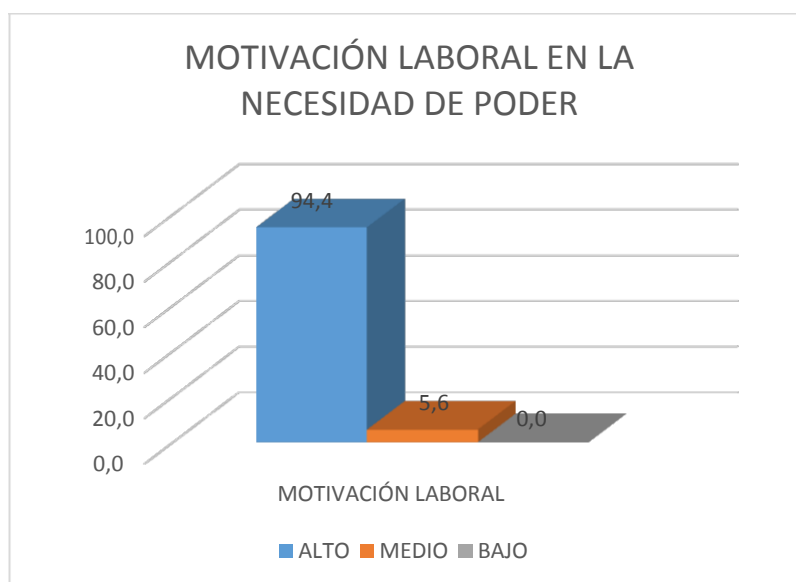
Según los niveles de la dimensión motivación laboral respecto a la necesidad de logro, de los 54(100%) personas encuestadas la mayor cantidad de ellas se encuentra en el nivel alto con 30 personas, esto equivale al 55.6%, en el nivel medio 24 personas que equivale a 44.4%. Esto nos da a entender que el nivel de logro en el personal hospital regional de Maynas en el año 2017 es bueno. Esto quiere decir la necesidad de logro por parte de los trabajadores es el adecuado.

Tabla N° 12: Nivel de frecuencias y porcentajes de motivación laboral respecto a la necesidad de poder en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	ALTO	(5-8)	51	94.40%
2	MEDIO	(9-12)	3	5.60%
3	BAJO	(13- 15)	0	0.00%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 2

Elaboración propia



**Figura 09.** Porcentaje de motivación laboral en la necesidad de Poder en los trabajadores del hospital regional de Maynas.

#### DESCRIPCIÓN

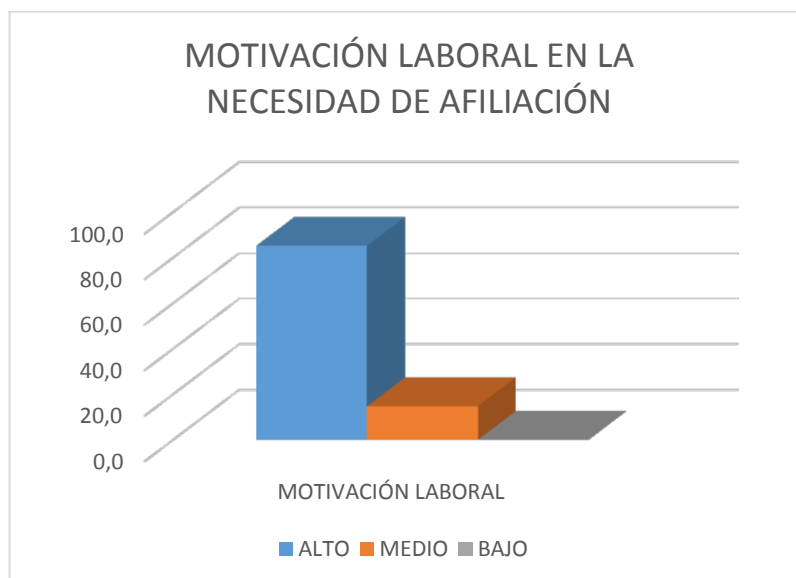
Según los niveles de la dimensión motivación laboral respecto a la necesidad de poder, de los 54(100%) personas encuestadas la mayor cantidad de ellas se encuentra en el nivel alto con 51 personas, esto equivale al 94.4%, en el nivel medio 03 personas que equivale a 5.6%. Esto nos da a entender que el nivel de logro en el personal hospital regional de Maynas en el año 2017 es bueno. Esto quiere decir la necesidad de poder por parte de los trabajadores es el adecuado.

Tabla N° 13: Nivel de frecuencias y porcentajes de motivación laboral respecto a la necesidad de afiliación en el hospital regional de Maynas en el año 2017

Nº	NIVEL	RANGOS	FRECUENCIAS	%
1	ALTO	(5-8	45	83.30%
2	MEDIO	(9-12)	9	16.70%
3	BAJO	(13-15))	0	0.00%
	<b>TOTAL</b>		<b>54</b>	<b>100%</b>

FUENTE: Análisis de datos del cuestionario 1

Elaboración propia



**Figura10.** Porcentaje de motivación laboral en la necesidad de Afiliación en los trabajadores del hospital regional de Maynas.

### DESCRIPCIÓN

Según los niveles de la dimensión motivación laboral respecto a la necesidad de afiliación, de los 54(100%) personas encuestadas la mayor cantidad de ellas se encuentra en el nivel alto con 45 personas, esto equivale al 83.3%, en el nivel medio 09 personas que equivale a 16.7%. Esto nos da a entender que el nivel de logro en el personal hospital regional de Maynas en el año 2017 es bueno. Esto quiere decir la necesidad de afiliación por parte de los trabajadores es el adecuado.

### 3.3. RESULTADOS DE TABLA DE ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS.

Tabla N° 14: Tabla de Estadísticos Descriptivos de Clima Laboral

CLIMA LABORALEN EL HOSPITAL REGIONAL DE MAYNAS		EN EL AÑO 2017
N	Válido	54
	Perdidos	0
Media		3,50
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación estándar		,771
Varianza		,594

FUENTE: Registro de datos  
Elaboración Propia

Tabla N° 15: Tabla de Estadísticos Descriptivos de Motivación Laboral

MOTIVACIÓN LABORALEN EL HOSPITAL REGIONAL DE MAYNAS		EN EL AÑO 2017
N	Válido	54
	Perdidos	0
Media		2,85
Mediana		3,00
Moda		3
Desviación estándar		,359
Varianza		,129

FUENTE: Registro de datos  
Elaboración Propia

En relación a la Tabla N° 14, con respecto a la variable 1 Clima Laboral se determina los siguientes datos estadísticos: Media 3.50 se encuentra en un nivel alto, la Mediana 3.00, la Moda 3, la Desviación estándar 0.771, y la varianza 0.594.

En relación a la Tabla N° 15, con respecto a la variable 2 Motivación Laboral se determina los siguientes datos estadísticos: Media 2.85 se encuentra en un nivel medio, la Mediana 3.00, la Moda 3, la Desviación estándar 0.359, y la varianza 0.129.

### 3.4. ANÁLISIS DE LAS HIPOTESIS

#### Contrastación de las hipótesis para determinar la correlación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral.

**Hipótesis general:** Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

**Hipótesis estadísticas:**

**Ha:** Existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 16. Correlación entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral.

Correlaciones			
		CLIMA LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	1	,046
	Sig. (bilateral)		,739
	N	54	54
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,046	1
	Sig. (bilateral)	,739	
	N	54	54

**Decisión:** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.046$ .



### Hipótesis específica 01.

**HE1<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la Autorrealización inherente a la motivación laboral en el hospital Regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 17. Correlación entre Motivación Laboral y Autorrealización.

Correlaciones			
		AUTORREALIZACIÓN	MOTIVACIÓN LABORAL
AUTORREALIZACIÓN	Correlación de Pearson	1	,045
	Sig. (bilateral)		,746
	N	54	54
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,045	1
	Sig. (bilateral)	,746	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión autorrealización y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.045$ .

### Hipótesis específica 02.

**HE2<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre el Involucramiento Laboral inherente a la Motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 18. Correlación entre Motivación Laboral e Involucramiento Laboral.

Correlaciones			
		INVOLUCRAMIENTO LABORAL	MOTIVACIÓN LABORAL
INVOLUCRAMIENTO LABORAL	Correlación de Pearson	1	,042
	Sig. (bilateral)		,705
	N	54	54
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,042	1
	Sig. (bilateral)	,705	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = -0.042$ .

### Hipótesis específica 03.

**HE3<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la Supervisión inherente a la motivación laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 19. Correlación entre Motivación Laboral y Supervisión.

Correlaciones			
		SUPERVISIÓN	MOTIVACIÓN LABORAL
SUPERVISIÓN	Correlación de Pearson	1	,033
	Sig. (bilateral)		,812
	N	54	54
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,033	1
	Sig. (bilateral)	,812	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión supervisión laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.033$ .

### Hipótesis específica 04.

**HE4<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la Comunicación inherente a la motivación laboral en el hospital Regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 20. Correlación entre Motivación Laboral y Comunicación.

Correlaciones			
		COMUNICACIÓN	MOTIVACIÓN LABORAL
COMUNICACIÓN	Correlación de Pearson	1	,044
	Sig. (bilateral)		,661
	N	54	54
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,044	1
	Sig. (bilateral)	,661	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión comunicación laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.044$ .

### Hipótesis específica 05.

**HE5<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre las Condiciones Laborales inherente al a la Motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 21. Correlación entre Motivación Laboral y Condiciones Laborales.

Correlaciones			
		CONDICIONES LABORALES	MOTIVACIÓN LABORAL
CONDICIONES LABORALES	Correlación de Pearson	1	,035
	Sig. (bilateral)		,330
	N	54	54
MOTIVACIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,035	1
	Sig. (bilateral)	,330	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión condiciones laborales y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.035$ .

### Hipótesis específica 06.

**HE6<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la Necesidad del Logro inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 22. Correlación entre Clima Laboral y Necesidad de Logro.

Correlaciones			
		NECESIDAD DE LOGRO	CLIMA LABORAL
NECESIDAD DE LOGRO	Correlación de Pearson	1	,036
	Sig. (bilateral)		,453
	N	54	54
CLIMA LABORAL	Correlación de Pearson	,036	1
	Sig. (bilateral)	,453	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre motivación laboral en la dimensión necesidad de logro y clima laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.306$ .

### Hipótesis específica 07.

**HE7<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la Necesidad de Afiliación inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 23. Correlación entre Clima Laboral y la Necesidad del Poder.

Correlaciones			
		NECESIDAD DEL PODER	CLIMA LABORAL
NECESIDAD DEL PODER	Correlación de Pearson	1	,095
	Sig. (bilateral)		,496
	N	54	54
CLIMA	Correlación de Pearson	,095	1
	Sig. (bilateral)	,496	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis alterna y aceptamos hipótesis nula concluimos que no existe relación entre motivación laboral en la dimensión necesidad de poder y clima laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.095$ .

### Hipótesis específica 08.

**HE8<sub>1</sub>.** Existe relación significativa entre la Necesidad de Poder inherente al clima laboral en el hospital regional de Maynas en el año 2017.

Tabla 24. Correlación entre Clima Laboral y Necesidad de Afiliación.

Correlaciones			
		NECESIDAD DE AFILIACIÓN	CLIMA LABORAL
NECESIDAD DE AFILIACIÓN	Correlación de Pearson	1	,038
	Sig. (bilateral)		,436
	N	54	54
CLIMA	Correlación de Pearson	,038	1
	Sig. (bilateral)	,436	
	N	54	54

**Decisión.** Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre motivación laboral en la dimensión necesidad de afiliación y clima laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = -0.038$

#### **IV. DISCUSIÓN**

El procesamiento y análisis de la información en el presente trabajo, ha permitido comprobar lo planteado en la hipótesis general, que sí existe relación significativa entre el Clima Laboral y la Motivación Laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017.

El proceso de recolección de los datos se ha realizado en una muestra probabilística aleatoria simple de 54 trabajadores (Personal Administrativo) del Hospital Regional de Maynas en el año 2017. Además en la estimación de la confiabilidad de los instrumentos, se demostró que ambos poseen una alta consistencia interna.

Los resultados son presentados en dos partes, en la primera, se muestra el conjunto de tablas y figuras por dimensiones de las variables en estudio, y en segundo lugar, los resultados de las pruebas de hipótesis, aplicando la prueba estadística no paramétrica de Pearson entre ambas variables, así como las relaciones entre las dimensiones de cada una de las variables.

En relación a la prueba de correlación de Pearson en cuanto a la hipótesis general, según las opiniones de los trabajadores, se observa que existe una correlación significativa entre el clima Laboral y la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas el año 2017; así tenemos que en la tabla de frecuencias del clima laboral, la mayoría de los trabajadores perciben un nivel que va desde Medio a Favorable en relación a su clima laboral, y para el caso de motivación laboral, se observa también que la mayoría de trabajadores perciben un nivel que va desde Alto a medio respectivamente.

Estos resultados guardan relación con los hallados por Sáenz, S. (2014), en la tesis titulada *Clima y Motivación Laboral en las Instituciones de Miramar-Alto Salaverry-Trujillo-Perú*, La población y muestra fue realizado a 112 trabajadores de las instituciones Educativas de Miramar, es de 98 trabajadores distribuidos por afición proporcional al término en las 2 instituciones educativas, utilizando la investigación no experimental – correlacional y transversal, siendo el instrumento realizado por Cuestionario de Escala de opiniones en clima laboral y en escala de Motivación por Steers, concluyendo de que el clima, llamado también clima laboral, o ambiente organizacional, es un asunto de importancia para aquellas organizaciones competitivas que buscan lograr una mayor productividad y mejora, por medio de

estrategias internas sin embargo para un 48 % de trabajadores el clima es favorable resultados son congruentes con hallazgos de Rousseau. Y que el resultado debido al desfavorable-muy desfavorable nivel de autorrealización (50%).Desfavorable involucramiento laboral (85%), desfavorable supervisión (30.87%) desfavorable comunicación (30.6%) y desfavorable condición laboral (50%) datos explicados por Palma (2004) al definir clima laboral 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.

Del mismo modo Monteza, N. (2012) en su investigación realizada sobre la “Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ESSALUD Chiclayo ,2010”. la población estaba conformada por las enfermeras que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo, la muestra se consideró 46 de las 48 Profesionales de Enfermería que laboran en el servicio de Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Esta investigación es Cuantitativo de diseño descriptivo, en la recolección de los datos se utilizó la técnica del gabinete en la que se contó con guías de proyectos e informes de investigación, fichas de lecturas que ayudaron en la elaboración del proyecto. Los resultados señalaron que las enfermeras del centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo respecto al clima laboral calificaron como medianamente favorable predominado como potencial la Autorrealización, estando impedidas de lograrlo en su máxima expresión debido al exceso de trabajo, logros pocos valorados, escaso compromiso y supervisión, contribuyendo en la insatisfacción y desmotivación, necesidad que no es atendida por los directivos de dicho hospital, y en cuanto a la satisfacción laboral las enfermeras del Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo de Chiclayo, respecto a la satisfacción laboral se ubican en un nivel medianamente satisfactorio justificándose por la falta de fortalecimiento de los beneficios sociales y/o remunerativos, así como el mejoramiento del ambiente donde se realiza el trabajo a esto se añade el capital humano y el material no suficiente, las debilitadas relaciones interpersonales y las políticas administrativas que son inestables para la profesión.

En el análisis de la correlación de la prueba de Pearson la hipótesis específicos, correspondiente a la variable de motivación, se ha podido determinar qué existe relación significativa las condiciones laborales inherente al clima laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017 (HE5); así mismo se ha podido determinar que no existe relación significativa en las dimensiones de: Necesidad de Afiliación inherente al clima laboral del Hospital Regional de Maynas en el año 2017 (HE8), así como no existe relación significativa entre el involucramiento laboral inherente a la motivación laboral en el Hospital Regional de Maynas en el año 2017(HE2).

Finalmente consideramos que esta investigación es un aporte que permitirá contribuir a futuras investigaciones y nuevas técnicas de abordaje para mejorar la calidad de la atención por parte de los trabajadores.

## V. CONCLUSIONES

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral y motivación laboral de acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.046$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión autorrealización y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.045$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión involucramiento laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = -0.042$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión supervisión laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.033$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión comunicación laboral y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.044$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre clima laboral en la dimensión condiciones laborales y motivación laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.035$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre motivación laboral en la dimensión necesidad de logro y clima laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.036$ .



- Aceptamos la hipótesis nula y rechazamos la hipótesis alterna y concluimos que no existe relación entre motivación laboral en la dimensión necesidad de poder y clima laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = 0.095$ .
- Rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que existe relación entre motivación laboral en la dimensión necesidad de afiliación y clima laboral. De acuerdo a la prueba de hipótesis realizada es igual a  $r = -0.038$

## **VI. RECOMENDACIONES**

- Al Hospital Regional de Maynas, se recomienda desarrollar proyectos y capacitación referente a la autoestima personal, motivación laboral para el personal que labora en la institución.
- Se recomienda al nosocomio incorporar incentivos al sistema de compensaciones, con la finalidad de elevar la calidad de vida y de trabajo, con la finalidad de tener un ambiente acorde a los niveles de motivación con que cuenta la institución.
- Se recomienda aplicar las políticas y normas con eficiencia en relación a la motivación laboral y al clima laboral, ya que mejoraría el espacio físico en donde desarrollan sus labores diarias, y a la vez se obtendría mayores resultados acordes con los objetivos y metas trazados por el Hospital regional de Maynas.
- Se recomienda Incentivar a todos los trabajadores ya sea nombrado y contratado, a actualizarse sus estudios a nivel profesional, obteniendo grados de maestro, doctorados, para así enriquecer aún más su conocimiento para que este obtenga un cambio de estatus dentro de la institución.
- Se recomienda supervisar constantemente el espacio físico que rodea a cada uno de los trabajadores, la iluminación, el color y decoración de los diferentes ambientes de trabajo, en el Hospital Regional de Maynas, con la finalidad de dar mayor seguridad.
- Se recomienda de fomentar relaciones interpersonales, entre todos los miembros que conforman la institución, para así favorecer un buen trato cordial, buen clima laboral, se identifiquen cada uno de ellos, con la finalidad de tener un buen capital humano que se sienta satisfecho y trasmite en su centro de labores.
- Realizar periódicamente premiaciones por el esfuerzo demostrado día a día de los trabajadores y ofrecerles incentivos no remunerativos con la finalidad que se sientan motivados en la institución además de esto debe tener un plan motivacional de reconocimiento de los empleados por eficiencia y objetivo.

- Se recomienda incentivar investigaciones que abarquen toda una red institucional y con otros hospitales, para poder darles la oportunidad de intercambiar sus experiencias con las de otras vividas, y así observar el comportamiento de los trabajadores a niveles macro.
- Se recomienda realizar reuniones trimestrales en donde nos permita profundizar en la falta de compromiso de los trabajadores, con la finalidad de conocer desde las vivencias y experiencias de los propios trabajadores las razones que generan esta falta de compromiso.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.

Alvitez S, F y Ramírez (2013) Título Relación entre el Programa de Compensación e Incentivos y la Motivación en los empleados de la Empresa del grupo Almer, Trujillo- 2013 Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo-Perú.

Bernardo Brancato, F. (2011). trabajo de investigación ¿Puede influir el clima laboral en la productividad? Universidad Nacional de Cuyo – Mendoza.

Cabanillas Pérez, J. (2014), Estrategia para desarrollar la motivación laboral en la empresa EPPO en la ciudad e Sullana del último trimestre del 2014. Sullana – Perú.

Chiang, (2010) Relaciones entre el Clima organizacional y la Satisfacción laboral.

Chiavenato, I. (2000) Título: “Administración de Recursos Humanos” Editorial McGraw Hill. (5ta ed.).

Flores, Y. (2007) Título: Clima Laboral y compromiso organizacional en docentes universitarios Universidad centroccidental “Lisandro Alvarado” decanato Experimental de humanidades y artes programa licenciatura en psicología Barquisimeto-España.

García Sanz , V. (2012) Título: “Motivación Laboral” Universidad de Valladolid-España para obtener el Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos Facultad de Ciencias Sociales, Jurídicas y de la Comunicación. España.

Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la investigación. Cuarta Edición. Editorial McGraw Hill. México. Pág. 121.

Hernández, R. Fernández, C. & Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta Edición. Editorial McGraw Hill. México.

McClelland, D, (1989) Estudio de la Motivación Humana. Ediciones Narcea.

Monteza, N. (2010) Título: Influencia del Clima Laboral en la Satisfacción de las Enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital ES salud Chiclayo, 2010. Chiclayo-Perú.

Palma S. (2002) La Motivación y el Clima Laboral en trabajadores de Instituciones Universitarias. Manual Escalera Clima Laboral CL.SPC A edición (2004).

Palma, S. (2004), Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias. Perú, Revista de Investigación en Psicología. Pág. 101. Instituto de investigación psicológica, Facultad de Psicología USM, Lima.

Polo, L (2008) Título: "Diseño de una propuesta Estratégica para mejorar la Percepción final del consumido a través de la Motivación del Personal en las Empresas de Servicios Públicos domiciliarios (caso Manizales) Universidad Nacional de Colombia sede Manizales-Manizales- Colombia.

Sáenz, S. (2014) Título: Clima y Motivación Laboral en las Instituciones Educativas de Miramar-Alto Salaverry. Universidad Cesar Vallejo Trujillo-Perú.

Torrecilla, O, (2003) Clima organizacional y su relación con la productividad Laboral, disponible en Fuente Académica, consulta diciembre 2015.

Rescatado de:

[http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102056/SocOrg102056\\_html-exe\\_/22\\_la\\_motivacin\\_tipos\\_teoras\\_funciones.html](http://datateca.unad.edu.co/contenidos/102056/SocOrg102056_html-exe_/22_la_motivacin_tipos_teoras_funciones.html)

