



FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS HUMANOS

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL
HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.A.C EN EL AÑO
2017-2018**

**PRESENTADA POR
ANGELICA MARIA BURGA VASQUEZ
GABRIELA BEATRIZ SANCHEZ CESPEDES**

**ASESOR
FERNANDO SÚAREZ SANTA CRUZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN**

CHICLAYO – PERÚ

2020



CC BY-NC-SA

Reconocimiento – No comercial – Compartir igual

El autor permite transformar (traducir, adaptar o compilar) a partir de esta obra con fines no comerciales, siempre y cuando se reconozca la autoría y las nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTÍN DE PORRES

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y RECURSOS
HUMANOS**

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL
CLÍNICO PROVIDA S.A.C EN EL AÑO 2017-2018**

PRESENTADO POR:

BURGA VASQUEZ, ANGELICA MARIA

SANCHEZ CESPEDES, GABRIELA BEATRIZ

ASESOR:

SUÁREZ SANTA CRUZ, FERNANDO

PIMENTEL, PERÚ

2020

AGRADECIMIENTOS

A todas las personas que apoyaron en la realización de esta investigación.

DEDICATORIA

A nuestra familia, por amarnos y
apoyarnos en todas nuestras
decisiones.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	10
RESUMEN	17
ABSTRACT	18
INTRODUCCIÓN	19
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	22
1.1. Formulación del problema	22
1.2. Objetivos de la investigación	22
1.2.1. Objetivo principal:	22
1.2.2. Objetivos específicos:	23
1.3. Justificación de la investigación	23
1.3.1. Importancia de la investigación	23
1.3.2. Viabilidad de la investigación	24
1.4. Limitaciones del estudio	25
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes de la investigación	26
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1. El Clima Organizacional	29
2.2.1.1. Características del Clima Organizacional	32
2.2.1.2. Tipos de Clima Organizacional	32
2.2.1.2.1. Clima tipo Autoritario – Explotador	33



2.2.1.2.2. Clima tipo Autoritario – Paternalista	33
2.2.1.2.3. Clima tipo Participativo – Consultivo	33
2.2.1.2.4. Clima tipo Participativo – Grupal	33
2.2.1.3. Dimensiones del Clima Organizacional	34
2.2.2. Motivación	37
2.2.2.1. Teoría de la Motivación por Ferreiro	37
2.2.2.2. Teoría Y y X	39
2.2.2.3. Teoría de Jerarquía de Alderfer (ERC)	40
2.2.2.4. Teoría de Motivación e higiene	41
2.2.2.5. Teoría de la Autodeterminación	43
2.3 Definición de términos básicos	44
2.3.1. Clima organizacional	44
2.3.1.1. Dimensiones	45
2.3.2. Motivación	46
2.3.2.1. Dimensiones de la motivación	46
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	47
3.1 Formulación de hipótesis principal e hipótesis derivadas	47
3.2 Variables y definición operacional	47
3.2.1. Clima Organizacional	48
3.2.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional	48
3.3.2. Motivación	50
3.3.2.1. Dimensiones de la motivación	50



CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA	52
4.1 Diseño metodológico	52
4.2 Diseño muestral	52
4.3 Técnicas de recolección de datos	53
4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	54
4.5 Aspectos éticos	55
CAPÍTULO V: RESULTADOS	57
5.1. Resultados de la investigación	57
5.1.1. Descripción de la muestra	57
5.1.2. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis	57
5.1.2.1. El Clima Organizacional incide en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	58
5.1.2.2. El Clima Organizacional incide en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	59
5.1.2.3. El Clima Organizacional incide en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	60
5.1.2.4. El Clima Organizacional incide en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	61
5.1.2.5. El Clima Organizacional incide en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	63
5.1.2.6. El Clima Organizacional incide en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	64

6.1.1. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la a-motivación en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.	66
6.1.2. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la regulación externa en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.	67
6.1.3. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la regulación introyectada en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.	68
6.1.4. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la regulación identificada en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.	69
6.1.5. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la motivación intrínseca en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.	69
6.1.6. Determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.	70
CONCLUSIONES	72
RECOMENDACIONES	73
Referencias	74

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

ILUSTRACIÓN 1	DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL SEGÚN SONIA PALMA	34
ILUSTRACIÓN 2	COMPOSICIÓN DE LA MUESTRA	55
ILUSTRACIÓN 3	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE AMOTIVACIÓN DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	56
ILUSTRACIÓN 4	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE REGULACIÓN EXTERNA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	57
ILUSTRACIÓN 5	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE REGULACIÓN INTROYECTADA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	59
ILUSTRACIÓN 6	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE REGULACIÓN IDENTIFICADA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	60
ILUSTRACIÓN 7	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	61
ILUSTRACIÓN 8	DIAGRAMA DE DISPERSIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	62

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 TIPOS DE MOTIVACIÓN SEGÚN FERREIRO Y GARCÍA	37
TABLA 2 POBLACIÓN	52
TABLA 3 CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE AMOTIVACIÓN DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	56
TABLA 4 CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE REGULACIÓN EXTERNA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018	57
TABLA 5 CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE REGULACIÓN INTROYECTADA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018	58
TABLA 6 CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE REGULACIÓN IDENTIFICADA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	59
TABLA 7 CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA DIMENSIÓN DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.AC EN EL 2017-2018.	61

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC. El diseño empleado fue cuantitativo de enfoque no experimental tipo correlacional.

Para la toma de recolección de datos se encuestó al total de la población que labora en dicho nosocomio; se utilizaron dos instrumentos: Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo (2004) y la escala de motivación en el trabajo R-MAWS de Gagné, Forest, Gilbert, Aube y Malorni (2010).

En los resultados se obtuvo que existe una correlación altamente significativa ($r=0,846^{**}$, $p<0,01$) entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC. Asimismo, se apreció una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y las dimensiones de a-motivación ($r=0,700^{**}$, $p<0,01$) y regulación introyectada ($r=0,725^{**}$, $p<0,01$). Para las dimensiones de regulación externa ($r=0,554^{**}$, $p<0,01$), dimensión de regulación identificada ($r=0,683^{**}$, $p<0,01$), y la dimensión de motivación intrínseca ($r=0,642^{**}$, $p<0,01$) se halló una relación positiva moderada.

Se concluye que a mejor clima organizacional percibido por los colaboradores mejor será la motivación de estos por realizar sus labores.

Palabras clave: Clima Organizacional y Motivación.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the impact of the organizational climate on the motivation of the employees of the Hospital Clínico Provida SAC. The design used was quantitative of a non-experimental correlational approach.

In order to collect data, the total population working in that hospital was surveyed; Two instruments were used: Organizational Climate Scale of Sonia Palma Carrillo (2004) and the R-MAWS work motivation scale of Gagné, Forest, Gilbert, Aube and Malorni (2010).

In the results, it was obtained that there is a highly significant correlation ($r = 0.846^{**}$, $p < 0.01$) between the organizational climate and the motivation of the collaborators of the Hospital Clínico Provida S.A.C. Likewise, a highly significant correlation was observed between the organizational climate and the dimensions of a-motivation ($r = 0.700^{**}$, $p < 0.01$) and introjected regulation ($r = 0.725^{**}$, $p < 0.01$). For the external regulation dimensions ($r = 0.554^{**}$, $p < 0.01$), identified regulation dimension ($r = 0.683^{**}$, $p < 0.01$), and the intrinsic motivation dimension ($r = 0.642^{**}$, $p < 0.01$) a moderate positive relationship was found.

It is concluded that the better organizational climate perceived by the collaborators, the better their motivation for performing their work.

Keywords: Organizational Climate and Motivation.

INTRODUCCIÓN

El mundo empresarial es un mundo complejo de interacción de las relaciones humanas, donde se presentan diversos comportamientos de los miembros que las conforman y representan muchas veces un reto difícil de manejar. Dichas interacciones junto a las percepciones que tiene el talento humano de su medio laboral constituyen el clima organizacional, un elemento subjetivo que influye a favor o en contra de la organización.

A nivel mundial, en una era tan globalizada y competitiva como en la que vivimos, el clima organizacional es un factor primordial en el éxito de las organizaciones ya que la implementación de estrategias para instaurar un clima laboral favorable permite desarrollar al máximo los potenciales del preciado recurso humano: mejorar sus habilidades, capacidades, conocimientos y relaciones laborales. Hellriegel y Slocum (2011) determinaron que las fuerzas laborales en América Latina, Europa, Norteamérica, Asia, Europa Occidental, son cada vez más complejas y variadas, por lo que es necesario que los gerentes y altos mandos en las empresas reconozcan las expectativas que tienen los empleados de su trabajo. Poder llenar estas expectativas se expresa en la mejora de la calidad del clima organizacional y por lo consiguiente el aumento de capacidad de respuesta a la empresa.

Desde el siglo pasado los encargados de la alta dirección de las empresas más reconocidas a nivel mundial notaron la importancia del clima organizacional y su contribución al logro de sus objetivos, específicamente que el clima organizacional influye en las motivaciones del talento humano, donde en un escenario de un buen clima laboral se mantenía a las personas

motivadas trayendo como consecuencia un incremento en la productividad y satisfacción, reduciéndose las rotaciones y los tiempos de integración. Es así, como este elemento es definitivo y de importancia equiparable a las finanzas, las ventas y diversas disciplinas, pues se podría contar con el mejor recurso financiero, el mejor producto y la más vanguardista tecnología, pero sin un recurso humano comprometido con la organización lo demás no serviría de nada.

En el contexto latinoamericano, el entendimiento y estudio del clima organizacional empezó a estudiarse desde la década de los setenta en universidades colombianas desarrollándose herramientas de medición del clima organizacional teniendo base teórica norteamericana, en una época en donde la empresa privada era incipiente y dominaban las organizaciones públicas.

Hoy, el mercado de capital privado ha crecido, esto nos hace tomar conciencia que a mayor crecimiento de las empresas es importante observar a profundidad las características del clima organizacional y por tanto del manejo de las motivaciones del personal.

Frías (2014), por ejemplo, da una visión clara sobre la importancia de motivación y compromiso, pero considera que no se les ha dado la importancia suficiente a estos aspectos, para él los colaboradores se sienten comprometidos y motivados cuando en la organización se brinda las condiciones laborales adecuadas para su correcto desempeño.

Sin embargo, en el Perú se estima que los niveles de inversión en costo laboral aún bordean el 1% a comparación de empresas internacionales en

las que se invierte alrededor de 4 y 5% según Néstor Astete, expresidente del Comité de Recursos Humanos de la Cámara de Comercio Americana en el Perú. (El Comercio, 2014)

Esto ha impulsado la realización de variadas investigaciones que miden el clima organizacional, destacando entre ellas la investigación de Sonia Palma que se ajusta al contexto peruano, ya que el conocimiento del clima organizacional nos ayuda a implementar estrategias para la corrección de falencias en los componentes de este en organizaciones públicas y privadas. Estas últimas en su gran mayoría suelen aplicar instrumentos para el estudio del clima, no obstante, en el sector salud su utilización es escasa por no decir inexistente, por ello es importante la evaluación del clima organizacional en una institución médica que sirva como punto de referencia a nivel del departamento de Lambayeque.

El nosocomio seleccionado para esta investigación es el Hospital Clínico Provida, ya que a partir de una consultoría en calidad del servicio realizada por la empresa Management 360 (2017) se pudo observar relaciones profesionales tensas entre los departamentos de línea causando que el 22% de colaboradores encontrarán difícil colaborar en equipo y el 28% sintieran que la comunicación no era eficaz. Dicho escenario captó el interés de las autoras por investigar la relación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores de dicho recinto.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Formulación del problema

Problema principal:

- ¿Incide el Clima Organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?

Problemas específicos:

- ¿Incide el Clima Organizacional en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?
- ¿Incide el Clima Organizacional en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?
- ¿Incide el Clima Organizacional en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?
- ¿Incide el Clima Organizacional en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?
- ¿Incide el Clima Organizacional en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?

1.2 Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo principal:

- Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018

1.2.2. Objetivos específicos:

- Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.
- Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC. en el 2017-2018.
- Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC. en el 2017-2018.
- Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC. en el 2017-2018.
- Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC. en el 2017-2018.
- Determinar los puntos de mejora del Clima Organizacional en el Hospital Clínico Provida S.A.C.

1.3 Justificación de la investigación

1.3.1 Importancia de la investigación

En la actualidad, el clima organizacional es la mejor carta de presentación que tienen las empresas para con los mejores talentos y el medio social en el que se desenvuelven. Organizaciones como Best Place To Work y Merco Talento a nivel internacional monitorean y califican a las organizaciones desde un punto de buena gestión del recurso humano traducido en el clima organizacional, dichas que aparecen en la lista son las más codiciadas y anheladas para trabajar. Debido a que la investigación se aplicará en una empresa del sector salud cabe resaltar la enorme relevancia del ambiente de trabajo y su impacto positivo en la productividad debido a que genera una mejora continua de las condiciones laborales y atención al paciente.

Por tal razón, se investigará sobre la influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores del Hospital Metropolitano, lo cual será importante debido a que se demostrará con evidencia empírica que una empresa que no cuenta con un buen clima laboral tiene colaboradores menos productivos debido a que realizan sus actividades desmotivados; sirviendo además para medir el clima laboral de la institución; beneficiando no solo a los trabajadores sino también aportando conocimientos al área de estudios.

1.3.2 Viabilidad de la investigación

Esta investigación es factible debido a la gran importancia de los factores internos de clima organizacional y motivación y su influencia en el ascenso de las organizaciones.

- Se cuenta con los recursos humanos, financieros y materiales necesarios.
- Se tiene el acceso a la información y conocimientos sobre la empresa precisos para desarrollar la tesis.
- Es viable desarrollar este estudio en el tiempo previsto a pesar de algunas limitaciones.
- La medición por seguir como metodología de la investigación conducirá a la respuesta de la problemática.
- El desarrollo de esta investigación no afecta ni ética ni moralmente a la sociedad y por el contrario impulsa el desarrollo de la empresa estudiada además de servir como base de futuras investigaciones relacionadas.

1.4. Limitaciones del estudio

A lo largo del desarrollo de esta investigación, hemos encontrado diversos inconvenientes que han podido ser solucionados a su debido momento.

- El periodo de tiempo de recolección de información de bases teóricas es limitado para lograr su comprensión y análisis.
- La limitante más importante será la fidelidad y veracidad de los datos, por tratarse de un trabajo con componentes subjetivos como son el clima organizacional y la motivación.
- El diseño de la presente investigación es no experimental por lo que habrá limitación en establecer relación causa-efecto y sólo establecerá relación.
- La rotación de turnos del personal asistencial dificulta el proceso de recolección de información.

- Las solicitudes, consultas, coordinaciones y el trabajo de campo debían realizarse en horario de oficina por lo que la disponibilidad de tiempo era limitada.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

En la última década, el talento humano ha tomado gran trascendencia dentro del funcionamiento de las organizaciones tornándose el más importante para el logro de objetivos, por lo que estudiar su bienestar se ha visto imprescindible, por lo que se han venido desarrollado investigaciones sobre el medio en el que se desenvuelven y como influencia en el desempeño de sus labores.

Castillo (2014) analiza la relación entre el clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral en una empresa del sector privado para observar las diferencias o equivalencias entre los diferentes niveles jerárquicos (alto, medio y bajo), para este estudio se tuvo en cuenta una muestra de cien colaboradores comparando la dirección e intensidad de las variables; los resultados muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas, los colaboradores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de satisfacción intrínseca y satisfacción laboral.

Cotrina (2015) estableció un plan de mejoramiento y motivación para la optimización del clima laboral del Módulo Penal en la Corte Superior de Justicia de la Libertad, para esto era necesario identificar el nivel

de motivación del personal, la determinación del nivel del clima laboral, la percepción del personal, además de identificar las deficiencias y problemas que afectan el desempeño de sus colaboradores ya que la hipótesis suponía coherencia entre estos factores, se encontró una relación directa entre el clima laboral y la motivación ya que los colaboradores de la Corte Superior de la Libertad se desarrollaban en un ambiente que carecía de trabajo en equipo, no existía una relación armoniosa, no se valoraba el desempeño laboral y las remuneraciones eran poco atractivas a comparación de otras instituciones, razón por el que se sentían desmotivados, a partir de este estudio buscamos contrastar los resultados obtenidos en nuestra investigación.

Arizmendi (2015) realizó una investigación en la Universidad Nacional Autónoma de México a 88 colaboradores, halló una relación demostrativa entre el factor maestría de motivación de logro y los factores de clima organizacional (correlación es significativa al nivel 0,05) entre los cuales se estudiaron: satisfacción de los trabajadores, relaciones sociales entre los colaboradores de la organización, unión y apoyo entre los compañeros de trabajo, consideración de los directivos, beneficios y recompensas, motivación y esfuerzo y liderazgo de directivos. Concluyendo así que, en un mejor clima organizacional, hay una mayor predilección por desempeñar tareas difíciles queriendo llegar a la perfección del trabajo. Además, representa el deseo de ser mejor en situaciones interpersonales.

Maskin (2016) obtuvo como resultado de su estudio no experimental de tipo transversal que, el clima organizacional influía de manera negativa en la motivación de 10 empleados de una empresa de indumentaria en la ciudad de Rosario, Argentina. Esta carencia de una motivación llevó a que la experiencia en el lugar de trabajo sea cansada, a que los vínculos entre empleados, proveedores y clientes fueran afectados y al final tuvo repercusiones, además, a nivel de productividad y desempeño.

De La Puente (2017) analizó la muestra de 108 colaboradores de dicha municipalidad en la que la mayoría de los colaboradores participantes de la muestra se encontraban en el nivel medio del compromiso organizacional (53%) y así mismo de manera correlacional eran quienes poseían tendencia alta dentro de los niveles de afiliación, poder y logro de la motivación (47%).

Guevara (2018) basándose en Brunet (2011) explica que los individuos dentro del cargo que ocupan en una empresa son influenciados no solo por sus aptitudes y características físicas y psicológicas sino también por el entorno social y físico que posee características propias y no siempre está en sus manos cambiarlo y como resultado, los comportamientos varían según la situación.

Esquivias (2018) seleccionó a 102 colaboradores de diferentes áreas del Laboratorio Clínico Muñoz de la ciudad de Arequipa para hallar la relación del clima organizacional y la motivación laboral a través de una investigación de tipo descriptivo correlacional aplicando el cuestionario de Clima organizacional propuesto por

Palma (2013) y la escala de Motivación Laboral elaborada por Gagné y col. (2012), de esta manera se pudo observar relaciones directas y significativas entre clima organizacional y motivación laboral ($r= 0.400$; $p = 0.00$).

Vílchez (2019) estudió la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de 44 trabajadores profesionales de un nosocomio en la ciudad de Piura, concluyendo que existe relación débil positiva entre el clima organizacional y las dimensiones de la motivación intrínseca ($p<0.05$), sin embargo, a nivel general entre las variables existe una relación significativa ya el 70% de la muestra manifestaba sentir un clima laboral saludable y estar medianamente motivados.

2.2 Bases teóricas

2.2.1. El Clima Organizacional

En recientes décadas las compañías han detectado la importancia del estudio del clima organizacional, por lo que a la actualidad se ha convertido en foco impredecible de mejora continua ya que las percepciones de los colaboradores sobre el conjunto de aspectos del medio organizacional en los que desempeñan sus funciones influyen en la motivación de estos, y finalmente afecta la productividad.

Por ello, en este apartado se revisará los principales conceptos de diversos estudiosos en la materia:

Litwin y Stringer (1968) determinaron al clima como la apreciación que tienen los trabajadores dentro de una organización sobre el sistema formal de esta, el estilo informal de los gerentes y otros importantes factores que influyen en sus creencias, actitudes, valores y motivaciones.

Por otro lado, Martin (1990) describe el clima organizacional como un conjunto de características que permanecen constantes en un ambiente laboral concreto que son captadas por las personas que integran la organización empresarial y que influyen sobre su conducta, es decir todos los factores internos de la empresa que de alguna u otra manera pueden modificar el actuar de sus miembros son considerados como parte del clima organizacional.

Schneider y Reihers (2001) mencionan que el clima organizacional puede ser entendido como el conjunto de ideas que ayudan a las personas a encontrarle sentido a su labor y saber cómo actuar mientras la cumplen. Los autores lo conceptualizan como el medio interno, es decir las relaciones entre factores y variables internas de una organización.

El clima organizacional es 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. (Palma, 2004, pg.3).

En resumen, el clima organizacional puede ser definido como el grupo de características, apreciaciones, ideas, relaciones interpersonales que los trabajadores captan dentro de una organización y que pueden influir en sus comportamientos, actitudes y performance siendo generado por las condiciones implantadas dentro de la empresa por quienes la dirigen, por la cultura y los valores por los que se rigen, así como por las personas quienes conforman la institución.

El Clima Organizacional se compone de todos los factores organizacionales y los individuales, las características de la organización se mantienen relativamente en el tiempo, pueden variar según los cambios y mejoras que se adapten, se diferencian de una empresa a otra y de una sección a otra dentro de una misma organización.

Conviene aclarar que cuando hablamos del clima organizacional, se está haciendo referencia a las características internas de toda la organización visto desde una perspectiva holística, en tanto cuando se habla del clima laboral se está haciendo referencia a las características internas del entorno inmediato de trabajo del colaborador. Por lo tanto, para efectos de esta investigación dichos términos son intercambiables.

2.2 1.1 Características del Clima Organizacional

Corral y Pereña (2010) definen cinco características del clima organizacional.

- Flexibilidad: es el grado de apreciación de restricción y flexibilidad en la compañía, involucra las reglas, políticas y procedimientos necesarios para culminar con un trabajo; así como la aceptación de la innovación.
- Responsabilidad: grado de autonomía y autoridad que tienen los trabajadores para desempeñarse.
- Recompensas: la percepción del trabajador de los reconocimientos y recompensas de una labor bien realizada.
- Claridad: es el grado en el que los trabajadores tienen plena conciencia de las metas, procedimientos y estructura de la organización.
- Espíritu de equipo: es el grado de orgullo que tiene el trabajador por ser parte de la empresa.

2.2.1.2. Tipos de Clima Organizacional

Según Barroso (2004) existen los siguientes tipos de Climas en las organizaciones:

2.2.1.2.1. Clima tipo Autoritario – Explotador

En este tipo de clima la cima ejecutiva asume una toma de decisiones centralizada y descendente, debido a que no confían en las capacidades de sus subordinados. Dicho comportamiento genera un ambiente hostil y con escasa comunicación asertiva, prima la imposición de órdenes e instrucciones.

2.2.1.2.2. Clima tipo Autoritario – Paternalista

En este tipo de clima la cima ejecutiva aún tiene el mayor poder de decisión, sin embargo, actúa condescendentemente con los subordinados aparentando ser una organización estructurada y estable.

2.2.1.2.3. Clima tipo Participativo – Consultivo

Las decisiones se toman habitualmente en la cima, pero se permite a los subordinados que tomen decisiones más específicas en los niveles inferiores. Existe confianza entre los jefes y los empleados, la comunicación es de tipo descendente, las recompensas, los castigos ocasionales, se trata de satisfacer las necesidades de prestigio y de estima.

2.2.1.2.4. Clima tipo Participativo – Grupal

En este tipo de clima existe confianza en las capacidades del empleado, dándole libertad en la

toma de decisiones de cada nivel organizacional y existiendo comunicación transversal. Debido a esto los trabajadores están motivados en el cumplimiento de los objetivos.

2.2.1.3. Dimensiones del Clima Organizacional

En el presente apartado se recopilan las principales teorías sobre las dimensiones del clima organizacional, además se sustenta por qué se optó por utilizar en la presente investigación las dimensiones según Sonia Palma.

A. Dimensiones del Clima Organizacional según Likert

Brunet (2011) cita las ocho dimensiones propuestas por Likert, que son el método de mando, las características de la fuerza motivacional, las características del proceso de comunicación, las características de la influencia, las características del proceso de toma de decisiones, las características del proceso la planificación, las características del proceso de control y los objetivos de rendimiento y perfeccionamiento.

B. Dimensiones del Clima Organizacional según Litwin & Stringer

Las seis dimensiones propuestas por Litwin y Stringer son la estructura, responsabilidad individual,

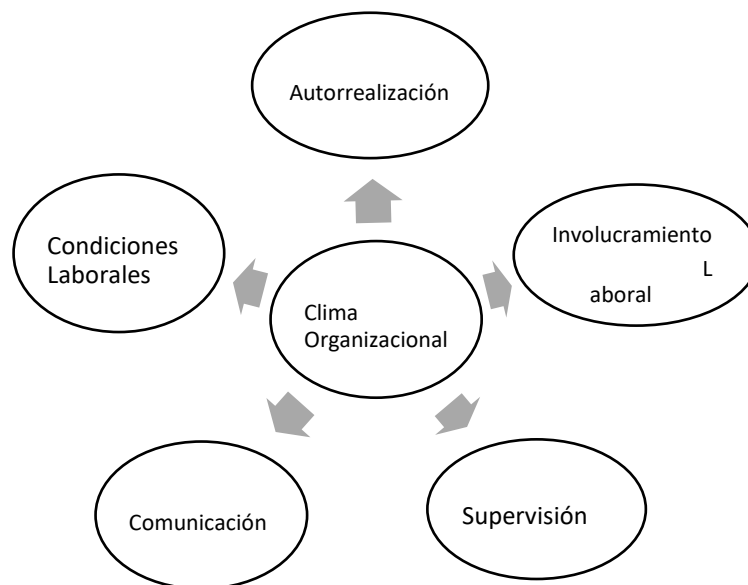
remuneración, riesgos y toma de decisiones, apoyo y la tolerancia al conflicto. (Litwin & Stringer, 1968)

C. Dimensiones del Clima Organizacional según Sonia Palma Carrillo

Para Palma (2004) el clima organizacional es la apreciación del colaborador sobre el ambiente laboral en el que se desarrolla y en función a aspectos relacionados a este, como involucramiento con la tarea asignada, acceso a la información relacionada con su trabajo en coordinación con sus demás compañeros y condiciones laborales que facilitan su tarea, posibilidades de realización personal, supervisión que recibe, (Palma Carrillo, 2004)

Ilustración 1

Dimensiones del clima organizacional según Sonia Palma



Nota: Elaboración propia

A continuación, se detallará cada dimensión:

- a) El aspecto de auto **realización**: es la percepción que tiene el colaborador con la finalidad de realizar línea de carrera en la institución que aporte además a su desarrollo personal y aprendizaje.
- b) El aspecto de **involucramiento laboral**: se refiere al grado de identificación que tiene el trabajador con la organización en cuanto a sus valores organizacionales y compromiso para con el crecimiento de la organización.
- c) El aspecto de **supervisión**: ligado a la apreciación que tiene el trabajador de sus superiores en cuanto la ayuda brindada para superar algún problema, la orientación y evaluación en las labores.
- d) El aspecto de **comunicación**: mide la percepción del trabajador acerca del acceso de la información oportuna y pertinente para el cumplimiento de sus funciones, además de evaluar si la organización incentiva la comunicación interna.
- e) El aspecto de **condiciones laborales**: referente a que la empresa provee los elementos psicosociales, materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Se ha seleccionado a esta autora ya que éstas dimensiones se ajustan a la realidad peruana y a los trabajadores dependientes a los cuales se les aplicará la prueba.

2.2.2. Motivación

La Real Academia Española (2014) la define como “*Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona*”, por tanto, son aquellos estímulos o impulsos que determinan a una persona a actuar.

Fischman (2015) define la motivación como “la energía que dirige el comportamiento ya sea agradable o desagradable” (p. 102). Es decir que es aquello que incita a realizar una acción determinada, con propósito o no, que no puede ser únicamente positiva, sino que además puede ser estimulada por aspectos negativos.

Para Robbins y Judge (2013) la motivación se refiere a “los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo” (p. 63) Así en cada persona y según la situación pueden variar los limitantes y el interés que tengamos en cumplir algún objetivo.

2.2.2.1. Teoría de la Motivación por Ferreiro

Ferreiro y García (2002) expresan que la motivación se da por el valor representativo que la acción tiene para

cada persona, y así ésta, puede tener para algunos individuos más valor que para otros. Cada individuo según su percepción y posibilidades aprecia las situaciones de manera diversa ya que la motivación puede responder a las distintas necesidades humanas como materiales, cognoscitivas y afectivas.

a) Motivos extrínsecos

Satisfacen necesidades netamente materiales, son externos a la persona, llegando como estímulos desde fuera.

b) Motivos intrínsecos

Es lo que le sucede a la persona por realizar una acción. Se producen de manera interna en la mente de las personas, actúa como aprendizaje.

c) Motivos trascendentales

Es una respuesta exterior a quien actúa, acarrea una ganancia como consecuencia de la relación de esta acción pero que se produce en otras personas. Busca el servicio a los demás.

Tabla 1

Tipos de motivación según Ferreiro y García

	Necesidades (Satisfacciones de quien actúa)	Resultados de la acción	Motivos de quien actúa	
Persona que actúa	Materiales	Lo que recibo desde afuera	Acción – Reacción	Extrínsecos

	Cognoscitivas	Yo (cambios internos a la persona que actúa)	Aprendizaje operativo	Intrínsecos
	Afectivas		Aprendizaje estructural	Trascendentes
Persona con quien se interactúa (otro)	Cualquiera de las tres	Cambios externos a quien actúa		

Nota: Tomado de Ferreiro, P., & Garcia, M. (2002). *Gobierno de personas en la empresa*. Ariel.

2.2.2.2. Teoría Y y X

Robbins y Judge (2013) hacen referencia a la teoría que fue planteada por McGregor (1996) en la que describe 2 formas diferentes de manejo según 2 directivos opuestos.

A) Teoría X: El directivo considera a sus empleados como animales de trabajo debido a la predisposición al ocio, en general se considera a las personas entes dirigidos al descanso y toman un trabajo por necesidad monetaria por lo que el trabajo es considerado castigo y los domina a través de amenazas, presenta 2 necesidades, la motivación y supervisión. Tiene las siguientes afirmaciones:

- a) A las personas no les gusta el trabajo y prefieren evitarlo.
- b) Es necesario forzar, controlar, dirigir y amenazar a la gente para que logren los objetivos de la empresa.
- c) Los individuos no tienen grandes ambiciones, necesitan ser guiados ya que evitan responsabilidades.

d) Las personas en el centro de labores no poseen autocontrol y autodisciplina.

B) Teoría Y: Los directivos saben que sus empleados necesitan y quieren trabajar, siendo origen de complacencia y ellos mismos se exigen el cumplir y perfeccionar los resultados de la institución, sus premisas son:

a) Al individuo no le disgusta el trabajo y considera el desgaste físico y mental tan normal como el reposo.

b) No se necesitan amenazas ni castigos.

c) Existe compromiso de los trabajadores hacia los objetivos empresariales en relación con la recompensa que reciben por sus logros.

d) Ampliación de sus cargos para aumentar su satisfacción.

e) Se delegan responsabilidades para la autodirección de los individuos en sus propias actividades evitando la centralización.

2.2.2.3. Teoría de Jerarquía de Alderfer (ERC)

Robbins y Judge (2013) citan a Alderfer (1972), exponiendo que en esta teoría existen tres grupos de necesidades básicas: existencia, relaciones y crecimiento.

- a) Existencia: referente a los requerimientos básicos de la existencia tangible. Incluye necesidades fisiológicas y de seguridad.
- b) Relaciones: la exigencia que tenemos, como seres sociales, de sostener relaciones interpersonales para sentirnos satisfechos.
- c) Crecimiento: el deseo interno de progresión personal, incluyendo el componente esencial del aprecio y autorrealización.

El autor estima que el ser humano necesita satisfacer las necesidades básicas sin embargo a pesar de no lograrlas satisfacer a plenitud no es impedimento para satisfacer otras ya que las necesidades se dan de manera simultánea.

2.2.2.4. Teoría de Motivación e higiene

Robbins y Judge (2013) cita la teoría elaborada por Frederick Herzberg (1959) que intenta explicar la conducta de las personas en las actividades laborales y sugiere la existencia de dos factores que dirigen el proceder de las personas.

A. Factores higiénicos o factores extrínsecos: Se refieren al entorno que rodea a los individuos y cómo desempeñan sus labores. No pueden ser controlados por las personas debido a que son factores externos que no provienen de las

mismas tareas que realizan. Toma como principales factores higiénicos:

- Sueldo
- Beneficios sociales
- Tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores.
- Las condiciones físicas y ambientales de trabajo
- Políticas físicas de la empresa
- Reglamentos internos.

Según esta teoría el trabajo es desagradable para las personas, tomado como obligación y requieren de motivación, premios e incentivos para lograr que trabajen más, cuando los factores higiénicos son excelentes se evita el descontento de los colaboradores, de lo contrario se provocaría insatisfacción en ellos.

B. Factores motivacionales o factores intrínsecos: Todos los aspectos que los individuos pueden controlar, mejorar o empeorar con su comportamiento, involucran factores como:

- Emociones relacionadas con el crecimiento individual.
- Reconocimiento profesional.
- Necesidades de desarrollo personal referente a su trabajo.

Define que el desinterés provoca la desmotivación en el individuo influyendo sobre el comportamiento de las personas logrando que sus resultados sean deficientes. En este tipo de motivación la persona realiza sus actividades por incentivos personales y el placer de realizarla. Es decir, por la autosatisfacción personal y la autoestima.

2.2.2.5. Teoría de la Autodeterminación

Ryan y Decy (2000) expresan “La TAD es un enfoque hacia la motivación humana y la personalidad que usa métodos empíricos tradicionales mientras emplea una metateoría organísmica que enfatiza la importancia de la evolución de los recursos humanos internos para el desarrollo de la personalidad y la autorregulación del proceder. Por lo tanto, ésta es la base de su automotivación y de la integración de la personalidad, así como de las condiciones en que se anidan estos procesos positivos. TAD es referente no sólo a la naturaleza específica de las inclinaciones positivas del desarrollo, sino que también evalúa los ambientes sociales que son adversos a esas tendencias.” Así, no basta únicamente con examinar los aspectos y ambientes positivos sino también aquellos que no benefician la automotivación y al contrario la hacen deficiente.

La teoría de la autodeterminación se ha convertido en un fundamento de estudio para todos aquellos aspectos que el ser humano acepta y adopta para generar y disminuir su motivación según sus propias conductas y percepciones, ya que se considera a él mismo quien podría tomar resolución sobre sus niveles de motivación en cuanto a su entorno, teniendo en cuenta si la actividad lo atrae o motiva por alguna recompensa, si lo realiza por no sentir responsabilidad al no realizar la actividad, si en realidad se identifica con la actividad, si realiza la acción porque en a su percepción es atractiva o si en realidad no aprecia ningún apego por realizarla.

2.3 Definición de términos básicos

2.3.1. Clima organizacional

Considerando a Palma (2004) y los estudios realizados por Litwin y Stringer (1968), las autoras coinciden que el clima organizacional se refiere a la percepción que tiene el obrero con respecto a su ambiente laboral, las características que lo forman, los vínculos con sus demás compañeros y las condiciones de trabajo que favorecen el cumplimiento de sus objetivos incluyen aspectos físicos como psicológicos que permanecen constantes en la organización y la distinguen de otras, influyen en las creencias, el actuar y el comportamiento del capital humano que posee.

2.3.1.1. Dimensiones

Palma (2004) expone que:

- A. Autorrealización:** se refiere a la apreciación que tiene el colaborador sobre las posibilidades de desarrollo personal y profesional, el sentirse valorado por la organización al tomar sus opiniones en cuenta y recibir el reconocimiento de su performance.
- B. Involucramiento laboral:** relacionado con el nivel de compromiso del trabajador para con el logro de objetivos organizacionales.
- C. Supervisión:** hace referencia a la percepción que tiene el trabajador sobre las actitudes de apoyo y control que tiene el supervisor.
- D. Comunicación:** se refiere al acceso que tiene el trabajador a la información necesaria para realizar su puesto de trabajo.
- E. Condiciones laborales:** se refiere a todos los aspectos que generan un ambiente agradable de trabajo, los recursos y la autonomía en toma de decisiones en actividades que están bajo su responsabilidad, las relaciones que tienen entre colaboradores y la remuneración.

2.3.2. Motivación

Considerando las investigaciones de Robbins y Judge (2013) y Gagné (2010), las autoras concluyen que la motivación es el proceso por el cual el trabajador hace un esfuerzo sostenido y orientado hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.

2.3.2.1. Dimensiones de la motivación

Decy y Ryan (2000) sostienen que la motivación se compone por cinco dimensiones:

- A. A-motivación: Escasez de atractivo hacia una actividad o tarea.
- B. Regulación externa: Se refiere a realizar una actividad con el fin de recibir una recompensa o evitar una reprimenda.
- C. Regulación Introyectada: Refiere al compromiso por realizar una acción para esquivar sentimientos de culpa por no lograr lo requerido por otros.
- D. Regulación Identificada: Se refiere a efectuar una acción porque la persona se identifica con la misma, ya sea con su valor o significado y la considera valiosa.
- E. Motivación Intrínseca: Acto de realizar una actividad porque es cautivadora y grata.

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de hipótesis principal e hipótesis derivadas

Hipótesis principal

- HG. El Clima Organizacional incide en la motivación para los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Hipótesis derivadas

- HE1. El Clima Organizacional incide en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC
- HE2. El Clima Organizacional incide en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC.
- HE3. El Clima Organizacional incide en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC.
- HE4. El Clima Organizacional incide en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC
- HE5. El Clima Organizacional incide en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

3.2 Variables y definición operacional

Las definiciones operacionales de las variables, dimensiones e indicadores han sido definidas por las autoras de la siguiente manera:

3.2.1. Clima Organizacional

Se refiere a la percepción que tiene el colaborador con respecto a su entorno laboral, las características que lo forman, las relaciones con sus demás colegas y los términos laborales que facilitan el cumplimiento de sus objetivos incluyen aspectos físicos como psicológicos que permanecen constantes en la organización y la distinguen de otras, influyen en las creencias, el actuar y el comportamiento del capital humano que posee.

3.2.1.1. Dimensiones del Clima Organizacional

A. Autorrealización:

- Indicador 1 Desarrollo del personal: Es la percepción del trabajador respecto al interés de la empresa por capacitar a sus trabajadores e implementar línea de carrera.
- Indicador 2 Creación e innovación: Mide la promoción de las ideas creativas o innovadoras.
- Indicador 3 Reconocimiento: Mide la tendencia de la empresa por la visualización física o verbal del buen desempeño del trabajador.

B. Involucramiento laboral:

- Indicador 1 Compromiso: Mide la percepción del compromiso con el triunfo de la organización ya que cada empleado se considera factor primordial

- Indicador 2 Logro de metas: Mide la tendencia de mejora de las tareas para alcanzar el éxito en el área y/u organización y el desarrollo personal.

C. Supervisión

- Indicador 1 Apoyo: Mide la percepción del apoyo brindado por el superior hacia los trabajadores.
- Indicador 2 Mejora continua: Mide la tendencia por parte de los supervisores por mejorar las tareas y métodos.
- Indicador 3 Seguimiento y control: Indica las actividades que realiza el supervisor para el seguimiento y control del desempeño de los trabajadores.

D. Comunicación

- Indicador 1 Transferencia de la cultura: Se comunica valores, misión y visión de la organización.
- Indicador 2 Acceso a información: Es la percepción del trabajador con respecto a la facilidad en el acceso de información para cumplir con el trabajo y la existencia de suficientes canales de comunicación.
- Indicador 3 Perfil del puesto: Se comunica efectivamente los conocimientos, capacidades y habilidades para hacer frente a las tareas y obligaciones del puesto.
- Indicador 4 Comunicación Vertical ascendente: Se mide la fomentación y promoción de la comunicación interna e interacción de trabajadores de distintas jerarquías.

- Indicador 5 Resolución de conflictos: En la institución, se enfrentan y vencen los obstáculos.

E. Condiciones laborales

- Indicador 1 Autonomía: Los trabajadores tienen opción de tomar decisiones referentes a funciones de su cargo.
- Indicador 2 Relación interpersonales: Mide la percepción que tiene el trabajador de la cooperación e integración de su grupo laboral.
- Indicador 3 Remuneración: La remuneración es estimulante en comparación con la de otras empresas. Y está acorde al rendimiento y otras metas.
- Indicador 4 Recursos: Es la percepción de la buena administración y distribución de los recursos para llevar a cabo las actividades.

3.3.2. Motivación

La motivación es el procedimiento por el cual el trabajador hace un esfuerzo sostenido y orientado hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.

3.3.2.1. Dimensiones de la motivación

A. A-motivación

- Indicador 1 Ausencia de esfuerzo.
- Indicador 2 Significado erróneo del trabajo.
- Indicador 3 Falta de objetivos.

B. Regulación externa

- Indicador 1 Demostración de poder hacer: mostrar a los demás que sí se puede.
- Indicador 2 Aceptación laboral: busca la aceptación de su trabajo por los demás.
- Indicador 3 Aceptación de valores: acatar valores y tomarlos como propios.

C. Regulación introyectada

- Indicador 1 Reconocimiento: interés por el reconocimiento.
- Indicador 2 Respeto: Busca el respeto de los demás.

D. Regulación identificada

- Indicador 1 Asumir como propios los objetivos.
- Indicador 2 Identificación: Identificación con las actividades, valores y objetivos.

E. Motivación intrínseca

- Indicador 1 Impulso intrínseco: impulso interno por esforzarse en el trabajo.

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1 Diseño metodológico

EL presente estudio aplicado es de diseño cuantitativo, con un enfoque no experimental tipo correlacional; es no experimental ya que el problema es una situación que entra en un área de estudio ampliamente investigada, y correlacional, logramos determinar la

relación entre clima organizacional y la motivación sin precisar el sentido de principio.

Los procedimientos para recabar la información necesaria son a través de la aplicación de una encuesta a todos los colaboradores del Hospital Clínico Provida y posterior procesamiento a través de la tabulación de los datos arrojados en el cuestionario, utilizando el programa estadístico SPSS.

Se utilizó el coeficiente R Pearson en el objetivo general con la finalidad de cuantificar la relación entre las variables de clima organizacional y motivación. Referente a los objetivos específicos se utilizó el coeficiente de Spearman, utilizado debido a que las dos variables son rangos ordenados.

4.2 Diseño muestral

La presente investigación se basa en el total de la población de todos los niveles que laboran en el Hospital Clínico Provida, los cuales se encuentran estratificados en administración, admisión, médicos, farmacia, hospitalización, consultorio, sala de operaciones, laboratorio, vigilancia, mantenimiento. Debido al número reducido de la población y al acceso que se tiene a esta, las autoras decidieron tomar el total como muestra de estudio.

Tabla 2

Población

ÁREA	CANTIDAD DE TRABAJADORES
-------------	---------------------------------

Administración	7
Admisión	2
Médicos	9
Farmacia	3
Hospitalización	16
Consultorio	3
Sala de Operaciones	5
Laboratorio	6
Vigilancia	4
Mantenimiento	6
<hr/>	
Total	61
<hr/>	

4.3 Técnicas de recolección de datos

La primera técnica para utilizar es la observación, al considerar factores de percepción como el clima organizacional y la motivación es necesario conocer la realidad de la empresa estudiada.

Otra técnica es a través de la “*Escala de Clima Organizacional*” de Palma (2004) para la variable de clima organizacional que cuenta con la evaluación de 5 dimensiones: Involucramiento laboral, supervisión, comunicación, condiciones laborales y autorrealización, a través de una escala de Likert de 5 opciones de respuesta. La confiabilidad de este instrumento es de alta consistencia de los datos ya que presenta correlaciones de .97 (Alfa de Cronbach) y de .90 (Split Half de

Guttman). Además, la validez es demostrada por las correlaciones positivas y significativas de las dimensiones (> 0.6). (Palma, 2004).

Respecto a la variable de la motivación se utilizará la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) de los autores Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malormi (2010), cuestionario reconocido mundialmente ya que cuenta con diez traducciones en diferentes idiomas y está basado en la Teoría de la Autodeterminación que propone cinco dimensiones: a-motivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. La escala es tipo Likert de 7 opciones de respuesta. En cuanto a la confiabilidad de la escala, esta presenta una confiabilidad superior a 0.70 (Alfa de Cronbach). Respecto a la validez se encuentra correlaciones positivas y significativas entre las dimensiones (0.25 a 0.60) (Gagné, y otros, 2010)

4.4 Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

- Los valores se obtendrán en escalas de medición de intervalo.
- Para evaluar en confiabilidad y validar el cuestionario final se utilizará el instrumento SPSS.
- Para interpretar el coeficiente de correlación de Pearson se aplicará la siguiente escala:

Tabla 3

Rango de valores del coeficiente de correlación de Pearson

Valor	Significado
-------	-------------

-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

4.5 Aspectos éticos

Siendo una investigación cuantitativa enfocada en aspectos de percepción personal como son el clima organizacional y la motivación, basados en opiniones y creencias de los colaboradores del Hospital Metropolitano de Chiclayo, es importante tomar las medidas necesarias para la confidencialidad de la información recolectada para evitar efectos adversos o represalias en la vida laboral e individual de las personas encuestadas.

- Confidencialidad y anonimato: nuestro estudio será de carácter anónimo. Los participantes tendrán conocimiento que su nombre no

será usado sin autorización, sin embargo, su género y edad sí estarán presentes dentro del estudio.

- Investigación ética: Basada en compromisos de cooperación, protección de los derechos de la empresa evaluada y las partes que intervienen.
- Honradez y veracidad: La investigación presentará resultados exactos en virtudes y defectos sin manipulación.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1. Resultados de la investigación

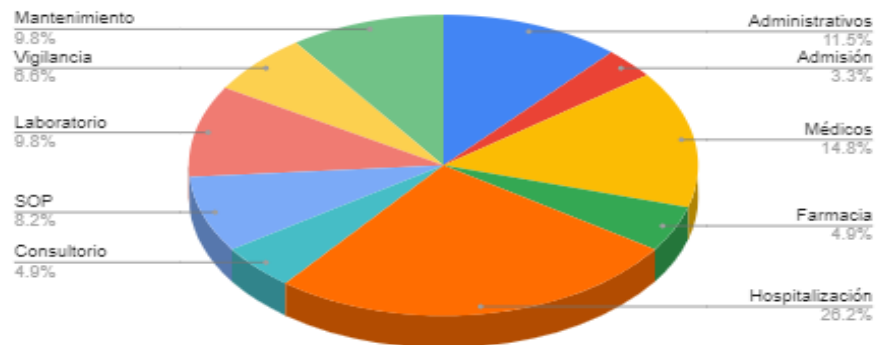
En el presente apartado se presentarán los resultados de la investigación realizada a través del procesamiento en el software SPSS de la información recolectada mediante los instrumentos de Cuestionario clima organizacional de Sonia Palma y la Escala de Motivación Laboral de Gagné y compañía.

5.1.1. Descripción de la muestra

En la presente investigación se tomó al total de la población, que está compuesta de la siguiente manera:

Ilustración 2

Composición de la muestra



5.1.2. Verificación de los objetivos o contrastación de las hipótesis

5.1.2.1. El Clima Organizacional incide en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de a-motivación de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018 ($p < 0.01$).

La correlación entre el clima organizacional y la dimensión de a-motivación de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. es positiva alta.

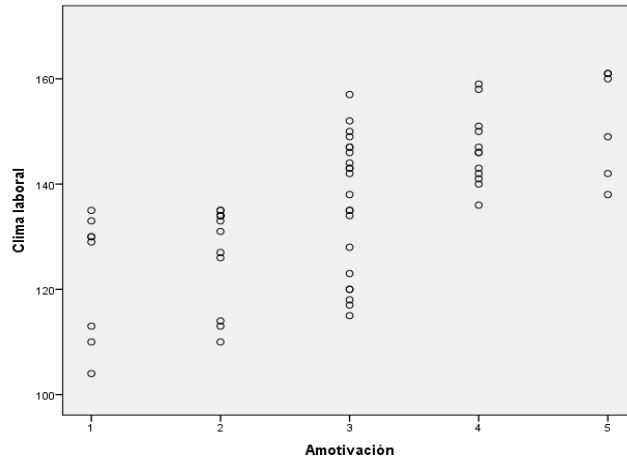
Tabla 4

Clima Organizacional y la dimensión de a-motivación de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018

		A-motivación
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,700 **
	Sig. (bilateral)	0,00 0
	N	61

Ilustración 3

Diagrama de dispersión del clima organizacional y la dimensión de a-motivación de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018



5.1.2.2. El Clima Organizacional incide en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de regulación externa de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018 ($p < 0.01$).

La correlación entre el clima organizacional y la dimensión de regulación externa de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. es positiva moderada.

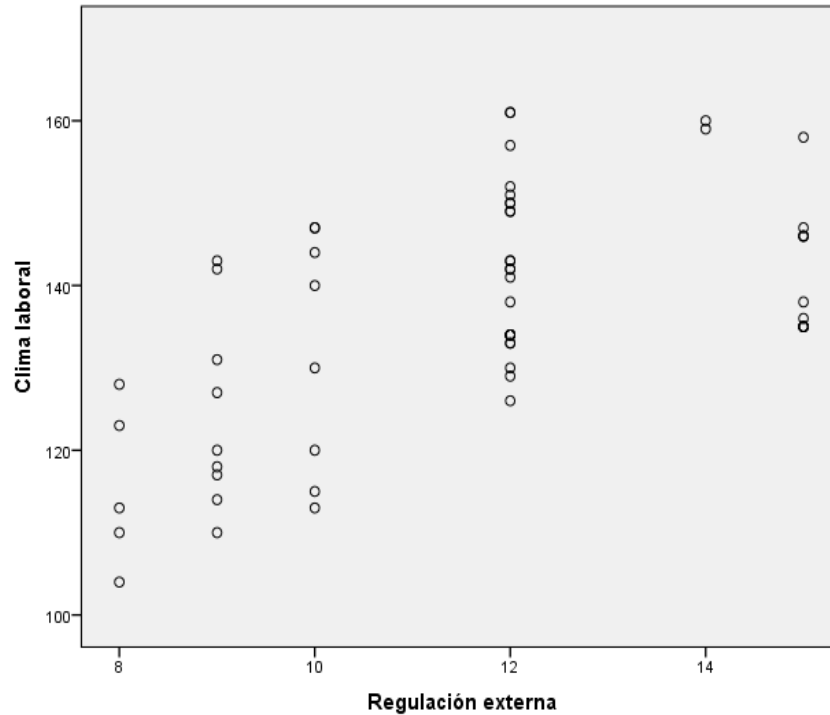
Tabla 5

Clima Organizacional y la dimensión de regulación externa de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018

		Regulación externa
Clima laboral	Coefficiente de correlación	,554**
	Sig. (bilateral)	0
	N	61

Ilustración 4

Diagrama de dispersión del clima organizacional y la dimensión de regulación externa de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.



5.1.2.3. El Clima Organizacional incide en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de regulación introyectada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018 ($p < 0.01$).

La correlación entre el clima organizacional y la dimensión de regulación introyectada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. es positiva alta.

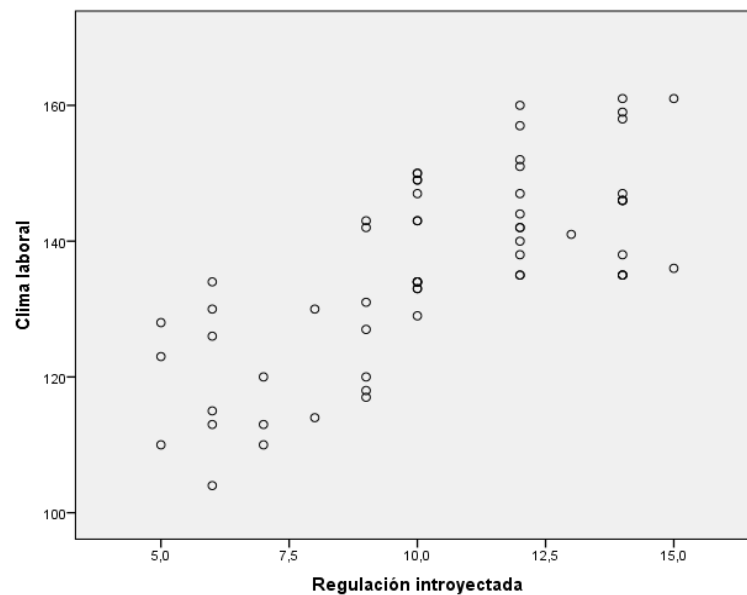
Tabla 6

Clima Organizacional y la dimensión de regulación introyectada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018

		Regulación introyectada	
	Coefficiente de correlación		,725**
Clima laboral	Sig. (bilateral)		0
	N		61

Ilustración 5

Diagrama de dispersión del clima organizacional y la dimensión de regulación introyectada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.



5.1.2.4. El Clima Organizacional incide en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de regulación identificada de la escala

de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018 ($p < 0.01$).

La correlación entre el clima organizacional y la dimensión de regulación identificada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. es positiva moderada.

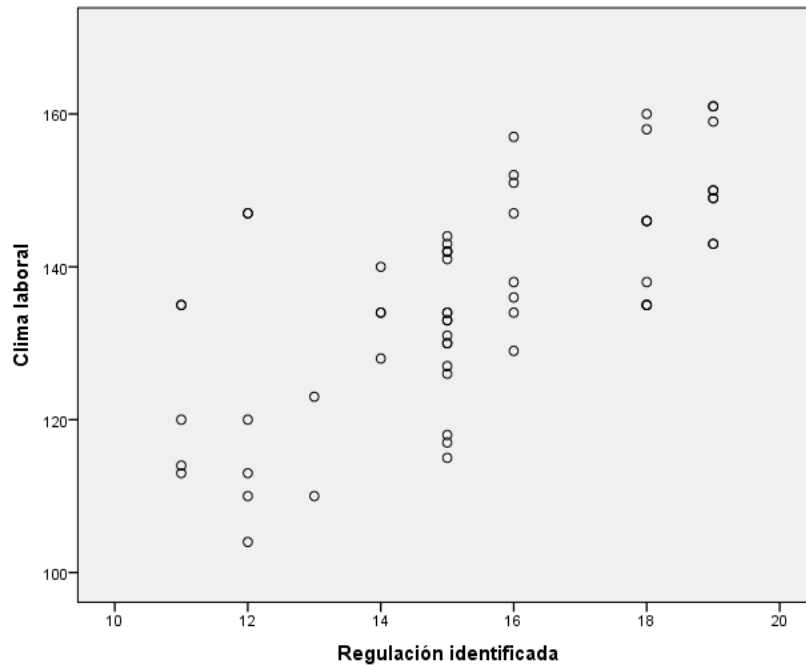
Tabla 7

Clima Organizacional y la dimensión de regulación identificada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.

		Regulación identificada
	Coeficiente de correlación	,683**
Clima laboral	Sig. (bilateral)	0
	N	61

Ilustración 6

Diagrama de dispersión del clima organizacional y la dimensión de regulación identificada de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.



5.1.2.5. El Clima Organizacional incide en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la dimensión de motivación intrínseca de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018 ($p < 0.01$).

La correlación entre el clima organizacional y la dimensión de motivación intrínseca de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. es positiva moderada.

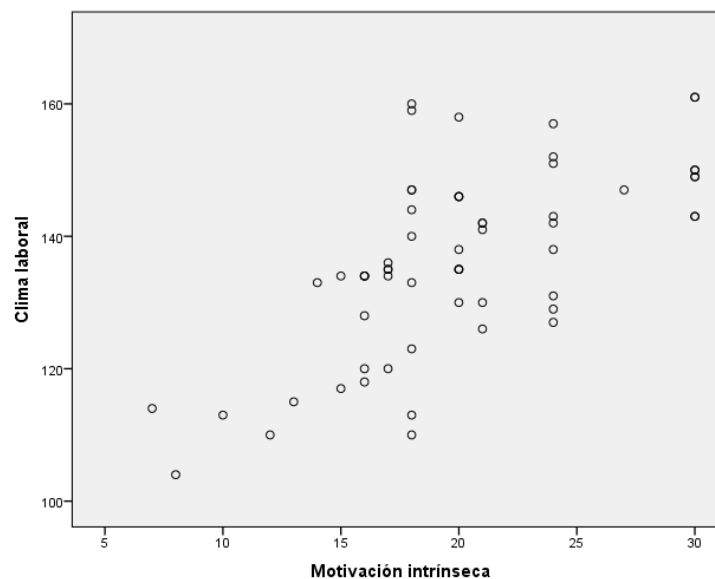
Tabla 8

Clima Organizacional y la dimensión de motivación intrínseca de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.

	Clima laboral	Motivación intrínseca
Coefficiente de correlación	1	,642**
Sig. (bilateral)		0
N	61	61

Ilustración 7

Diagrama de dispersión del clima organizacional y la dimensión de motivación intrínseca de la escala de motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.



5.1.2.6. El Clima Organizacional incide en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC

Se encontró una correlación altamente significativa entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018 ($p < 0.01$).

La correlación entre el clima organizacional y la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. es positiva alta.

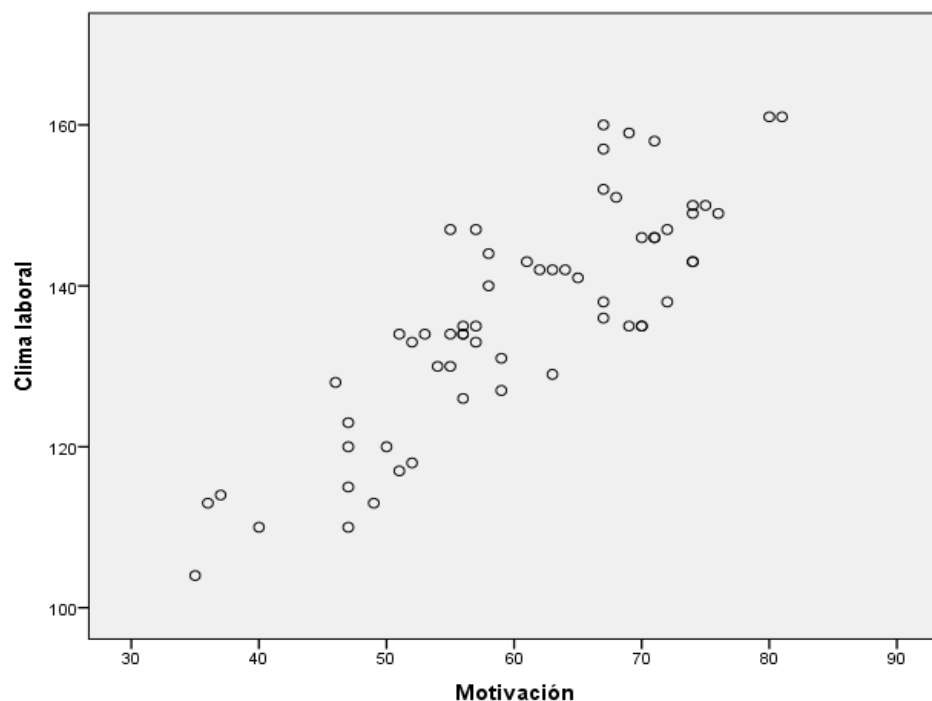
Tabla 9

Clima Organizacional y motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018.

		Motivación
	Correlación de Pearson	,846**
Clima laboral	Sig. (bilateral)	0
	N	61

Ilustración 8

Diagrama de dispersión del clima organizacional y motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.



CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN

6.1. Discusión de los resultados

A lo largo de esta investigación enfocada en la incidencia del clima organizacional en la motivación del Hospital Clínico Provida S.A.C. se observó que los principales factores que los colaboradores consideran como primordiales para mejorar su motivación son el apoyo de superiores, la transferencia de cultura, el perfil de puesto detallado y el desarrollo personal; esto, precisamente, tiene efecto a nivel de motivación, elementos como aceptación de valores, identificación con el puesto y con la organización, reconocimiento y respeto se ven perjudicados ocasionando la disminución de la motivación en los colaboradores, quienes a su vez pierden el impulso intrínseco de esforzarse en el trabajo, sin compromiso con la empresa y con una tendencia errónea del trabajo.

En el presente acápite se presenta la discusión de resultados del análisis realizado para estudiar la Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida para una población total de 61 colaboradores para tal fin la discusión de los resultados serán explicados en títulos que comprenden las hipótesis específicas: El Clima Organizacional incide en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC, El Clima Organizacional incide en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC, El Clima Organizacional incide en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC, El Clima Organizacional incide en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC, El Clima Organizacional incide en la motivación intrínseca de

los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC, y la hipótesis general El Clima Organizacional incide en la motivación los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC formuladas en esta investigación.

6.1.1. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la a-motivación en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.

En cuanto a la dimensión de la a-motivación, se halló una relación positiva considerable con el clima organizacional, al igual que Esquivias (2018) halló en su estudio que la correlación entre el clima organizacional y la dimensión de a-motivación es significativa ($p=0.005$) mientras que en nuestro estudio se encontró una relación altamente significativa ($p<0.01$) (R de Pearson de 0,700), En ambos casos la relación es positiva ($p < 0.01$). Se puede observar que la falta de motivación genera ausencia de esfuerzo en el trabajo debido a la falta de objetivos determinados que guíen los logros, de la misma manera crea actitudes pasivas ante las labores lo que perjudica el desarrollo del personal y también el cumplimiento de objetivos. En contraste, Vílchez (2019) encontró una relación débil positiva entre el clima laboral y la dimensión de a-motivación (R de Pearson de 0,199) y un nivel de significancia entre las variables (0,002), esto debido a que sólo el 2,3% presenta una baja motivación ya que perciben un clima por mejorar.

6.1.2. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la regulación externa en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.

Respecto a la dimensión de la regulación externa de la motivación, se encontró una correlación positiva media con el clima organizacional ($p < 0.01$) (R de Pearson de 0.554). La razón de este resultado se debe a la poca supervisión por parte de los jefes y a las pocas oportunidades de hacer línea de carrera dando como resultado el mediano esfuerzo por recibir una recompensa o evitar los castigos. En la misma línea se encuentra la investigación de Vílchez (2019) donde halló una relación débil positiva entre el clima organizacional y la dimensión regulación externa (R de Pearson de 0,289), además el nivel de significancia fue de 0,004. Esto se debe a que el 68,2% del personal tiene una regulación externa alta ya que considera que el clima es saludable y los influye a realizar sus actividades por recibir una recompensa. Mientras que Esquivias (2018) no encontró relación alguna entre las variables clima organizacional y regulación externa ($p = 0.560$) ($p > 0.05$) teniendo en cuenta su muestra, el comportamiento regular mostraba características propias de la búsqueda de la aceptación de los demás.

6.1.3. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la regulación introyectada en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.

En la investigación se halló una relación positiva considerable entre el clima organizacional y la dimensión de regulación introyectada

($p < 0.01$) (R de Pearson de 0,725), debido a que el personal percibe un clima en donde se sienten comprometidos a realizar una actividad para evadir el sentimiento de culpa. De la misma manera, Esquivias (2018) halló una relación positiva moderada dentro de estas variables (R de Pearson de 0.711) ($p = 0.048$) ($p < 0.01$) demostrando así que para los colaboradores de alguna manera era importante ser reconocido por los demás a través del respeto y la admiración. Por otro lado, Vílchez (2019) encontró en su estudio una relación débil positiva (R de Pearson de 0,361) con una significancia de 0,016 entre el clima organizacional y la dimensión regulación introyectada, ya que el 65,9% muestra presenta baja motivación introyectada ya que perciben que el clima organizacional es bueno y no suscita situaciones de culpabilidad por no cumplir con la actividad.

6.1.4. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la regulación identificada en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.

Respecto a la correlación entre el clima organizacional y la dimensión de la regulación identificada se encontró una relación positiva media ($p < 0.01$) y (R de Pearson=0.683) estableciendo una relación directa que no afecta en demasía al clima organizacional pero que sí es percibida por los colaboradores al momento de asumir actividades, ya que ellos esperarían que estén directamente ligadas con los objetivos. En este sentido, nuestros resultados tienen relación con los encontrados por Esquivias (2018), ya que para las variables clima organizacional y regulación identificada obtuvo una correlación

moderada positiva y significativa (R de Pearson=0.551) ($p<0.01$). En contraste Vélchez (2019) halló una relación débil positiva entre el clima organizacional y la dimensión regulación identificada (R de Pearson de 0,232) debido a que el 59% percibe el clima como saludable generando una identificación con el valor de la actividad que realizan.

6.1.5. Determinar la incidencia del clima organizacional en la dimensión de la motivación intrínseca en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.

En la presente investigación se encontró una correlación altamente significativa entre la variable clima organizacional y la dimensión de motivación intrínseca ($p<0.01$) (R de Pearson=0.642) debido a que se percibe un clima regular los galenos se sienten comprometidos con sus actividades. En contraposición Vélchez (2019) obtuvo en su estudio una relación débil positiva entre el clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca (R de Pearson de 0,202) y una significancia de 0,0018. Esto sucede ya que a pesar de que los colaboradores consideren que existe un clima laboral por mejorar cerca del 30% presenta una motivación intrínseca media a alta. Además, al igual que Castillo (2014) se obtuvieron niveles de correlación significativos y positivos al igual que en nuestra investigación (0.58 y 0.64 respectivamente) en cuanto a las variables clima organizacional y motivación intrínseca, siendo factor representativo en cuanto a la evaluación sobre motivación en el nosocomio estudiado. Por otro lado, en su estudio, Esquivias (2018) no logra hallar relación directa entre las variables clima organizacional

y motivación intrínseca (R de Pearson = 0) ($p=0.983$) ($p>0.05$). Aun así, no se descarta la existencia de relaciones no lineales entre ambas variables ya que los comportamientos podrían ir enlazados en algunos factores.

6.1.6. Determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación en los colaboradores del Hospital Clínico Provida SAC.

En nuestra investigación se concluyó que al igual que las tesis de Cotrina (2015), Arizmendi (2015), De La Puente (2017) y Esquivias (2018) existe una correlación significativa entre las variables estudiadas clima organizacional y motivación ya que el cambio y afluencia en una de las variables afecta a la siguiente como consecuencia, siendo acorde esta conclusión con nuestro estudio. En la investigación de De La Puente (2017) logra obtener resultados de correlación directa entre factores del involucramiento laboral y los factores de la motivación (0.53) lo que también respalda y asemeja a la investigación propuesta.

Arizmendi (2015) determina que al percibirse clima organizacional deficiente sería debido a las malas prácticas de motivación, para Cotrina (2015) el 53.3% de colaboradores no se siente motivado debido a las características del clima laboral del lugar donde laboran.

CONCLUSIONES

1. El clima organizacional incide altamente en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C., se encontró que mientras los colaboradores perciban mayor nivel de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales se sienten también más motivados en dicho nosocomio.
2. El clima organizacional tiene una incidencia altamente significativa sobre la a-motivación de los colaboradores, mientras ellos perciben un clima organizacional más grato se sienten más deseosos de culminar alguna tarea o actividad relacionada a sus labores.
3. El clima organizacional incide moderadamente en la regulación externa, se demostró que mientras las condiciones laborales que se ofrecen, los valores que se proponen y las tareas delegadas sean precisas, los colaboradores sienten mayor aceptación y poder de logro sobre sus objetivos.
4. El clima organizacional tiene una incidencia positiva alta sobre la regulación introyectada, se puede observar ello al verificar que mientras el clima organizacional representa mejores estándares, los colaboradores sientan mayor valoración por su trabajo, respeto y reconocimiento por sus aciertos.
5. El clima organizacional incide moderadamente en la regulación identificada, dentro del Hospital Clínico Provida cada colaborador asume sus objetivos como personales y se identifica con ellos siempre y cuando existan las condiciones adecuadas dentro de las características del clima organizacional.
6. El clima organizacional incide de manera positiva moderada sobre la motivación intrínseca promoviendo a que el colaborador realice las tareas que le corresponden con esfuerzo e interés.

RECOMENDACIONES

1. El Hospital Clínico Provida debe implementar un plan de desarrollo y línea de carrera en sus diferentes estratos para potenciar el clima organizacional, en el previo estudio de consultoría y confirmando en los resultados de la presente investigación se observó que la mayoría de los colaboradores no sentían que podían seguir creciendo en la institución o que no había líneas de carrera claramente pre establecidas. Por ello, la motivación de los colaboradores se basará en el diseño de políticas de retención del talento humano, capacitaciones y talleres en cuanto al desarrollo de habilidades sociales e integración, esto permitirá el fortalecimiento del clima organizacional.
2. Se recomienda la capacitación continua del talento humano dentro de las actividades que realizan, así como la rotación oportuna del personal asistencial en las diferentes áreas de atención médica para que perciba sus tareas más retadoras y adopten más capacidades para mejorar el servicio al paciente. Esto sustentado en el hecho de que parte de los colaboradores en el área asistencial son profesionales neófitos con ansias de ganar experiencia y definir su especialidad, y debido a esto buscan un centro de trabajo que les dé la oportunidad de cumplir con esos objetivos personales y profesionales.
3. El personal administrativo declaró no tener en claro los objetivos organizacionales, ni cómo a través de sus funciones aportan al cumplimiento de estos, por ello la organización deberá crear un manual de procesos para precisar las tareas de los colaboradores y direccionar mejor los esfuerzos hacia las metas organizacionales, de esta manera los objetivos de los trabajadores serán claros aportando a mejorar el clima organizacional.
4. El reconocimiento de los aciertos de los trabajadores debe ser continuo, se plantean normas de convivencia para fomentar el respeto entre compañeros de trabajo, se recomienda crear un plan integral de mejora del servicio a largo plazo donde todas las áreas se interrelacionan e involucran, debido a que se encontró un problema de comunicación entre el personal administrativo y el personal de admisión, donde este último creaba fricciones

internas y externas, con el cliente siendo admisión el primer punto de contacto le transmitía una falta de empatía, y con el personal una descoordinación al ingreso de pacientes a consulta u hospitalización.

5. Todos los objetivos organizacionales deben estar acorde al puesto y funciones de cada colaborador logrando que cada uno se identifique con las labores que le corresponden.
6. No existen ninguna clase de indicadores que provean una retroalimentación del desempeño, los colaboradores no tienen conocimiento de su performance individual y grupal, se propone establecer metas de calidad de atención diarias y semanales para promover el esfuerzo e interés de los colaboradores en cuanto a las actividades que deben realizar.
7. La presente investigación abre puertas a varias disyuntivas e interrogantes que deberían ser analizadas con detenimiento en futuras investigaciones por lo que recomendamos tomarla como base en el sector salud privado peruano.
8. Además recomendamos para futuras investigaciones realizar una diferenciación del personal administrativo y el personal asistencial con la finalidad de lograr recomendaciones específicas para cada área.

Referencias

- Daza Corredor, A., Pedraza ÁlvarezII, L., Pertúz Gutiérrez, S., & Viloría Escobar, J. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Cubana Salud Pública*, vol.42. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662016000100009&script=sci_arttext&tlng=pt
- Fernández, V., Puiga, J., Longás Mayayoa, A., Virgili, T., & Chamarro Lusarb, C. (2015). *Evaluando la salud laboral de los docentes de centros concertados: el Cuestionario de Salud Docente*. Universidad Ramon Llull, España. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona, España.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de la gestión por competencias*. Buenos Aires: Granica.
- Arizmendi, E. (2015). *La relación del clima organizacional en la motivación de logro de trabajadores mexicanos*. México.
- Barroso, P. (2004). *Dimensiones del clima organizacional*. Caracas, Venezuela: Instituto Nacional de Canalizaciones.
- Brunet, L. (2011). *El clima de Trabajo en las Organizaciones*. Trillas.
- Castillo, N. (2014). *Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Lima: Repositorio Pontificia Universidad católica del Perú.
- Corral, S., & Pereña, J. (2010). *CLA. Clima Laboral*. Madrid: Tea Ediciones.

- Cotrina, W. (2015). *Plan de mejoramiento y motivación para optimizar el clima laboral del módulo penal de la corte superior de Justicia La Libertad 2013*. Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- De La Puente, L. A. (2017). *Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Trujillo: Universidad César Vallejo.
- El Comercio. (03 de junio de 2014). ¿Cuánto invierten las empresas locales en capacitación laboral? *El Comercio*.
- Esquivias Ramírez, K. J. (2018). *Estudio de la relación del clima organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del laboratorio clínico Muñoz, Arequipa – 2018*. Arequipa.
- Ferreiro, P., & Garcia, M. (2002). *Gobierno de personas en la empresa*. Ariel.
- Fischman, D., & Matos, L. (2015). *Motivación 360*. Lima: Planeta.
- Franklin, E. (2003). *Organización de Empresas*. México DF: McGraw-Hill.
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAG>
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). *The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages*. *Educational and Psychological Measurement*. Obtenido de <http://doi.org.70>, 628-646. doi: 10.1177/0013164409355698

García López, T., Sánchez Grajales, N. C., & Díaz Cerón, A. M. (2016). *Estudio del clima organizacional y la motivación, en una dependencia pública del estado de Veracruz*.

Glosario de términos Organizacionales. (2011).

Hellriegel, D., & Slocum, J. (2011). *Comportamiento Organizacional* (10ma ed.). Texas.

Likert, L. (1974). *Le gouvernement participatif de l'entreprise, Collection Hommes et organisations*. Parìa.

Litwin, G., & Stringer, R. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard.

Martin, F. (1990). *Empresa y grupo: Clima laboral*. Barcelona: EADA Gestión.

Maskin, F. (2016). *Clima Organizacional y Motivación de los empleados de una empresa de carácter familiar de indumentaria de la ciudad de Rosario*. Rosario: Universidad Abierta Interamericana.

Palma Carrillo, S. (2004). *Escala Clima laboral SPC*. Lima.

Palmer Pol, A., Pérez Pareja, F., & Pujadas Sánchez, M. D. (2016). *Motivational aspects in emergency staff*. Universitat de les Illes Balears. Obtenido de <http://www.elsevier.es/es-revista-clinica-salud-364-articulo-aspectos-motivacionales-el-personal-emergencias-S1130527416300597?referer=buscador>

Real Academia Española. (2005). *Diccionario panhispánico de dudas*. Madrid.

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*. Madrid.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Pearson.

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). México D.F.: Pearson.

Ryan, R., & Deci, E. (2000). La Teoría de la Autodeterminación y la Facilitación de la Motivación Intrínseca, el Desarrollo Social, y el Bienestar. Nueva York, Estados Unidos de América. Obtenido de https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2000_Ry

Schneider , B., & Reihers, A. (2001). *Psicología Organizacional*. México D.F.: Oxford.

Vílchez Guerrero, G. D. (2019). *Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura*. Piura.

Ximena, G. (2018). *Clima organizacional, Nivel de satisfacción en la Unidad Educativa Particular La Dolorosa*. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar.

Zavaleta Flores, L. A., Báez Pacheco, N., Esquivel Laurente, J. L., Rojas Marroquín, A., & Núñez Bueno, V. A. (2017). *Influencia del Clima, Motivación y la Satisfacción Laboral en la Rotación Laboral de la Generación "Y" en las Entidades Bancarias de la Ciudad del Cusco*. Cuzco.

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO DE LA TESIS:	Incidencia del Clima organizacional en la Motivación de los Colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el año 2017-2018				
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	SOSTENIBILIDAD				
AUTOR(ES):	ANGELICA BURGA; GABRIELA SANCHEZ				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general			
¿Incide el Clima Organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?	Determinar la incidencia del Clima Organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018.	El Clima Organizacional incide en la motivación los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	VI: clima laboral	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	<ul style="list-style-type: none"> • Enfoque: no experimental • Nivel: Investigación aplicada • Tipo: Correlacional • Diseño: Cuantitativo • Unidad de análisis:
			VD: Motivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. A motivación 2. Regulación externa 3. Regulación Introyectada 4. Regulación identificada 5. Motivación Intrínseca 	
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		Indicadores	Medios de Certificación (Fuente / Técnica)
¿Incide el Clima Organizacional en la a-motivación en los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?	Determinar la incidencia del clima organizacional en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC. en el 2017-2018.	El Clima Organizacional incide en la a-motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	Clima Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	Cuestionario de Clima Organizacional utilizando medición de Likert de 5 puntos (nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre)
			A-motivación	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ausencia de esfuerzo 	

				<ol style="list-style-type: none"> 2. Significado erróneo del trabajo 3. Falta de objetivos 	Encuesta de Motivación laboral utilizando medición de Likert de 7 puntos.
¿Incide el Clima Organizacional en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?	Determinar la incidencia del clima organizacional en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC. en el 2017-2018.	El Clima Organizacional incide en la regulación externa de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	Clima Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	
			Regulación externa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demostración de poder hacer 2. Aceptación laboral 3. Aceptación de valores 	
¿Incide el Clima Organizacional en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?	Determinar la incidencia del clima organizacional en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018	El Clima Organizacional incide en la regulación introyectada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	Clima Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	
			Regulación introyectada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Reconocimiento 2. Respeto 	
¿Incide el Clima Organizacional en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?	Determinar la incidencia del clima organizacional en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018	El Clima Organizacional incide en la regulación identificada de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	Clima Organizacional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales 	
			Regulación Identificada	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asumir como propios los objetivo. 2. Identificación 	
				<ol style="list-style-type: none"> 1. Autorrealización 	

¿Incide el Clima Organizacional en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C. en el 2017-2018?	Determinar la incidencia del clima organizacional en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC en el 2017-2018	El Clima Organizacional incide en la motivación intrínseca de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.AC	Clima Organizacional	2. Involucramiento laboral 3. Supervisión 4. Comunicación 5. Condiciones laborales	
			Motivación intrínseca	Impulso Intrínseco	

ANEXO 2: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla N.ª 1
Operacionalización de la variable 1

Variable: Clima organizacional		
Definición conceptual: se refiere a la percepción que tiene el trabajador con respecto a su ambiente laboral, las características que lo forman, las relaciones con sus compañeros y las condiciones laborales que facilitan el cumplimiento de sus objetivos incluyen aspectos físicos como psicológicos que permanecen constantes en la organización y las distinguen de otras, influye en las creencias, el actuar y el comportamiento del capital humano que posee.		
Instrumento: cuestionario		
Dimen siones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
Autorre alización	<p>Indicador 1: Desarrollo del personal.</p> <p>Es la percepción del trabajador respecto al interés de la empresa por capacitar a sus trabajadores e implementar línea de carrera.</p>	<p>1. Existen oportunidades de progresar en la clínica.</p> <p>26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.</p> <p>27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal</p> <p>31. Sus jefes promueven la capacitación que se necesita.</p> <p>36. La clínica promueve el desarrollo personal.</p> <p>47. La clínica es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.</p>
	<p>Indicador 2: Creación e innovación. Mide la promoción de las ideas creativas o innovadoras.</p>	<p>11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.</p> <p>41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.</p>

	<p>Indicador 3: Reconocimiento.</p> <p>Mide la tendencia de la empresa por la visualización física o verbal del buen desempeño del trabajador.</p>	<p>21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.</p> <p>46. Se reconocen los logros en el trabajo</p> <p>49. Se reconocen los avances en otras áreas de la clínica.</p>
Involucramiento Laboral	<p>Indicador 1: Compromiso.</p> <p>Mide la percepción del compromiso con el éxito de la organización ya que cada empleado se considera factor clave.</p>	<p>2. Se siente compromiso con el éxito en la clínica.</p> <p>12. Se considera factor clave para el éxito de la clínica.</p> <p>17. Los trabajadores están comprometidos con la clínica.</p> <p>37. Los productos y servicios de la clínica son motivo de orgullo personal</p>
	<p>Indicador 2: Logro de metas.</p> <p>Mide la tendencia de mejora de las tareas para alcanzar el éxito en el área y/u organización y el desarrollo personal.</p>	<p>7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo</p> <p>10. Los objetivos de trabajo son retadores.</p> <p>25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede</p> <p>32. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.</p>
Supervisión	<p>Indicador 1: Apoyo.</p> <p>Mide la percepción del apoyo brindado por el superior hacia los trabajadores.</p>	<p>3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.</p> <p>6. Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados.</p> <p>39. Su jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.</p>
	<p>Indicador 2: Mejora continua.</p> <p>Mide la tendencia por parte de los supervisores por mejorar las tareas y métodos.</p>	<p>8. En la clínica, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.</p>



		<p>22. En el área de trabajo, se hacen mejor las cosas cada día.</p>
	<p>Indicador 3: Seguimiento y control.</p> <p>Indica las actividades que realiza el supervisor para el seguimiento y control del desempeño de los trabajadores.</p>	<p>13. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea</p> <p>16. Se valora los altos niveles de desempeño.</p> <p>28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.</p>
Comunicación	<p>Indicador 1: Transferencia de la cultura.</p> <p>Se comunica la misión, visión y valores de la organización.</p>	<p>40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la clínica</p> <p>42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la clínica.</p>
	<p>Indicador 2: Acceso a la información.</p> <p>Es la percepción del trabajador con respecto a la facilidad en el acceso de información para cumplir con el trabajo y la existencia de suficientes canales de comunicación.</p>	<p>4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.</p> <p>9. En su área, la información fluye adecuadamente.</p> <p>19. Existen suficientes canales de comunicación</p> <p>34. La clínica fomenta y promueve la comunicación interna</p>
	<p>Indicador 3: Perfil del puesto.</p> <p>Se comunica efectivamente los conocimientos, capacidades y habilidades para hacer frente a las tareas y obligaciones del puesto.</p>	<p>18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo</p> <p>23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.</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>Indicador 4: Comunicación Vertical ascendente</p> <p>Se mide la fomentación y promoción de la comunicación interna e interacción de trabajadores de distintas jerarquías.</p>	<p>24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.</p>
	<p>Indicador 5: Resolución de conflictos</p> <p>En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.</p>	<p>29. En la clínica, se afrontan y superan los obstáculos</p>
<p>Condiciones laborales</p>	<p>Indicador 1: Autonomía</p> <p>Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.</p>	<p>15. Tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.</p>
	<p>Indicador 2: Relaciones</p> <p>Mide la percepción que tiene el trabajador de la cooperación e integración de su grupo laboral.</p>	<p>5. Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí.</p> <p>14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.</p> <p>20. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado</p> <p>44. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.</p> <p>48. Existe un trato justo en la clínica.</p>
	<p>Indicador 3: Remuneración</p> <p>La remuneración es atractiva y está acorde al desempeño y otros logros.</p>	<p>35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.</p> <p>50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.</p>
	<p>Indicador 4: Recursos</p> <p>Es la percepción de la buena administración y distribución de los recursos para llevar a cabo las actividades.</p>	<p>30. Existe buena administración de los recursos.</p> <p>45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.</p>

Tabla N.º 2

Operacionalización de la variable 2

Variable: Motivación		
Definición conceptual: la motivación es el proceso por el cual el trabajador hace un esfuerzo sostenido y orientado hacia el cumplimiento de las metas organizacionales.		
Instrumento: Encuesta Motivación		
Dimensiones	Indicadores (Definición Operacional)	Ítems del instrumento
<p>A motivación</p> <p>Hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1: Ausencia de esfuerzo. - Indicador 2: Significado erróneo del trabajo. - Falta de objetivos 	9, 13 y 18
<p>Regulación externa</p> <p>Se refiere a realizar una actividad con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1- Demostración del poder hacer: Mostrarle a los demás que sí puede - Indicador 2- Aceptación laboral: Busca la aceptación de su trabajo por los demás. - Indicador 3 - Aceptación de valores: Comodidad en obedecer valores. 	4,11 y 14
<p>Regulación introyectada</p> <p>Hace referencia a comprometerse a realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1- Reconocimiento: Interés por el reconocimiento. - Indicador 2 - Respeto: Busca el respeto de los demás 	5, 7 y 19
<p>Regulación identificada</p> <p>Se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indicador 1 Asumir como propios los objetivos. - Indicador 2- Identificación: Identificación con las actividades, valores y objetivos. 	1, 6, 8 y 17
<p>Motivación Intrínseca</p> <p>Se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Indicador 1 Impulso intrínseco: Impulso interno por esforzarse en el trabajo 	2, 3, 10, 12, 15 y 16

ANEXO 3: CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Fecha: _____ Edad: _____ Sexo: Masculino ()
 Femenino: ()

Estado Civil: _____ Cargo: _____
 _____ Tiempo de Servicio: _____

Estimado colaborador a continuación encontrará enunciados sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuente. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa que se ajuste a su perspectiva. No hay respuestas buenas ni malas.

Ítems	unc a	asi Nunc a	vec es	asi Siempr e	C iepre
1. Existen oportunidades de progresar en la clínica.					
2. Se siente compromiso con el éxito en la clínica.					
3. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5. Sus compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6. Su jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo					
8. En la clínica, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9. En su área, la información fluye adecuadamente.					



10. Los objetivos de trabajo son retadores.					
11. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12. Se considera factor clave para el éxito de la clínica.					
13. La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
15. Tiene 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 clínica.					
18. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19. Existen suficientes canales de comunicación.					
20. El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21. Los jefes directos expresan reconocimiento por los logros.					
22. En el área de trabajo, se hacen mejora las cosas cada día.					
23. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					



26. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.					
28. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29. En la clínica, se afrontan y superan los obstáculos.					
30. Existe buena administración de los recursos.					
31. Sus 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 clínica fomenta y promueve la comunicación interna.					
35. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					
36. La clínica promueve el desarrollo personal.					
37. Los productos y servicios de la clínica son motivo de orgullo personal.					
38. Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39. Su jefe directo escucha los planteamientos que se hacen.					
40. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la clínica.					
41. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					



42. Hay clara definición de la misión, visión y valores en la clínica.					
43. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44. Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45. Se dispone con tecnología que facilita el trabajo.					
46. Se reconocen los logros en el trabajo.					
47. La clínica es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48. Existe un trato justo en la clínica.					
49. Se reconocen los avances en otras áreas de la clínica.					
50. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

ANEXO 4: ESCALA DE MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO - R-MAWS

(Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni, 2010)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo con el enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes: A: Totalmente de Acuerdo B: De Acuerdo C: Levemente de Acuerdo D: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo E: Levemente en Desacuerdo F: En Desacuerdo G: Totalmente en Desacuerdo

	otalm nte en Desac uerdo	n Des acue rdo	evemen te en Desacue rdo	l i de Acuerdo ni en Desacuer do	N evemen te de Acuerd o	e Acue rdo	otalm nte de Acuerd o
¿POR QUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?							
1. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
2. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
3. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
4. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el							



suficiente esfuerzo.							
5. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
6. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
7. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							
8. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
9. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo							
10. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no							



pongo el suficiente esfuerzo.							
12. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido							
14. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo							
15. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo							
16. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí							
17. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							



<p>19. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).</p>							
--	--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 6: PRUEBA DE NORMALIDAD

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima laboral	,094	61	,200*	,973	61	,196
Amotivación	,184	61	,000	,916	61	,000
Regulación externa	,206	61	,000	,885	61	,000
Regulación introyectada	,144	61	,003	,934	61	,003
Regulación identificada	,156	61	,001	,917	61	,001
Motivación intrínseca	,136	61	,007	,943	61	,007
Motivación	,119	61	,031	,971	61	,154

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

**INCIDENCIA DEL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN LA
MOTIVACIÓN DE LOS
COLABORADORES DEL
HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA
S.A.C EN EL AÑO 2017-2018**

por Angelica Maria -ga Burga Vasquez- Sanchez Cespedes

Fecha de entrega: 08-dic-2020 12:27a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 1468376388

Nombre del archivo: turnitin_8dic_TESIS_BURGA-S_NCHEZ_2020_1.docx (524.59K)

Total de palabras: 14619

Total de caracteres: 82814

INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.A.C EN EL AÑO 2017-2018

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	20%	1%	6%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
2	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.urp.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	www.clubensayos.com Fuente de Internet	1%
8	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	1%

OFICINA DE GRADOS Y TÍTULOS

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL SISTEMA ANTIPLAGIO TURNITIN

Fecha	Nombre del docente	Correo del Docente
08/12/2020	MG. FERNANDO SUÁREZ SANTA CRUZ	fsuarezs@usmp.pe

Nombre de la tesis
INCIDENCIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA MOTIVACIÓN DE LOS COLABORADORES DEL HOSPITAL CLÍNICO PROVIDA S.A.C EN EL AÑO 2017-2018

Nombre del asesorado(a)	Teléfono y correo	Escuela Profesional
BURGA VASQUEZ, ANGELICA MARIA SANCHEZ CESPEDES, GABRIELA BEATRIZ		ADMINISTRACIÓN

RESULTADO:

20% (excluyendo citas y bibliografía)

CONCLUSIÓN:

La tesis se encuentra apta para continuar con el siguiente trámite.

FERNANDO SUÁREZ SANTA CRUZ

Nombre y firma del docente

DNI

BURGA VASQUEZ, ANGELICA MARIA

Nombre y firma del asesorado

DNI

SANCHEZ CESPEDES, GABRIELA BEATRIZ

Nombre y firma del asesorado

DNI 72671915

Revisado por Dra. Martha Kevans

