

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y TRABAJO SOCIAL**



TESIS

**CLIMA LABORAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UN
HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA 2023**

**PARA OPTAR POR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
TRABAJO SOCIAL**

AUTOR

Bach. Noemí Elisa Lobato Celestino

ASESOR

Mg. Luis Alfredo Benites Morales

Lima-Perú

2023

CLIMA LABORAL

INFORME DE ORIGINALIDAD

25%
INDICE DE SIMILITUD

23%
FUENTES DE INTERNET

6%
PUBLICACIONES

12%
TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	redpav-fpolar.info.ve Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	1%
6	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.unemi.edu.ec Fuente de Internet	1%
9	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%

Dedicatoria

Al creador de todas las cosas, el que me ha dado fortaleza para continuar cuando a punto de caer he estado; por ello, con toda la humildad que de mi corazón puede emanar, dedico primeramente mi trabajo a Dios.

A mis padres quienes siempre me motivaron que estudie una carrera universitaria para un futuro mejor.

Noemí Lobato Celestino

Agradecimiento

Agradezco a Dios por protegerme durante todo mi camino y darme fuerzas para superar todo obstáculo y dificultades a lo largo de mi vida.

A los docentes que he conocido y han compartido sus conocimientos sin restricción alguna, gracias por la orientación y guiarme en esta etapa de desarrollo en mi vida.

Noemí Lobato Celestino.

ÍNDICE

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	ix
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	15
1.1 Situación problemática	15
1.2 Problema de investigación	18
1.2.1 Problema general.....	18
1.2.2 Problemas específicos	18
1.3 Justificación	19
1.3.1 Justificación teórica	19
1.3.2 Justificación práctica	19
1.3.3 Justificación social,.....	19
1.3.4. Justificación metodológica	20
1.4. Objetivos	20
1.4.1 Objetivo general	20
1.4.2. Objetivos específicos.....	20
1.5 Delimitación del estudio	21
1.5.1 Delimitación teórica	21

1.5.2 Delimitación social	21
1.5.3 Delimitación temporal.....	21
1.5.4 Delimitación espacial.....	21
II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
2.1. Antecedentes.....	22
2.2 Marco Histórico.....	25
2.3 Bases Teóricas.....	28
2.3.1 Clima Laboral:	28
2.3.2 Motivación	33
2.4 Glosario de términos	36
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES	38
3.1 Hipótesis general.....	38
3.2 Hipótesis específicas	38
3.3 Identificación de variables	38
IV: METODOLOGÍA	40
4.1 Tipo de investigación.....	40
4.2 Diseño de investigación.....	40
4.3. Unidad de Análisis	41
4.4 Población y muestra	41
4.5 Técnicas	42
4.6 Procesamiento de datos.....	43
4.7 Consideraciones éticas	43
V: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.....	45
5.1 Resultados Descriptivos	45
5.2 Resultados Prueba De Hipótesis.....	59

5.3 Discusión de Resultados	66
CONCLUSIONES.....	69
RECOMENDACIONES	70
BIBLIOGRAFÍA	71
Anexos	75
Anexo 1: Matriz de consistencia	76
Anexo 2: Operacionalización de Variables	79
Anexo 3: Instrumento Utilizado.....	83
Anexo 4: Consentimiento informado.....	91
Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento.....	92
Anexo 5: Carta de autorización	96
Anexo 6: Base de datos	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Resultados de la Distribución de la muestra según el género</i>	45
Tabla 2: <i>Resultados según los encuestados por Edad</i>	46
Tabla 3: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 1 : Clima Laboral</i>	47
Tabla 4: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Realización personal</i>	48
Tabla 5: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Involucramiento laboral</i>	49
Tabla 6: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Supervisión</i>	50
Tabla 7: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Comunicación</i>	51
Tabla 8: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Condiciones laborales</i>	52
Tabla 9: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Motivación Laboral</i>	53
Tabla 10: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Desmotivación</i>	54
Tabla 11: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación externa</i>	55
Tabla 12: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación introyectada</i>	56
Tabla 13: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación identificada</i>	57
Tabla 14: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Motivación intrínseca</i>	58

Tabla 15: <i>Resultados Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk</i>	59
Tabla 16: <i>Inferencia de las variables Clima laboral y Motivación Laboral</i>	60
Tabla 17: <i>Inferencia de la Dimensión Realización personal y la variable Motivación Laboral</i>	61
Tabla 18: <i>Inferencia de la Dimensión Involucramiento laboral y la variable Motivación Laboral</i>	62
Tabla 19: <i>Inferencia de la Dimensión Supervisión y la variable Motivación Laboral</i>	63
Tabla 20: <i>Inferencia de la Dimensión Comunicación y la variable Motivación Laboral</i>	64
Tabla 21: <i>Inferencia de la Dimensión Condiciones laborales y la variable Motivación Laboral</i>	65

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1: <i>Resultados de la Distribución de la muestra según el género</i>	45
Gráfico 2: <i>Resultados según los encuestados por Edad</i>	46
Gráfico 3: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Clima Laboral</i>	47
Gráfico 4: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Realización personal</i>	48
Gráfico 5: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Involucramiento laboral</i>	49
Gráfico 6: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Supervisión</i>	50
Gráfico 7: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Comunicación</i>	51
Gráfico 8: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Condiciones laborales</i>	52
Gráfico 9: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Motivación Laboral</i>	53
Gráfico 10: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Desmotivación</i>	54
Gráfico 11: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación externa</i>	55
Gráfico 12: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación externa</i>	56
Gráfico 13: <i>Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación identificada</i>	57

Gráfico 14: Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Regulación
identificada 58

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023; investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental y transversal, con una muestra de 40 personas, la técnica empleada fue la encuesta, y la herramienta utilizada fueron dos cuestionarios, uno sobre el Clima Laboral y el cuestionario de motivación Laboral R-MAWS; los resultados mostraron que la mayoría de participantes fueron del género femenino, cuyas edades son superiores a los 40 años; concluyendo que no existe estadística significativa relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023, con una correlación positiva débil (0.292), y un sig. Bilateral de 0.067; solo existen correlaciones entre el involucramiento laboral y las condiciones laborales sobre la motivación laboral.

Palabras claves: Clima Laboral, motivación, realización personal, involucramiento laboral, comunicación.

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the relationship between the work environment and the motivation of the collaborators in a Hospital in Metropolitan Lima, 2023; descriptive research, non-experimental and cross-sectional design, with a sample of 40 people, the technique used was the survey, and the tool used were two questionnaires, one on the Work Environment and the R-MAWS Work Motivation Questionnaire; the results showed that the majority of participants were female, whose ages are over 40 years; concluding that there is no statistically significant relationship between the work environment and the motivation of administrative staff in a Hospital in Metropolitan Lima, 2023, with a weak positive correlation (0.292), and a sig. Bilateral of 0.067; There are only correlations between work involvement and working conditions on work motivation.

Keywords: Labor Climate, motivation, personal fulfillment, labor involvement, communication.

INTRODUCCIÓN

El clima laboral es un concepto subjetivo que influyen y pueden llegar a alterar o mejorar el mundo de los negocios; el clima laboral resulta de los pensamientos y percepciones de los trabajadores, que a menudo presentan desafíos para la alta dirección. Estos crean un sistema complejo que ninguna persona puede comprender por completo. (Brunet, 1992)

Crear un ambiente de trabajo positivo realza el valor de los empleados con sus conocimientos, habilidades y relaciones laborales. La creación de un lugar de trabajo ideal mejora las probabilidades de éxito de cualquier negocio al maximizar el uso de valiosos recursos humanos. (Espinoza, 2018)

Las fuerzas laborales en Asia, Europa, América del Norte, América Latina y Europa Occidental vienen cada vez más con una amplia gama de trabajos y profesiones. Esto significa que es fundamental que los jefes y altos ejecutivos comprendan las expectativas de sus trabajadores para un rendimiento óptimo. Y un mayor rendimiento conduce a una mayor capacidad de respuesta de la empresa. (Rivera y otros, 2018)

Las personas necesitan la motivación para aumentar la productividad con el fin de cumplir los objetivos. La motivación está influenciada por el ambiente de trabajo y los altos ejecutivos de las empresas más prestigiosas lo han dicho durante muchos años. Un trabajo contextualizado ayuda a las personas a ser más productivas y alcanzar sus objetivos. Debido a la relación intrínseca que tiene este elemento con las finanzas, las ventas y otros campos, se considera una parte importante de cualquier organización. Sorprendentemente, la falta de personal eficaz puede obstaculizar incluso los mejores recursos financieros, tecnológicos y productivos. La falta de personal dedicado también puede conducir a mayores tiempos de rotación y tiempos de incorporación. (Chiavenato, 2015)

En la década de 1970 se diseñaron diversas herramientas de medición teóricas por parte de la Universidad de Columbia en Nueva York para estudiar el

clima laboral en América Latina. Esto se debió al hecho de que el clima laboral recién comenzaba a estudiarse en América del Norte en ese momento; también se debió a que las organizaciones eran la forma de negocio más común en ese momento (Brunet, 1992)

La motivación juega un papel muy importante en el comportamiento organizacional. Impulsa el esfuerzo, la energía y el comportamiento de quienes participan en una determinada organización. Al dirigir su atención a las metas personales en lugar de las del lugar de trabajo, las personas motivadas aumentan sus posibilidades de alcanzar las metas de la organización en lugar de simplemente mantenerlas. Esto crea una experiencia más dinámica, cambiante y emocional para todos los involucrados. Los resultados positivos de las organizaciones surgen de estas interacciones. (Burga & Sanchez, 2020)

Las empresas deben tener en cuenta la motivación de los empleados y el entorno laboral al crear áreas psicológicas para sus empleados. Al observar estos dos factores, los gerentes pueden desarrollar mejor las habilidades de los empleados y aumentar su productividad. En última instancia, esto beneficiará a la empresa en su conjunto. (Brunet, 1992)

El primer capítulo de nuestro estudio ahonda en la realidad problemática, definiendo problemas y objetivos tanto generales como específicos, así como analizando las importantes justificaciones teóricas, prácticas y metodológicas del estudio. En el segundo capítulo, analizamos el marco teórico y los antecedentes de nuestra investigación, considerando las variables de clima laboral y la motivación del personal. Pasando al tercer capítulo, establecemos hipótesis de investigación, variables y dimensiones. El cuarto capítulo establece el tipo de investigación, diseño y población de nuestra encuesta, así como los métodos de recolección y procesamiento de datos. En el quinto y último capítulo, presentamos y analizamos los resultados de nuestras encuestas, seguido de comentarios finales y recomendaciones basadas en este estudio.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

En la búsqueda de una mayor competitividad, las organizaciones deben priorizar el bienestar de sus empleados. Es crucial comprender que la ocupación más deseable no es necesariamente la que tiene el salario más alto, sino la que brinda una sensación de comodidad y tranquilidad. Desafortunadamente, las personas responsables de supervisar la gestión de la organización tanto a nivel macro como micro a menudo no reconocen este hecho. En cambio, tienden a concentrar sus esfuerzos en otros recursos, como los activos financieros, materiales y tecnológicos, descuidando así su recurso más valioso: el capital humano. Este recurso es el único componente vivo de una organización y es lo que impulsa a todos los demás recursos a ser productivos. Sin un enfoque en los recursos humanos, todos los demás recursos serán, en última instancia, improductivos. (Brunet, 1992)

En la actualidad, es una verdad establecida que las empresas prósperas consideran a sus empleados como un elemento esencial de la competitividad. Consideran el factor humano como su activo más valioso. Como tal, es perentorio adquirir y retener un personal altamente calificado y motivado, con la capacidad de competir de manera efectiva. (Quizhpilema & ChacaImpacto, 2020)

La importancia del ambiente de trabajo no se puede exagerar en el campo de la salud, ya que tiene un profundo impacto en las actitudes y conducta de los miembros de la institución. Los orígenes de esta teoría se remontan al énfasis histórico puesto en los roles de los hombres en el lugar de trabajo. A lo largo de los años, organizaciones y empleadores a nivel mundial han abordado el tema del clima laboral, caracterizándolo como una recopilación de políticas, prácticas, procedimientos y actividades realizadas por los empleados en sus respectivos espacios de trabajo (Espinoza, 2018)

La motivación del trabajo es un componente esencial en todas las instituciones, independientemente de la naturaleza de las tareas realizadas. Esto se

debe a que establecer actividades que animen a los empleados a esforzarse por alcanzar las metas establecidas por la organización puede ser mutuamente beneficioso. Además, la motivación laboral se ha definido como un conjunto de conceptos fundamentales que facilitan la consecución de objetivos individuales. Como resultado, esta es la fuerza impulsora detrás de las organizaciones que tienen como objetivo crear un ambiente de trabajo positivo, que a su vez alienta a los empleados a rendir al máximo. (Valentín, 2022).

Las instituciones con un clima laboral saludable tienden a mejorar los comportamientos y motivar positivamente a sus integrantes. La importancia de esto se deriva del hecho de que la función laboral de las personas influye en su motivación y comportamientos. A lo largo de la historia, muchas instituciones han analizado sus climas laborales para promover una mejor ética y productividad del trabajo en los empleados. Como resultado, estas instituciones se dieron cuenta de que crear un clima laboral saludable es una combinación de procedimientos, actividades, políticas y prácticas realizadas por los empleados de su área. Independientemente de las tareas específicas que realicen los empleados, las instituciones requieren un nivel básico de motivación laboral. La instauración de actividades que animen a los empleados a alcanzar sus metas conduce a un mayor éxito para la institución. Además, la motivación laboral sirve como motor para muchas organizaciones. Motiva a las personas a lograr el éxito en su vida diaria mediante la creación de un ambiente de trabajo saludable. (Burga & Sanchez, 2020)

Según los estándares de la OIT, las condiciones de trabajo en Europa se consideran muy positivas. Sin embargo, esto no siempre fue así. Los cambios en los estilos de vida y de trabajo, junto con la inclusión de la mujer en el mercado laboral establecieron un nuevo equilibrio entre los trabajadores. También existe el problema de que muchos profesionales experimentan problemas psicosociales, la pérdida de sentido en sus trabajos e inseguridad laboral como resultado de las expectativas del público que llegan a ser muy cambiantes, provocando inseguridad laboral, la reducción del reconocimiento y el ausentismo de los trabajadores. Para

combatir esto, los lugares de trabajo deben evolucionar y mejorar las condiciones de trabajo (Solano, 2017).

Según una última investigación realizada por Rivera et al. (2018) han surgido intrigantes correlaciones entre la Motivación Laboral y las Relaciones Interpersonales, así como el Clima Social Organizacional y las Relaciones Interpersonales. Estos hallazgos sugieren que una mayor camaradería dentro de una empresa puede generar mejores incentivos laborales y un entorno organizacional más sólido.

Aptitus, nombre de la empresa encargada de evaluar el ambiente laboral en Perú, descubrió que el 81% de los empleados consideraba que su ambiente laboral era muy importante para su bienestar. Esto fue clave para el éxito a largo plazo y la funcionalidad del entorno. Muchos empleados encontraron fallas en el ambiente de trabajo y estaban dispuestos a irse. Pocos participantes vieron efectos negativos en el ambiente de trabajo. Así, las personas eligen trabajar para una empresa específica por muchas razones, la idea de que los empleados decidan renunciar o permanecer en sus puestos de trabajo depende de la percepción que tienen sobre el clima laboral. Al abordar este tema, se visualiza la necesidad de que los responsables del área de RRHH evalúen periódicamente el entorno laboral de los empleados, y dejar de estar más interesados en el pedido a que realicen bien sus funciones (Andina, 2020).

Los empleados deben estar comprometidos y motivados para desempeñarse bien en su área laboral. Se considera que las personas adquieren estas cualidades al trabajar en una organización cuando sus condiciones laborales son ideales. (Frías, 2014).

Actualmente, no existe una idea clara sobre cómo crear un ambiente de trabajo saludable para las organizaciones públicas. Esto se debe a que la mayoría de las personas no saben qué reglas deben crear para hacer cumplir el orden, frenar el comportamiento excesivo y establecer reglas básicas, llevando a muchas más regulaciones que no funcionan (Cárdenas & Paz, 2021)

En un artículo desarrollado por Ríos, presentado en el diario Gestión, un alarmante 80% del capital humano más joven (entre 18 y 24 años) se encuentra trabajando de manera informal. Esto se debe a que muchas personas no ven el empleo como una opción viable. En lugar de eso, trabajan en una posición que no brindan un salario adecuado ni oportunidades de crecimiento. En promedio, aproximadamente el 70% de los egresados de las universidades terminan en el mercado informal o desempleados después de graduarse y solo el 30% optan por acceder a la educación superior. Esto puede deberse a que las personas prefieren buscar el éxito financiero fuera de la educación superior (Ríos, 2018).

Para lograr los objetivos institucionales, las organizaciones necesitan empleados motivados que estén dedicados a las tareas encomendadas. Si los empleados no están motivados, solo aparenta estar involucrados sin estar realmente comprometidos. Muchas estrategias comerciales modernas recomiendan trabajar con herramientas de alta tecnología y recursos a precios competitivos. Los estudios sugieren que las teorías sobre la eficiencia y la eficacia empresarial presente en 1900 ha cambiado mucho, sobre todo desde que entramos en la era de la globalización (Peña, 2015).

La motivación se refiere a las fuerzas internas y externas que empujan a las personas a realizar acciones que conducen a objetivos específicos. Proviene de la necesidad de sentir que han logrado algo útil o importante, incluso si solo satisface una necesidad individual. Sin motivación, las empresas no pueden desarrollarse

1.2 Problema de investigación

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?

1.2.2 Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la Autorrealización y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?

¿Cuál es la relación entre el Involucramiento laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?

¿Cuál es la relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?

1.3 Justificación

1.3.1 Justificación teórica:

Espera traer conocimiento al campo de la investigación, como tal, analizará la motivación de los empleados y sus actividades en el trabajo

1.3.2 Justificación práctica:

El objetivo de este estudio es proporcionar ventajas a los empleados. No obstante, es crucial reconocer que la empresa donde se realiza la investigación también obtendrá los beneficios de los resultados. A través de los hallazgos recopilados de esta investigación, la empresa puede implementar mejoras competitivas en relación con sus competidores y ofrecer a los clientes un nivel de servicio superior.

1.3.3 Justificación social,

Este estudio tiene como objetivo mejorar la moral de los empleados y la continuidad de la atención al paciente mediante el examen del entorno laboral de las empresas

1.3.4. Justificación metodológica:

Para cumplir con los objetivos de la investigación se implementará una metodología sistemática y ordenada. Las técnicas de investigación cuantitativa utilizadas se concentrarán en el análisis y la síntesis. Además, se implementará un procedimiento estratificado para identificar los factores descriptivos y explicativos de la investigación. Además, se implementará un procedimiento estratificado establecer nuevas investigaciones sobre las variables a futuro.

1.4. Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.

1.4.2. Objetivos específicos

Identificar la relación entre la Autorrealización y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.

Identificar la relación entre el Involucramiento laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Identificar la relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Identificar la relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Identificar la relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023`

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación teórica:

La investigación se ha circunscrito dentro del estudio teórico que comprende la variable que alcanza el clima laboral disgregado en las dimensiones de autorrealización, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y las condiciones laborales; y la variable de estudio motivación.

1.5.2 Delimitación social:

El estudio está dirigido a evaluar la percepción del personal administrativo del Hospital Jorge Voto Bernales EsSalud - Santa Anita 2023.

1.5.3 Delimitación temporal:

El período en el cual se realizó la presente investigación comprende el año 2023.

1.5.4 Delimitación espacial:

La presente investigación se efectuó dentro de las instalaciones del Hospital Jorge Voto Bernales EsSalud - Santa Anita 2023 de Lima Metropolitana ubicado en el distrito de Santa Anita, perteneciente a EsSalud.

II. MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Antecedentes

Internacionales

Mogrovejo (2020) Para evaluar cómo el clima organizacional afecta la motivación de los empleados, su investigación realizó un análisis transversal cuantitativo que incorporó características tanto descriptivas como correlacionales. El método de la encuesta se consideró más adecuado para la recopilación de datos, que fue ejecutable a través de un estudio que involucró a 218 funcionarios. A la hora de presentar los resultados, la tabulación y el análisis fueron los procedimientos estadísticos desplegados para esclarecer los hallazgos. Se ha determinado que existe una correlación positiva entre la motivación de los empleados y el clima organizacional a través de una investigación exhaustiva. Esto fue confirmado por una significancia de 0,000 y un coeficiente de correlación de Pearson de 0,937.

Quizhpilema et al. (2020) dentro de su investigación, los autores tuvieron como objetivo analizar la influencia del clima organizacional en la motivación de quienes trabajan en el sector público. Emplearon una combinación de métodos cuantitativos, descriptivos y correlacionales, y se encuestó a los 57 empleados que participaron en el estudio. Se utilizaron análisis estadísticos y procedimientos de tabulación para interpretar y evaluar los resultados. El estudio reveló que la motivación de los empleados se vio afectada por varios factores dentro del clima organizacional, incluidos el liderazgo, la reciprocidad y la participación, que representaron el 35,1%, 38,6% y 26,3% respectivamente. Un análisis posterior mostró que el resultado de chi cuadrado calculado fue 93,81 mientras que el crítico fue 9,4877, lo que indica una relación entre la percepción del empleado sobre la calidad del clima organizacional y su nivel de motivación laboral. Los autores recomendaron la realización de programas de desarrollo profesional, así como programas de incentivos para abordar las actitudes negativas de los empleados.

Mosquera, E. (2019) La investigación realizada por el autor tuvo como objetivo investigar el impacto de un ambiente de trabajo positivo o negativo y la motivación de los empleados en el desempeño de la empresa. Utilizando una revisión teórica fundamentada en estudios relevantes sobre las variables de interés, se reveló que existe una correlación y causalidad entre el ambiente de trabajo y los niveles de motivación, lo que en última instancia conduce al cultivo de una atmósfera saludable en el lugar de trabajo.

Cárdenas (2019) Utilizando un enfoque no experimental y descriptivo, el objetivo de este trabajo de investigación fue examinar la conexión entre el desempeño laboral y la motivación de los empleados. Un total de 50 empleados participaron en la encuesta y los datos se recopilaron a través de diversas técnicas. Al analizar los datos utilizando procedimientos estadísticos, se descubrió que la comunicación tenía una fuerte correlación positiva con las necesidades de seguridad y protección (0,378), así como con las necesidades de autorrealización (0,334). El resultado de este estudio indica claramente una asociación notable entre el desempeño laboral y la motivación de los empleados.

Rivera, D. et al (2018) los autores realizaron un estudio profundizando en los elementos de la motivación laboral, la satisfacción con las relaciones interpersonales y el clima social organizacional. La exploración involucró factores como el género y el área de trabajo. Los participantes encuestados fueron 52, con un diseño no experimental y utilizando métodos de investigación cuantitativos. Los resultados mostraron una relación de bajo nivel entre la motivación y las relaciones interpersonales. A través del estudio, surgió una correlación que vincula las relaciones interpersonales con el clima social organizacional.

Nacionales

Valentín, H. (2022) en su estudio para evaluar el efecto del clima organizacional en la motivación de los empleados, utilizó un método descriptivo-correlacional con enfoque de investigación aplicada y no experimental, empleando

la encuesta con un instrumento. Encuestando a 12 funcionarios, el estudio reveló que aproximadamente el 50% de los encuestados encontraron inadecuadas las tácticas de supervisión de la empresa. Además, el análisis mostró una notable conexión favorable, con un coeficiente de Pearson de 0,794, entre los factores.

Díaz, E. et al (2021) En su trabajo de investigación, el objetivo es establecer un vínculo entre el clima laboral y la motivación del personal de una clínica ocupacional. Con un estudio cuantitativo, correlacional y no experimental, utilizando una muestra de 119 empleados. La investigación confirma la fiabilidad tanto de la implicación y motivación en el trabajo, con una valoración de .862, como de la supervisión y motivación, con una valoración de .824. Los hallazgos del estudio sugieren que existe una relación significativa entre el clima y la motivación de los empleados.

Burga et al. (2020) Al investigar la correlación entre el clima organizacional y la motivación de los empleados. Con una muestra de 61 participantes, mediante la aplicación de una metodología cuantitativa, no experimental y correlacional. En la investigación se utilizaron como instrumentos la Escala de Clima Organizacional de Sonia Palma Carrillo y la Escala de Motivación Laboral R-MAWS de Gagné, Forest, Gilbert, Aube y Malorni. El análisis reveló fue una sorprendente correlación de .846 entre las variables, destacando cómo percibir el clima organizacional de manera más positiva conduce a una mayor motivación laboral en los empleados.

Idrogo (2018) Con el objetivo de examinar la conexión entre el clima organizacional y la motivación de los empleados, realizó un estudio utilizando técnicas cuantitativas y no experimentales. El tamaño de muestra fue de 23 trabajadores y los datos fueron recolectados a través de un cuestionario. El investigador descubrió que existía una conexión positiva de .815 entre las variables del estudio, con un valor de p de cero, estos hallazgos respaldan la conclusión de que el clima organizacional de la oficina afecta directamente el nivel de motivación de sus empleados.

Pineda et al. (2018) En su trabajo de investigación, propusieron examinar cómo el clima laboral afecta la motivación en los trabajadores de un establecimiento

monetario. Empleando una metodología cuantitativa, correlacional, no experimental de corte transversal. Con un total de 405 trabajadores como muestra de estudio, hizo circular un cuestionario de 33 elementos donde cada consulta se evaluó en una escala Likert de cinco rangos. Con un valor de p estadísticamente significativo de cero, el estudio afirmó un vínculo significativo entre las dos variables de interés. El coeficiente de correlación de 0,966 fue fuertemente positivo, lo que indica una sólida correlación positiva. El trabajo de investigación proporcionó pruebas convincentes de la asociación entre las variables.

Horna (2018) A través de su tesis realiza una investigación descriptiva-correlacional con la finalidad de evaluar la relación entre el clima laboral y los niveles de motivación en los empleados. El estudio utilizó herramientas confiables como la escala de Likert, la campana de Gauss y la escala de medición de Stanones, así como un cuestionario para recopilar información. Al analizar los resultados, se estableció una correlación estadísticamente importante con un valor de p de 0,02 y un chi-cuadrado de 11.689 que muestra el vínculo sustancial entre el clima laboral y la motivación de los trabajadores.

Porras et al. (2018) Con un estudio realizado a 30 enfermeras, una metodología no experimental, correlacional y transversal, buscaron el objetivo de medir la motivación y el clima organizacional de una organización. Usando dos cuestionarios establecidos con puntajes α de Cronbach de 0.95 y 0.92 correspondientemente, los resultados mostraron que factores como la supervisión (56,67 %), la comunicación (46,67 %) y la realización personal (46,67 %) parecían haber jugado un papel importante en el clima organizacional. Los hallazgos de esta investigación sugieren que existe una clara relación entre las variables de motivación y el clima organizacional en un hospital a cargo de la Policía Nacional del Perú.

2.2 Marco Histórico

La escuela humanista de administración de Elton Mayo fue el punto de partida formal del enfoque sobre las relaciones entre las personas en las

organizaciones estadounidenses, para mejorar la percepción de las personas sobre el ambiente laboral y la mejorar de las relaciones sociales dentro de la empresa, convirtiendo este fenómeno en un cambio a nivel mundial, partiendo por la necesidad de corregir una tendencia extrema hacia la deshumanización en los ambientes laborales que a veces presentan la aplicación de métodos rígidos sin considerar las necesidades de apoyo psicológico y/o social de los trabajadores. Robert Owen es considerado el verdadero padre de la gestión moderna por muchos estudiosos del campo de la administración. Fue un gran innovador que hizo muchas recomendaciones influyentes basadas en la teoría administrativa clásica y la teoría científica, logrando establecer la forma más efectiva de administrar una fuerza de trabajo (Brunet, 1992).

La escuela de administración que se adhiere a los principios humanísticos considera a los empleados como seres sociales con emociones, miedos y deseos. Bajo la creencia de que los motivos de los empleados son estratificados y complejos, llegando a la creación de la teoría de las relaciones interpersonales (Chiavenato, 2015)

En la década de 1950, la teoría de las relaciones interpersonales superó a su predecesora al concentrarse en las interacciones de las personas y sus formas personales de vida. Una teoría que también surgió durante este tiempo fue el conductismo, que se ocupaba de motivar a los empleados, tomar decisiones y organizar el lugar de trabajo. El conductismo postulaba que los trabajadores asimilaban la información a través de sus percepciones ambientales individuales, lo que conducía a la adopción de actitudes, opiniones y comportamientos correspondientes a esas percepciones. Desde una perspectiva de investigación, la imagen de la organización es la de una entidad que depende de su fuerza laboral para tomar decisiones lógicas. Para ello, los empleados deben recopilar información de su entorno de trabajo. Se cree que este proceso ocurre porque los individuos ven a su empresa como una sociedad dinámica en sí misma, con prácticas culturales únicas. (Idrogo, 2018)

Al biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy se le atribuye la creación del enfoque de la teoría de sistemas en la década de 1950, que trata de combinar las ciencias naturales y sociales centrándose en las necesidades funcionales de una persona. Alienta a las personas a actuar como participantes abiertos en las interacciones con otros individuos mientras mantienen las expectativas sobre los roles de los otros participantes. (Quizhpilema & Chacalmpacto, 2020)

Nuevas teorías surgieron en la década de 1960 como resultado de los intensos cambios que estaban ocurriendo en el mundo. La Teoría del Comportamiento sugiere que los eventos que ocurren en un contexto particular son la única causa del comportamiento psicológico y cualquier alteración en ese comportamiento es un resultado directo de los cambios en su entorno. (Brunet, 1992).

Los últimos años se ha visto un aumento en la atención hacia el factor humano dentro de las empresas. Esto se produce por la necesidad de establecer un principio o patrón que fusione a los individuos a través de su entorno, denominado filosofía TEA (Total Environment into Administration). Esta noción destaca la importancia de los ajustes regulares en las metas y objetivos de la organización hacia un "Entorno de gestión total", un estado donde las facetas palpables e inconmensurables del trabajo se equilibran armoniosamente. TEA se centra en disposiciones para mejorar el lugar de trabajo y mejorar el bienestar de los empleados mientras aboga por la armonía general en el ambiente laboral. Presenta un enfoque comprensible que inspira a las personas a liberar su potencial y aprovechar sus lazos para beneficio mutuo. (Solano, 2017).

Se puede decir que cualquier entorno positivo, un salario alto, una relación positiva con los compañeros de trabajo, un jefe positivo y otros factores antes mencionados dan como resultado una mayor productividad y eficiencia.

Ser productivo en un ambiente de trabajo requiere poseer experiencias positivas con ese ambiente en donde se desenvuelve. Esto incluye no confrontar la hostilidad, los acontecimientos confusos u otros factores opresivos. Además se sabe que el estrés de la economía del hogar, los aspectos psicológicos y las

circunstancias propias de los ambientes laborales deben ser mínimos para llegar a tener una alta productividad. (Mosquera, 2019)

Considerar el ambiente de trabajo óptimo al momento de crear una organización maximiza su efectividad. Las organizaciones que incorporan estas características en sus estructuras superan a las que no lo hacen.

2.3 Bases Teóricas

2.3.1 Clima Laboral:

2.3.1.1. Definición de clima laboral:

El clima laboral es la percepción colectiva del ambiente de trabajo por parte de los empleados. Un análisis de varios estudios sobre el clima laboral ha encontrado que la satisfacción laboral de los empleados no afecta esta percepción. La revisión de la literatura identificó ocho dimensiones distintas del entorno de trabajo: 1) Presión, 2) Apoyo, 3) Reconocimiento, 4) Innovación, 5) Equidad, 6) Cohesión y 7) Autonomía. (Chiavenato, 2015)

La esencia de un sistema se compone de múltiples dimensiones, como el grado de autonomía que el sistema proporciona a sus usuarios. El clima laboral es el resultado de la dinámica de grupo, el liderazgo, la motivación y el cumplimiento de las tareas. Los procesos organizacionales también influyen en los comportamientos individuales como el estrés, el aprendizaje y el logro de metas. Además, estos procesos influyen en las actitudes, el estrés y los valores, así como en la satisfacción laboral entre los comportamientos personales. La motivación grupal es como la necesidad, el esfuerzo, la motivación y el refuerzo pertenecen al comportamiento grupal. Además, este término se refiere a la creación de roles, proceso y estructura en el grupo. (Cárdenas & Paz, 2021)

En 1992, Brunet dividió el ambiente de trabajo considerando cómo los trabajadores perciben el ambiente laboral en función de sus valores, actitudes y opiniones personales. Esto también incluye factores como la satisfacción del trabajador y la productividad que se ven afectados por factores ambientales como

la luz solar y factores personales como la fatiga. Además, considera muchos aspectos diferentes del trabajo como recompensas, castigos, liderazgo, control y supervisión en el entorno físico específico de la organización.

Es difícil medir el ambiente de trabajo porque la gente no sabe cómo definirlo. Las personas lo miden en función de sus opiniones personales sobre el entorno de trabajo, y esto se ve aún más comprometido porque las personas, en su mayoría, desconocen las funciones de la organización.

El desarrollo institucional debe incluir un enfoque sobre el ambiente de trabajo entre sus prioridades debido a que mejorar el ambiente de trabajo impacta directamente en la motivación de los empleados. (Cárdenas & Paz, 2021)

Hay muchas investigaciones relacionadas a la percepción del empleado sobre el ambiente laboral, resaltan significativamente los aspectos en donde el empleado reconoce que estos factores del área laboral influyen en su desempeño. (Pastor, 2018).

Los lugares de trabajo se desarrollan en función de la relación de cada empleado con su empresa. Es por eso que toda organización necesita un clima laboral en donde las percepciones de los empleados resulten en un desempeño óptimo que favorece a la empresa directamente. Este clima laboral juega un papel muy importante en la determinación del éxito o el fracaso de los objetivos de una organización. (Solano, 2017).

Muchos aspectos componen el ambiente de trabajo. Estos incluyen las cuatro dimensiones principales establecidas en la década de los setentas, que son: las condiciones de trabajo, las relaciones sociales, la toma de decisiones y la carga de trabajo, posteriormente se agregaron la estructura de trabajo, las recompensas organizacionales, la consideración de los empleados, el entusiasmo y la autonomía. La autonomía que discuten los investigadores se refiere a la libertad que tienen los empleados para tomar decisiones y administrar sus propias labores. La estructura de trabajo también se refiere a determinar los objetivos y los métodos de comunicación de la empresa utilizado por todo el personal. La calidad laboral de los

empleados está indicada por el entusiasmo, la orientación a la recompensa y la consideración de los empleados presentan sobre la organización. (Chiavenato, 2015)

Según la creencia popular, la calidad de vida en una organización influye significativamente en el clima laboral. Esto lo convierte en un concepto tangible con valor real. (Pastor, 2018)

Características de Clima Laboral

Para comprender el clima laboral de una organización, primero es necesario comprender a sus empleados. Si lo hace, da una idea de muchos aspectos del entorno, incluidas las condiciones de trabajo y el liderazgo. Pastor (2018) describió claramente muchos de los atributos del clima laboral. Es importante tener en cuenta que estas condiciones de trabajo afectan el comportamiento general de los miembros de la organización. Además, estas condiciones influyen en cómo la organización es percibida por personas externas, estas son:

Independientemente de los cambios en los elementos constitutivos del clima laboral, si estos no son comunicados oportunamente y de manera clara, el clima laboral seguirá siendo el mismo.

Los cambios no deben ser permanentes, estos pueden modificarse y adaptarse a la coyuntura que se pudiera presentar.

Los cambios deben incluir las creencias grupales de los empleados, así como el respeto a su cultura y sus expectativas sociales.

El personal entiende que pueden influir en el clima laboral debido a cómo el clima los afecta individualmente.

El clima laboral debe ser observable por sus miembros.

Todos los elementos mencionados se consideran al momento de establecer un clima laboral, con la finalidad de que estos cambios influyan en el comportamiento laboral de sus miembros.

Solano (2017), recomienda que el clima laboral se debe mejorar mediante la creación de una estructura organizativa establecida en donde se definan claramente las funciones y objetivos establecidos para cada empleado. Incluye también la capacitación, las oportunidades de crecimiento a las que tienen acceso y los objetivos esperados que deben alcanzar cada área de trabajo. Con una estructura adecuada, todos serán más efectivos en el trabajo.

Las empresas suelen utilizar los beneficios para reducir la cantidad de trabajo que asumen. Esto conduce a un equilibrio deficiente entre la vida laboral y personal debido a las cargas de trabajo excesivas, el exceso de trabajo y las horas extras. Agregar estas cosas a una organización aumenta la productividad pero desmerecen la motivación en el personal. (Pineda & Yalli, 2018)

Para fomentar un ambiente de trabajo que estimule la innovación, es crucial que las empresas insten a identificar los logros del personal, conmemorarlos y darles un reconocimiento público. Para avanzar aún más en la cultura de la innovación, es importante que las empresas implementen un sistema de recompensas al alentar al personal a superar las expectativas, ayudar a otros y sugerir nuevos procesos y conceptos. Al hacerlo, las empresas facilitarán la creación de una cultura impulsada por la innovación.

2.3.1.2. Dimensiones del clima laboral:

Realización personal: Reconocer los posibles beneficios futuros de los avances relacionados con el trabajo impulsa la autorrealización. Cualquier aprecio que se muestre al lugar de trabajo aumenta aún más la autorrealización. (Burga & Sanchez, 2020)

Los ambientes de trabajo que brindan desarrollo un personal y profesional motivan a los colaboradores a seguir trabajando. Esto naturalmente los lleva a

sentirse realizados. La gente naturalmente quiere autorrealizarse, por lo que necesitan creer que han llegado a la cima de la pirámide de Maslow. Una vez que esto sucede, pueden comenzar a usar sus nuevas habilidades para avanzar en sus vidas. Dejar un sello prueba que se completó el trabajo; esto es importante para aumentar las ganancias. (Chiavenato, 2015)

Involucramiento laboral: Es el grado en que los empleados se integran y se apoyan entre sí. Esta es también la medida de cuánto se preocupan los empleados por su trabajo. (Tapias, 2019)

Los colaboradores se comprometen con las metas establecidas por la empresa y con ayudar a la empresa a lograr el desarrollo organizacional. Esto demuestra su comprensión y su compromiso con ellos. A su vez, esto aumenta su intuición de cómo brindar mejor el servicio, lo que ayuda a la empresa a alcanzar sus objetivos. (Chiang & Nuñez, 2010)

Invertir en el trabajo de un empleado demuestra que se valoran los objetivos y la misión de su empresa. También se muestra una comprensión del trabajo en equipo y los objetivos organizacionales. Esta inversión puede conducir a mejores resultados de los esfuerzos de los empleados. (Chiavenato, 2015)

Supervisión: Se puede lograr un mejor desempeño cuando los líderes guían y apoyan el trabajo a través de la supervisión. (Porrás & Durand, 2018)

Los empleados utilizan el rol de supervisor como un recordatorio de la importancia de conectarse con los objetivos, así como también como apoyo a sus esfuerzos laborales que los ayudan a lograr una mayor productividad y calidad. También utilizan su rol de supervisor para mejorar el soporte para una mejor producción y un buen servicio al cliente. Esto los motiva a rendir mejor. Pero si la supervisión se realiza de manera incorrecta esta conlleva a aumentar el nivel de estrés que experimentan el trabajador. (Chiang & Nuñez, 2010)

Comunicación: Es la información que se mueve a través de una empresa a través de sus componentes, como empleados y clientes. Los empleados y clientes

necesitan recibir información de forma rápida y clara para facilitar el movimiento de información entre ellos. (Tapias, 2019)

Para establecer relaciones más sólidas con otras empresas y personas, es fundamental priorizar la fluidez, la rapidez, la lucidez, la unidad y la precisión en la comunicación. Este principio se extiende a cómo la empresa se comunica con sus clientes y se enfoca en dominios particulares. La colaboración es clave para lograr una comunicación efectiva entre colegas. Las condiciones de un ambiente de trabajo comprenden elementos económicos, materiales y/o psicosociales que son indispensables para que los empleados puedan desempeñar sus funciones. (Pineda & Yalli, 2018)

Condiciones Laborales: La última dimensión de la institución se enfoca en las necesidades socioeconómicas y materiales del ambiente de trabajo, para garantizar el mejor desenvolvimiento laboral del trabajador. Cuando hablamos de condiciones laborales, no solo nos referimos al pago monetario sino también a otras necesidades para ejercer la labor tales como espacio de oficina y recursos logísticos. El sistema de compensación juega un papel importante en la determinación de las opiniones del personal administrativo sobre su entorno de trabajo, no les gusta cuando el salario es bajo o medio, aprender cosas nuevas o producir resultados de alta calidad; los trabajos bien remunerados son siempre mejores: si los empleados están motivados para mejorar, incluso un salario superior al promedio puede ser motivador. (Brunet, 1992)

2.3.2 Motivación:

2.3.2.1 Definición de motivación:

Es el tipo de respuesta subjetiva que tiene una persona cuando su conducta es impulsada, sostenida o dirigida. La motivación influye en el comportamiento y provoca otras respuestas, negativas o positivas, en la persona. (Chiavenato, 2015)

La motivación implica los muchos procesos que influyen en ella, que afecta la fuerza, la dirección y la persistencia de un esfuerzo singular. Las personas

motivadas son alentadas a lograr ese objetivo institucional. Para conseguirlo se necesita equilibrar las metas institucionales con la automotivación y así lograr mejores resultados en todos los niveles de la empresa. (Porrás & Durand, 2018)

Cuando se trata de satisfacer necesidades se plantean dos tipos de motivación: la motivación extrínseca que proviene de fuentes externas, como metas y propósitos; y la motivación intrínseca que parte de una necesidad, algo que el trabajador se siente obligado a hacer como parte de su proceso psicológico personal. Las personas con motivación intrínseca sienten un mayor impulso hacia cualquier meta o propósito por el que estén trabajando (Chiavenato, 2015).

Elementos de la Motivación.

Cuando se trata de motivación, la inspiración es clave, y lograr una alta inspiración es extremadamente raro. Los resultados de las metas organizacionales a menudo resultan en un desempeño e inspiración excepcional del personal. El esfuerzo y la naturalidad siempre deben ir de la mano. Es por esto que las personas se dedican a una determinada causa cuando dedican tiempo y energía a su objetivo es porque se sienten muy motivadas, sabiendo que una meta requiere trabajo duro y dedicación. Las personas comienzan eligiendo actividades específicas que les ayuden a alcanzar su meta. (Rivera y otros, 2018)

Las metas a largo plazo se logran a través de la persistencia y la fuerza de carácter. Es por eso que las personas motivadas continúan esforzándose hasta lograr su objetivo. Debido a su motivación, tienen la fuerza para perseverar durante un período de tiempo determinado. Así es como las personas de voluntad fuerte logran sus objetivos. (Peña, 2015)

2.3.2.2 Dimensiones de la motivación:

Desmotivación: Falta de motivación a la hora de perseguir un objetivo o tarea específica. (Brunet, 1992)

Las personas que viven en este estado creen que están en desventaja porque no pueden lograr metas debido a fallas pasadas, la incapacidad de ver las percepciones pasadas como precisas o pensar que se pueden lograr expectativas increíblemente altas. Además, las personas en este estado a menudo se sienten frustradas y deprimidas debido a sus autopercepciones de derrota. (Chiang & Nuñez, 2010)

Regulación externa: El vínculo entre la desmotivación y la forma última de motivación extrínseca es fuerte. Surge cuando los individuos realizan tareas solo en aras de las recompensas o para evadir el castigo, independientemente de su nivel de interés en la actividad. (Horna, 2018)

Regulación introyectada: En la búsqueda de la superación personal, los perfeccionistas adoptan una noción arraigada que los insta a aspirar constantemente a la perfección. Esta creencia tiene sus raíces en el respaldo de la sociedad a la necesidad de perfección. De acuerdo con esta construcción, el alcance del valor de uno depende de su capacidad para cumplir con los estándares prescritos por otros, creando así una presión incesante para elevar constantemente el nivel de uno. Por ejemplo, la búsqueda de la excelencia de un empleado diligente se manifiesta en su compromiso inquebrantable para lograr hazañas notables que elevarían su valor. Es evidente que su impulso por el éxito está impulsado por una profunda apreciación de lo que motiva su determinación tanto en el trabajo como en el ocio. (Horna, 2018)

Regulación identificada: Las personas que entienden y aceptan un valor o significado particular de una actividad en donde trabajan arduamente para lograr el objetivo. Un ejemplo de esto sería un médico que trabaja arduamente para ayudar a tratar los problemas de salud de un paciente. (Quizhpilema & ChacalImpacto, 2020)

Motivación intrínseca: La gratificación y el placer provienen de la actividad misma realizada por la persona. El esfuerzo es de origen propio y no hay expectativa de reconocimiento o recompensa. La motivación es la razón de la dedicación de

una persona a algo. Muestra cómo sus intereses mejoran su carácter y motivan sus metas. (Espinoza, 2018).

2.4 Glosario de términos

Realización personal: La autorrealización o realización personal es el acto de perseguir los deseos, aspiraciones y ambiciones más profundos por medio del desarrollo personal. Este concepto alude al esfuerzo de alcanzar el máximo potencial de uno, lograr metas y establecer una existencia satisfecha que genere un sentido de orgullo. (Díaz & Ruiz, 2021)

Involucramiento laboral: Denota la participación activa y colaborativa de los trabajadores en las decisiones que afectan su productividad. Este proceso inclusivo aprovecha todo el potencial de los empleados y fomenta su compromiso para lograr resultados positivos para la organización. (Mogrovejo, 2020)

Supervisión: El objetivo principal de la supervisión del trabajo es administrar la carga de tareas y casos de una organización, facilitando un ciclo de vida más eficiente de cada uno. Este proceso implica la supervisión activa de cada caso y tarea, asegurando su buen movimiento a través de diferentes etapas. (Mogrovejo, 2020)

Comunicación: La comunicación implica la transmisión de información de una entidad a otra, que puede adoptar diversas formas, como el habla, la escritura u otras señales. Abarca el intercambio de opiniones, sentimientos y todo tipo de información. (Flores y otros, 2018)

Desmotivación: Cuando nos falta el impulso para tener éxito, experimentamos desmotivación. Esta condición puede arrastrarnos hacia abajo y evitar que alcancemos nuestras metas. A menudo está relacionado con resultados decepcionantes en situaciones que deberían ser sencillas. (Díaz & Ruiz, 2021)

Regulación externa: Ocurriendo debido a la falta de motivación, esta situación surge cuando uno participa en una tarea solo para obtener una

recompensa o evitar un castigo, incluso si la tarea no es interesante. (Flores y otros, 2018)

Regulación introyectada: Interiorizar normas y reglas sin adoptarlas por completo es un fenómeno complejo. Un ejemplo es cuando las emociones negativas como la culpa, la vergüenza y la ansiedad nos impulsan a actuar, así como cuando actuamos para alimentar nuestro ego y orgullo. (Díaz & Ruiz, 2021)

Regulación identificada: La forma de regulación más resuelta, aunque impuesta desde el exterior, es la que más se alinea con la naturaleza inherente de la actividad. Se trata de señalar y ordenar varios criterios vinculados a la tarea, y entrelazarlos con otros elementos esenciales y requisitos. (Mogrovejo, 2020)

Motivación intrínseca: El deseo innato que emana de uno mismo y permanece impermeable a los factores externos se denomina motivación intrínseca. Cumplir con esta motivación autogenerada da como resultado una variedad única de recompensas que provienen únicamente del interior, como el amor propio, la satisfacción personal, la independencia, la fuerza interior, la confianza y más. (Mogrovejo, 2020)

III. HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

Existe relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.

3.2 Hipótesis específicas

Existe relación entre la Realización personal y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Existe relación entre el Involucramiento laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Existe relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Existe relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Existe relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

3.3 Identificación de variables

Variable 1: Clima Laboral: Son las percepciones de los empleados sobre el entorno laboral; están determinadas por sus valores, actitudes y opiniones personales. Estas percepciones pueden impactar en variables como la satisfacción y la productividad en el lugar de trabajo. (Brunet, 1992)

Tipo de variable: Cualitativa

Dimensiones:

Realización personal

Involucramiento laboral

Supervisión

Comunicación

Condiciones laborales

Variable 2: Motivación: La motivación abarca la provocación, energización, mantenimiento y dirección del comportamiento, así como la reacción subjetiva que lo acompaña que surge de estos procesos. (Chiavenato, 2015)

Tipo de variable: Cualitativa

Dimensiones:

Desmotivación

Regulación externa

Regulación introyectada

Regulación identificada

Motivación intrínseca

IV: METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

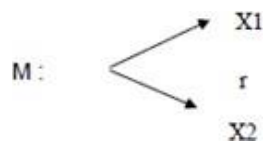
Este estudio es una investigación básica, este tipo de investigación que recibe múltiples nombres, como pura, teórica o dogmática, es única en su enfoque. Se desarrolla dentro de un marco teórico y se adhiere estrictamente a él. El objetivo principal es mejorar el conocimiento científico sin pensar en la aplicación práctica. (Hernández & Mendoza, 2018)

Este estudio es de enfoque cuantitativo. La recopilación de datos emplea análisis estadísticos y mediciones numéricas para probar hipótesis e identificar patrones de comportamiento. (Hernández & Mendoza, 2018)

4.2 Diseño de investigación

El diseño del estudio es transversal, correlacional y no experimental.

Es transversal porque es un tipo de estudio en el que se observa a un grupo de personas o se recopilan datos durante un período corto de tiempo o en un momento específico; es correlacional por que establece la relación de las variables de estudio; y es no experimental porque es un subconjunto de la investigación que no deriva sus conclusiones finales o datos de trabajo de una serie de acciones y reacciones repetibles en un entorno controlado para producir resultados que puedan entenderse. (Hernández & Mendoza, 2018)



Donde:

M = Muestra (trabajadores)

X1: Clima laboral

X2: Motivación

r: Relación

4.3. Unidad de Análisis

Personal administrativo de un Hospital en Lima Metropolitana´.

4.4 Población y muestra.

La población estará compuesta por 40 administrativos de ambos sexos, mayores de edad, que laboran en un Hospital en Lima Metropolitana

Finalmente, al ser un número finito de trabajadores se optó por que la muestra sea de tipo censal, representada por el total del personal administrativo (40 personas) de un Hospital en Lima Metropolitana. (Hernández & Mendoza, 2018)

Criterios de Inclusión y Exclusión:

Criterio de Inclusión:

Trabajadores pertenecientes al área administrativa del Hospital con más de 1 año de antigüedad.

Los trabajadores podrán estar en el régimen de contratado o nombrado.

Trabajadores que acepten participar en el estudio.

Criterios de Exclusión:

Pasantes o practicantes de las áreas administrativas del Hospital

Personal que se desempeña en las áreas administrativas con menos de 1 año

4.5 Técnicas

La técnica de la encuesta es ampliamente reconocida como una metodología establecida que se utiliza para obtener información valiosa y obtener información sobre problemas particulares que se manifiestan en escenarios del mundo real. (Hernández & Mendoza, 2018)

El cuestionario es una herramienta valiosa para documentar la información recopilada de una muestra de investigación. Esta herramienta puede ser utilizada de dos formas diferentes: a través de la autoadministración o por el propio investigador. (Hernández & Mendoza, 2018)

El cuestionario para evaluar la motivación laboral consta de 19 ítems, que se pueden clasificar en 5 dimensiones distintas. Las respuestas de los participantes se miden en una escala de Likert.

Compuesta por 50 ítems, la Escala de Clima Laboral CL - SPL es el segundo cuestionario diseñado para evaluar el clima laboral. Se divide en 5 dimensiones, y cada dimensión contiene 10 elementos.

Ficha Técnica

Nombre; Cuestionario de motivación Laboral R-MAWS :

Autor: Zúñiga Champi Damián Raúl

Año: 2021

Universidad: Universidad Señor de Sipan

Confiabilidad: el valor del alfa de Cronbach fue de 0,886

Confiabilidad y Validez. Para nuestro trabajo el Cuestionario de Motivación Laboral R-MAWS fue sometido a un criterio de fiabilidad con el alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.972. Así mismo para determinar la validez del instrumento se empleó una validación de contenido en base al juicio de tres expertos obteniéndose resultados que confirmaron su adecuada validez. (ver anexos)

Ficha Técnica

Nombre: Cuestionario de Clima Laboral

Autor: Zúñiga Champi Damián Raúl

Año: 2021

Universidad: Universidad Señor de Sipan

Confiabilidad: el valor del alfa de cronbach fue de 0,973

Confiabilidad y Validez. Para nuestro trabajo el Cuestionario de Clima Laboral fue sometido a un criterio de fiabilidad con el alfa de Cronbach obteniéndose un valor de 0.971. Así mismo para determinar la validez del instrumento se empleó una validación de contenido en base al juicio de tres expertos obteniéndose resultados que confirmaron su adecuada validez. (ver anexos)

4.6 Procesamiento de datos

Los datos recopilados de los cuestionarios se analizaron con los programas Excel y SPSS Versión 23. Se utilizaron dos métodos estadísticos: las estadísticas descriptivas se presentaron en tablas y gráficos que ilustran frecuencias y porcentajes, mientras que las estadísticas inferenciales se usaron para probar hipótesis.

4.7 Consideraciones éticas

Durante la investigación, es fundamental tener en cuenta los principios éticos que protegen los derechos de los participantes. Los encuestados participaron sin

ningún tipo de coerción, y todos recibieron la información que requieran en función de sus factores personales y sociales. Además, se establecieron medidas de vigilancia y control para proteger la información de los participantes. Los datos fueron obtenidos previa firma del consentimiento informado entregado al participante en donde colocó su asentimiento y datos respectivos, la confidencialidad y el anonimato se mantuvieron en todo momento. Además, los datos solo fueron utilizados con fines de investigación.

V: PRESENTACIÓN DE RESULTADOS.

5.1 Resultados Descriptivos

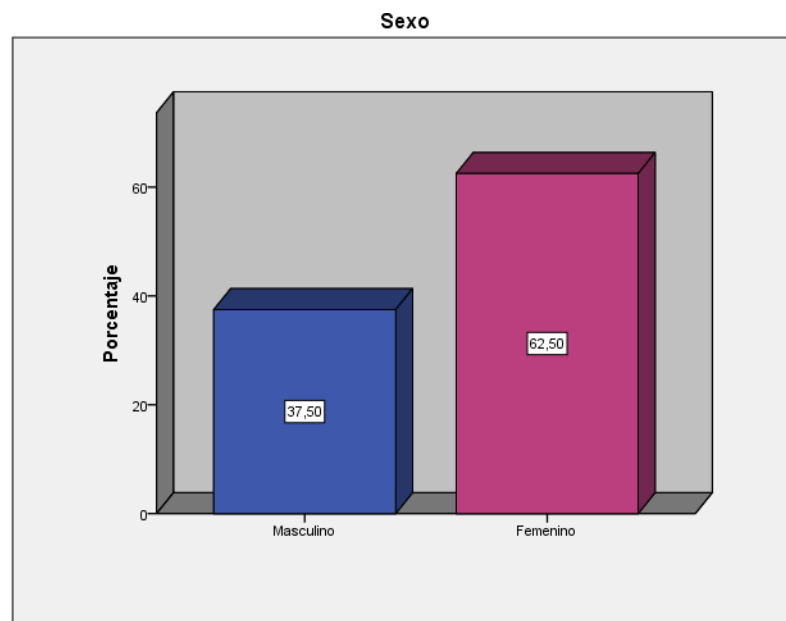
Tabla 1

Resultados de la Distribución de la muestra según el género

Género			
		Frecuencia	Porcentaje
	Masculino	15	37,5
Válidos	Femenino	25	62,5
	Total	40	100,0

Gráfico 1

Resultados de la Distribución de la muestra según el género



En términos de distribución por género, las cifras recopiladas en la Tabla 1 muestran que la mayoría de los encuestados, específicamente el 62,50%, son mujeres. El resto, equivalente al 37,50%, eran hombres.

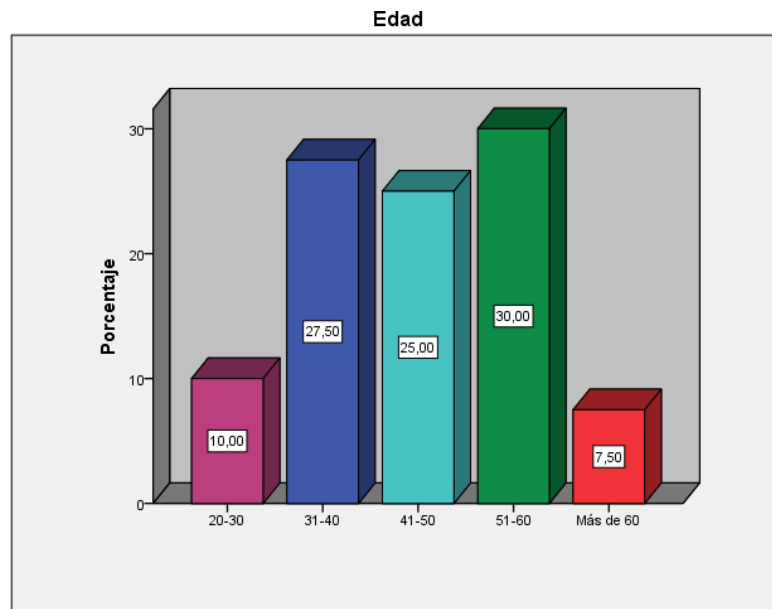
Tabla

Resultados según los encuestados por Edad

		Edad	
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	20-30	4	10,0
	31-40	11	27,5
	41-50	10	25,0
	51-60	12	30,0
	Más de 60	3	7,5
	Total	40	100,0

Gráfico 2

Resultados según los encuestados por Edad



Pertencientes al tramo de edad de 51 a 60 años, la mayoría de los participantes, que consiste en el 30% como el grupo demográfico con mayor prevalencia según la Tabla 2. En contraste, el 25% de los encuestados tenía entre 41 a 50 años de edad, donde se observó una porción decreciente de solo 7.50% más allá de los 60 años.

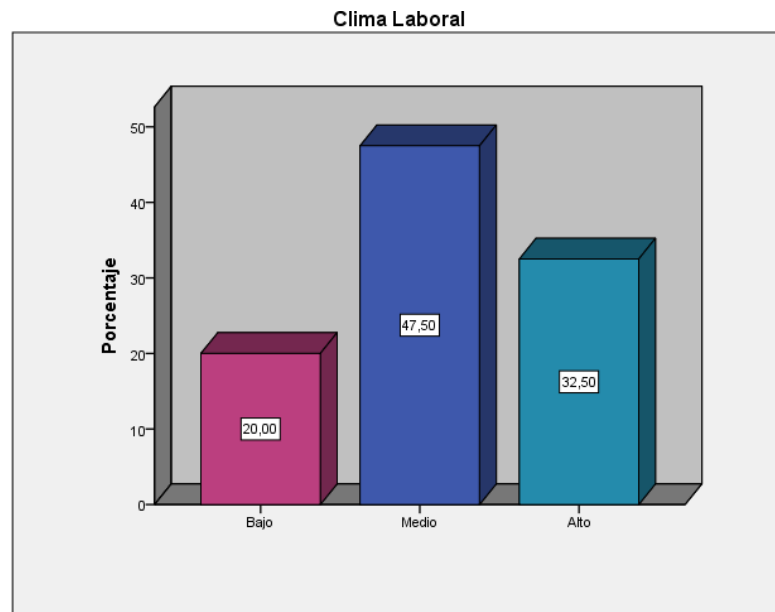
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Clima Laboral

Clima Laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8 20,0
	Medio	19 47,5
	Alto	13 32,5
	Total	40 100,0

Gráfico 3

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 1: Clima Laboral



Los disponibles en la Tabla 3 muestra que, en el Hospital, el ambiente de trabajo fue percibido con un medio de percepción por el 47,50% de los encuestados, mientras que el 32,50% indicó un nivel de percepción alto.

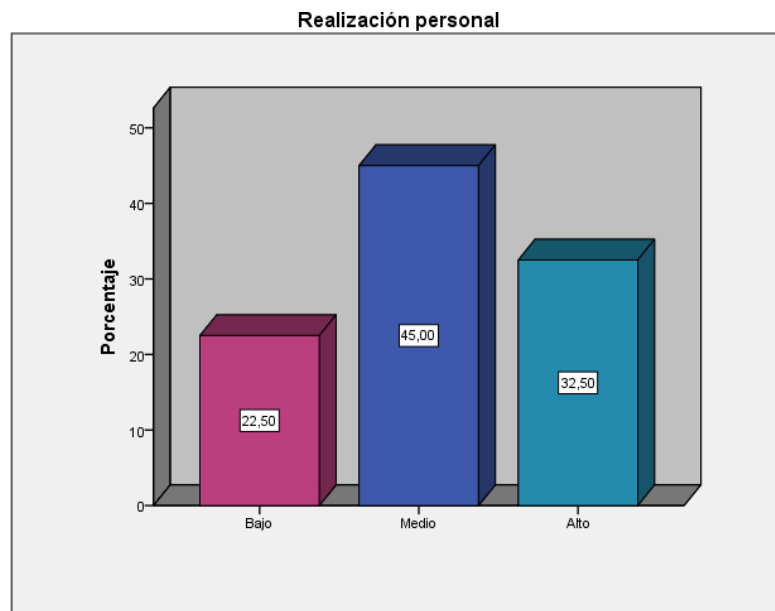
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Realización personal

Realización personal		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	9 22,5
	Medio	18 45,0
	Alto	13 32,5
	Total	40 100,0

Gráfico 4

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Realización personal



Como se muestra en los datos de la Tabla 4, en el Hospital, el 32,50% de los encuestados reportó un nivel alto de realización personal mientras que el 45,00% expresó un nivel medio.

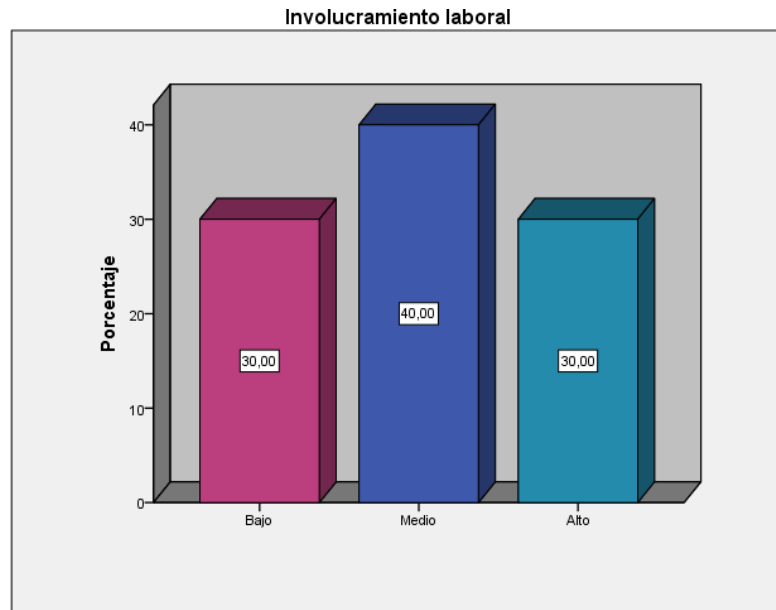
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Involucramiento laboral

Involucramiento laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	12 30,0
	Medio	16 40,0
	Alto	12 30,0
	Total	40 100,0

Gráfico 5

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Involucramiento laboral



De acuerdo con los datos presentados en la Tabla 5, se encontró que alrededor del 40% de las personas que participaron en la encuesta expresaron un nivel moderado de participación laboral en el Hospital. Por otro lado, el 30% de los participantes calificaron los niveles alto y bajo por igual.

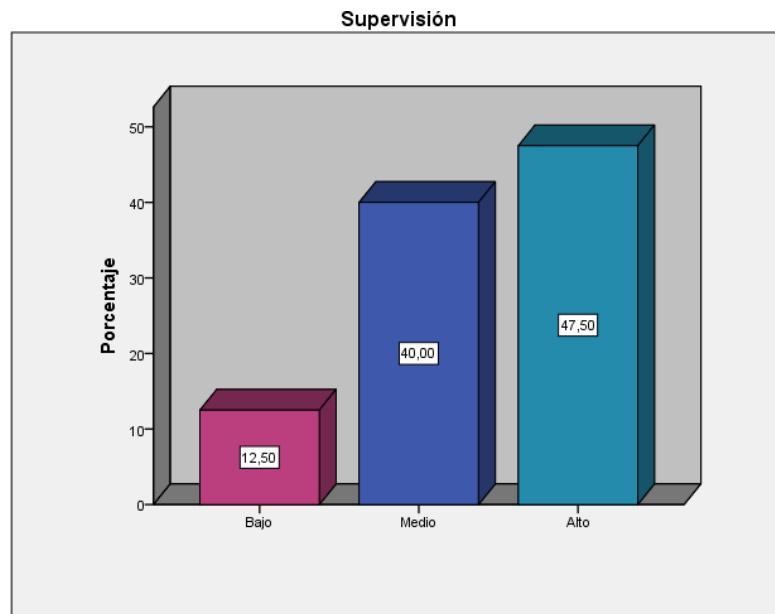
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Supervisión

Supervisión		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	5 12,5
	Medio	16 40,0
	Alto	19 47,5
	Total	40 100,0

Gráfico 6

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Supervisión



La supervisión hospitalaria fue muy apreciada por el 47,50% de los encuestados, según los resultados de la Tabla 6. Una parte importante (40,00%) también la consideró de nivel medio.

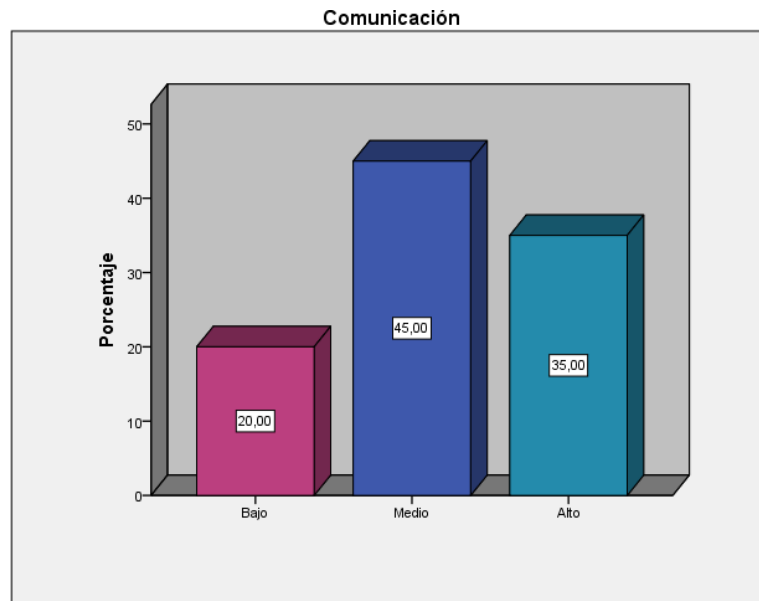
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Comunicación

Comunicación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8	20,0
	Medio	18	45,0
	Alto	14	35,0
	Total	40	100,0

Gráfico 7

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Comunicación



Se encuestó la Percepción de la Comunicación del Hospital y los resultados, que se encuentran en la Tabla 7, mostraron que el 45,00% de los participantes tenían un nivel medio de percepción, mientras que el 35,00% indicó un nivel alto.

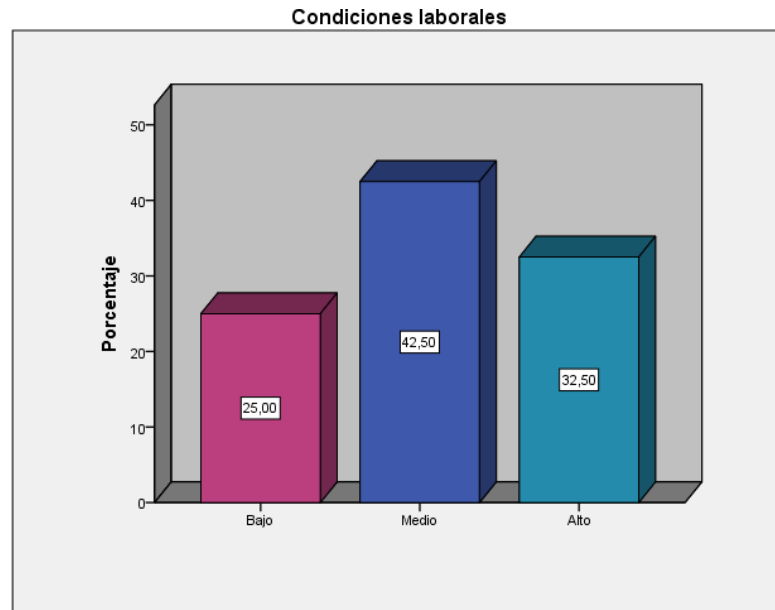
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Condiciones laborales

Condiciones laborales		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	10 25,0
	Medio	17 42,5
	Alto	13 32,5
	Total	40 100,0

Gráfico 8

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión: Condiciones laborales



Las condiciones laborales del Hospital fueron percibidas en un nivel medio por el 42,50% de los encuestados, como se indica en la Tabla 8. Por su parte, el 32,50% manifestó un nivel de percepción alto.

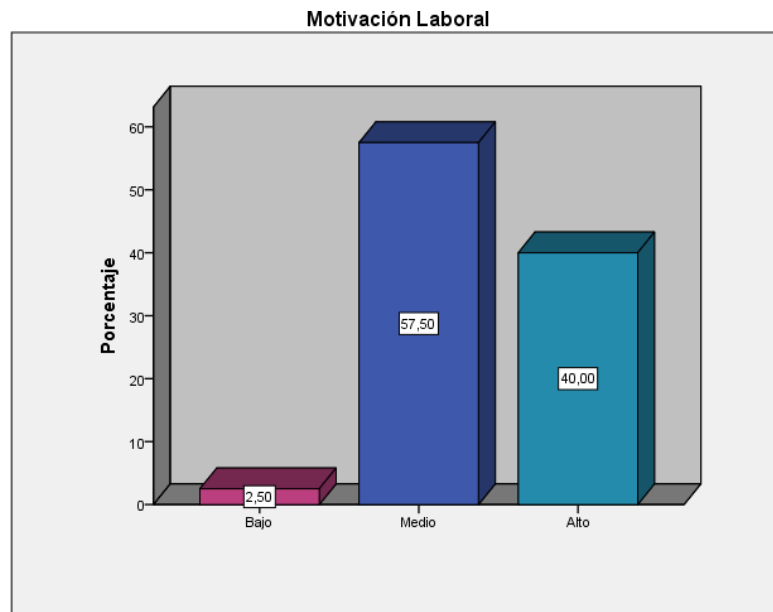
Tabla

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Motivación Laboral

Motivación Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	1	2,5
	Medio	23	57,5
	Alto	16	40,0
	Total	40	100,0

Gráfico 9

Resultados de Distribución de la frecuencia de la Variable 2: Motivación Laboral



En cuanto a la percepción de la Motivación Laboral dentro del Hospital, los datos de Tabla 9 revelan que la mayoría, el 57,50%, se ubicó en el nivel medio. También se observó que una cantidad notable, el 40,00%, puntuó dentro del rango superior.

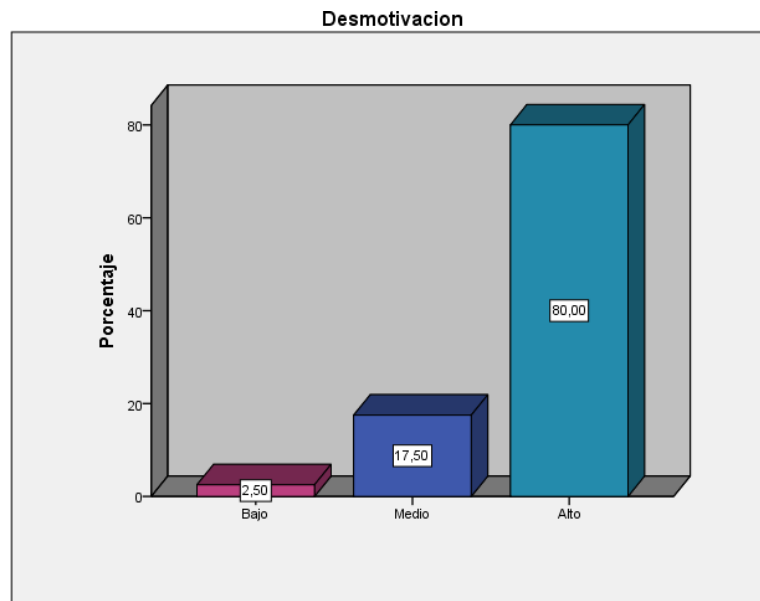
Tabla 54

**Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Desmotivación**

Desmotivación			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	1	2,5
	Medio	7	17,5
	Alto	32	80,0
	Total	40	100,0

Gráfico 10

**Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Desmotivación**



En Hospital, la percepción de desmotivación es bastante alta como lo demuestran los hallazgos de la Tabla 10. Aproximadamente el 80% de los encuestados informaron haber experimentado este sentimiento en gran medida. Por otro lado, una proporción menor de encuestados, alrededor del 17,50%, se sintió moderadamente desanimada.

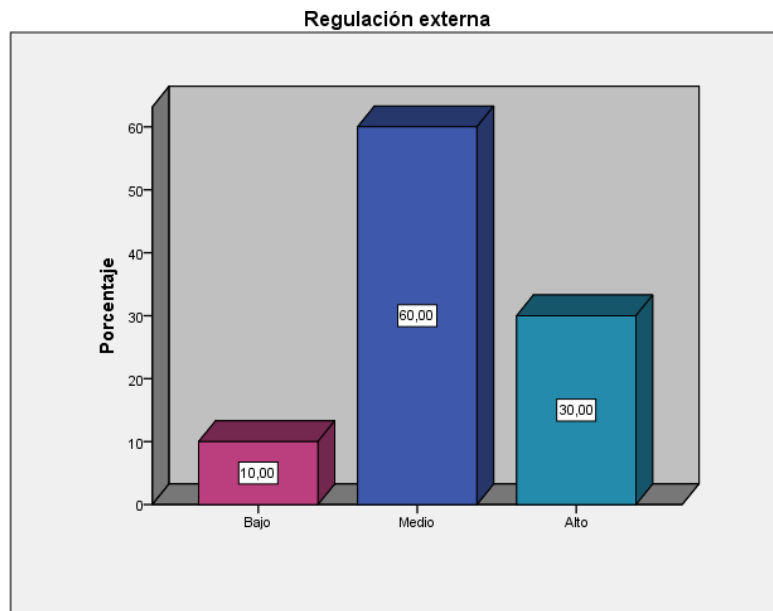
Tabla 55

***Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Regulación externa***

Regulación externa		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	4 10,0
	Medio	24 60,0
	Alto	12 30,0
	Total	40 100,0

Gráfico 11

***Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Regulación externa***



En los datos de la Tabla 11, se indicó que el 60,00% de los encuestados afirmó un nivel medio de percepción hacia la Regulación externa dentro del Hospital. El 30,00% restante proclamó un nivel alto.

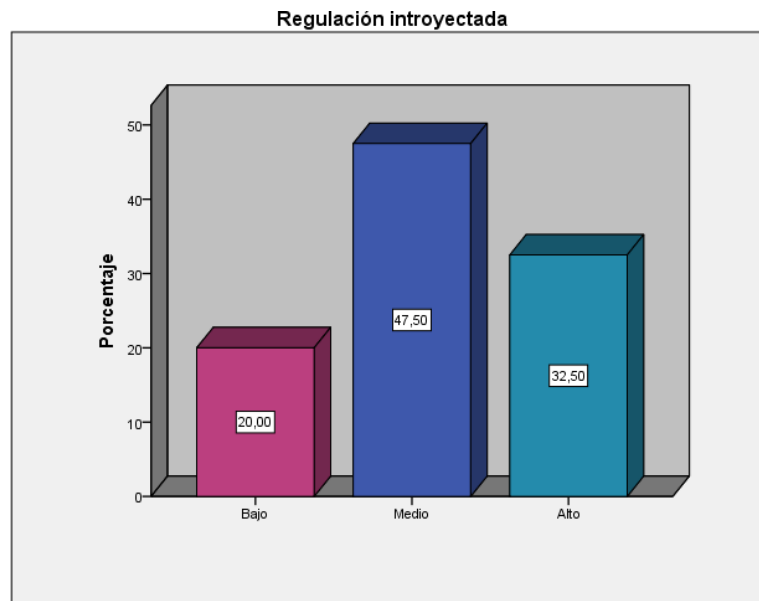
Tabla 56

***Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Regulación introyectada***

Regulación introyectada		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	8 20,0
	Medio	19 47,5
	Alto	13 32,5
	Total	40 100,0

Gráfico 12

**Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Regulación externa**



Como se muestra en la Tabla 12, en el Hospital, la Regulación externa fue percibida en un nivel medio por el 47,50% de los encuestados, mientras que el 32,50% indicó un nivel alto,

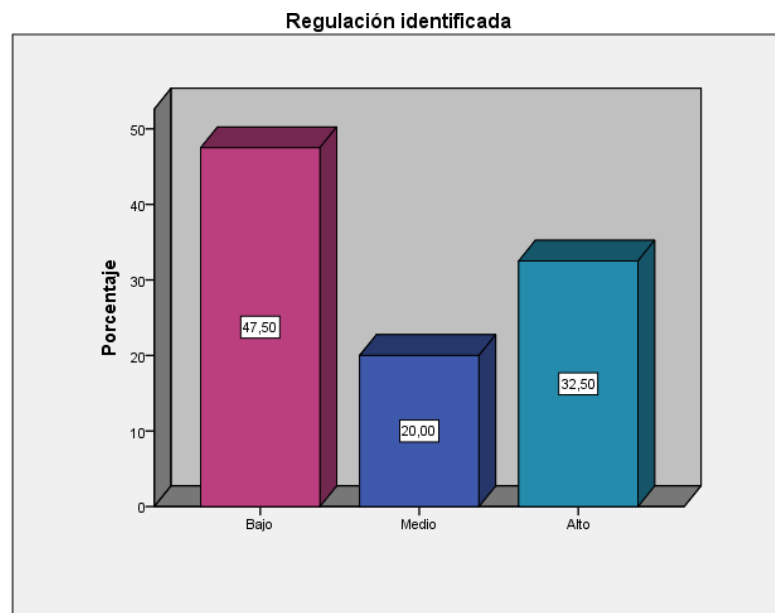
Tabla 57

***Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Regulación identificada***

Regulación identificada			
		Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	19	47,5
	Medio	8	20,0
	Alto	13	32,5
	Total	40	100,0

Gráfico 13

***Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Regulación identificada***



Como muestran los datos de la Tabla 13, un nivel alto de percepción de la Normativa identificada en el Hospital fue indicado por el 32,50% de los encuestados, mientras que un nivel bajo fue reportado por el 47,50%.

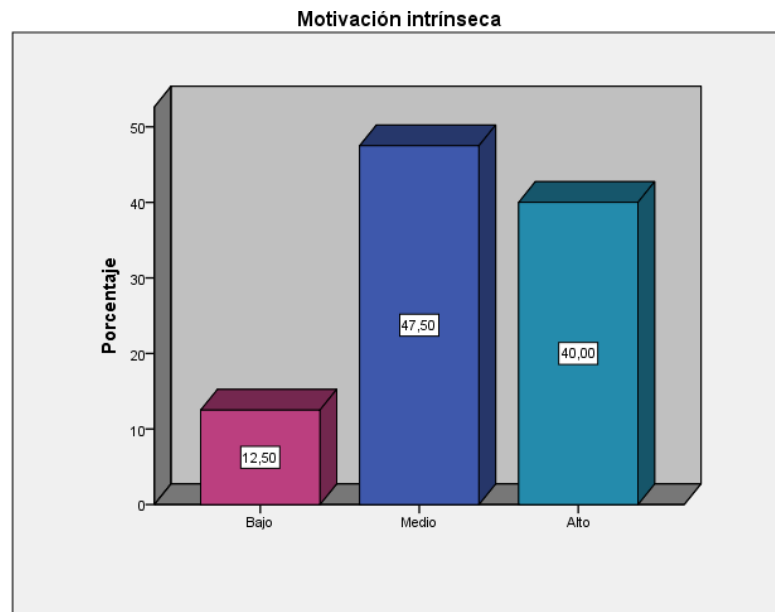
Tabla 58

**Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Motivación intrínseca**

Motivación intrínseca		
	Frecuencia	Porcentaje
Válidos	Bajo	5 12,5
	Medio	19 47,5
	Alto	16 40,0
	Total	40 100,0

Gráfico 14

**Resultados de Distribución de la frecuencia de la Dimensión:
Motivación intrínseca**



Un nivel de percepción media fue expresado por el 47,50% de los participantes sobre la Motivación intrínseca, según la Tabla 14. Adicionalmente, un nivel de percepción alto fue expresado por el 40,00%.

5.2 Resultados Prueba De Hipótesis

Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

Ho= Los datos tienen una distribución normal

Ha= Los datos no tienen una distribución normal

Tabla 15:

Resultados Prueba de Normalidad Shapiro-Wilk

Pruebas de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
Clima Laboral	,805	40	,000
Motivación Laboral	,701	40	,000

Los resultados de la Tabla 15 muestran un valor $p=0$ por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis verdadera, por tanto, aplicaremos la correlación no paramétrica de Spearman.

Hipótesis general

Ho: No existe relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.

Tabla 16:

Inferencia de las variables Clima laboral y Motivación Laboral

		Correlaciones	
		Clima Laboral	Motivación Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1,000
	Clima Laboral	Sig. (bilateral)	,292
		N	40
		Coeficiente de correlación	,292
Motivación Laboral		Sig. (bilateral)	1,000
		N	40

Según la tabla 16, los resultados obtenidos demuestran una frágil correlación positiva con una sincronización estadística general de 0,292. Un cálculo bilateral de 0,067 es significativo y supera el teórico bilateral de 0,005. Por tanto, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la Realización personal y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe relación entre la Realización personal y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Tabla 17:

Inferencia de la Dimensión Realización personal y la variable Motivación Laboral

Correlaciones				
			Realización personal	Motivación Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de		
	Realización personal	correlación	1,000	,188
		Sig. (bilateral)	.	,246
		N	40	40
Rho de Spearman		Coefficiente de		
	Motivación Laboral	correlación	,188	1,000
		Sig. (bilateral)	,246	.
		N	40	40

Los datos que se encuentran en la tabla 17 ofrecen una interpretación estadística con una correlación de 0.188. Esta correlación se clasifica como positiva débil. Adicionalmente se descubrió un calculado bilateral de 0.246 que supera la sig. Valor teórico bilateral de 0,005. Debido a estos hallazgos, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica

Ho: No existe relación entre el Involucramiento laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe relación entre el Involucramiento laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Tabla 18:

Inferencia de la Dimensión Involucramiento laboral y la variable Motivación Laboral

Correlaciones				
			Involucramiento laboral	Motivación Laboral
Rho de Spearman	Involucramiento laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,529**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Motivación Laboral	N	40	40
		Coeficiente de correlación	,529**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	40	40

A la luz de los datos presentados en la tabla 18, es evidente una correlación general de 0,529, lo que indica una relación positiva moderada. Significativamente, el valor bilateral de 0,000 es menor que el valor teórico bilateral de 0,005. Por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula.

Hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Tabla 19:

Inferencia de la Dimensión Supervisión y la variable Motivación Laboral

		Correlaciones	
		Supervisión	Motivación Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Supervisión	Sig. (bilateral)	,345*
		N	40
		Coefficiente de correlación	,345*
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,029
		N	40

Los resultados de la tabla 19 sugieren una correlación de 0,345, lo que indica una tendencia positiva débil. Significativamente, el cálculo bilateral resultó en un valor de 0,029, superando el valor teórico de 0,005. En consecuencia, se acepta la hipótesis nula mientras que se rechaza la hipótesis alternativa.

Hipótesis específica

Ho: No existe relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Tabla 20:

Inferencia de la Dimensión Comunicación y la variable Motivación Laboral

Correlaciones			
		Comunicación	Motivación Laboral
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1,000
	Comunicación	Sig. (bilateral)	,210
		N	40
		Coefficiente de correlación	,210
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,193
		N	40

Un examen completo de la tabla 20 revela una correlación estadísticamente insignificante en un minúsculo 0,210, lo que constituye una débil correlación positiva. Además, una puntuación calculada bilateral de 0,193 supera la puntuación teórica bilateral de 0,005. Así, la hipótesis alterna debe ser descartada, mientras que la hipótesis nula es aceptada.

Hipótesis específica

Ho: No existe relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Ha: Existe relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023

Tabla 21:

Inferencia de la Dimensión Condiciones laborales y la variable Motivación Laboral

Correlaciones					
				Condiciones laborales	Motivación Laboral
		Coeficiente	de		
	Condiciones laborales	correlación		1,000	,465**
		Sig. (bilateral)		.	,002
Rho	de	N		40	40
Spearman		Coeficiente	de		
		correlación		,465**	1,000
	Motivación Laboral	Sig. (bilateral)		,002	.
		N		40	40

Nuestro análisis de la tabla 21 revela una ligera conexión innegable: una correlación estadística general de 0,465. Esta es una correlación positiva débil pero definitiva, como lo demuestra un cálculo bilateral de 0,002. Ese valor está por debajo del valor teórico de dos caras de 0,005, lo que lleva a la aceptación de nuestra hipótesis alternativa, mientras que se descarta la hipótesis nula.

5.3 Discusión de Resultados

En particular, el examen de las variables Clima Laboral y Motivación Laboral reveló una sutil conexión de 0,292. Este resultado, respaldado por el signo bilateral de 0,067, indica que puede no haber una correlación significativa entre el ambiente de trabajo y el empuje del personal administrativo. Sin embargo, Mogrovejo (2020) realizó un estudio que arrojó un coeficiente de 0,937 y una significación de 0,000, mostrando una importante influencia entre el clima organizacional y la motivación. De igual forma, Valentín (2022) encontró una correspondencia robusta de 0,794 respecto al clima organizacional y la motivación laboral. Los resultados contradictorios de los dos estudios quizás puedan atribuirse a las condiciones ambientales y la motivación del personal, ya que la falta de objetivos claros puede obstaculizar el desempeño laboral, lo que lleva a un enfoque pasivo del trabajo y dificulta el progreso hacia el crecimiento personal y el logro de metas.

Obtenidos del personal administrativo de un Hospital de Lima Metropolitana en cuanto a la dimensión Realización Personal y Motivación Laboral, los datos muestran una sig. de 0.246 y 0.188 de correlación positiva. Los resultados implican que no existe una conexión significativa entre la realización personal y la motivación laboral para los involucrados en 2023. Rivera et al (2018) observaron una relación comparable con su grupo de encuesta que produjo una correlación baja de 0,47 entre la motivación personal y la realización personal. Es imperativo formular una política de educación imparcial para promover el desarrollo personal y profesional, ya que las perspectivas laborales percibidas pueden aumentar el crecimiento de un individuo y mejorar el desempeño de su próxima tarea. Se puede crear un entorno de apoyo alentando a los empleados a buscar oportunidades para mejorar sus habilidades, satisfacción laboral y retroalimentación.

La participación laboral y la motivación laboral parecen tener una correlación bastante decente (0.529) según los resultados de la prueba de hipótesis. Los resultados también muestran un significado que no puede ser ignorado. En el año 2023, Díaz y sus colegas descubrieron una correlación confiable (.862) entre la

participación laboral y la motivación entre el personal administrativo en un hospital de Lima Metropolitana. Esto contrasta con un resultado bilateral de 0,000 encontrado en un estudio similar realizado al mismo tiempo. Se cree que las diferencias en los resultados se deben a los niveles excepcionalmente bajos de motivación detectados en el hospital que se está estudiando. Como solución, se recomienda implementar capacitaciones para mejorar la motivación. El compromiso en el lugar de trabajo, definido como un enfoque colaborativo y abierto para la toma de decisiones, es crucial para maximizar el potencial de un empleado y fomentar un sentido de compromiso que conduzca a resultados positivos para la organización.

En un estudio realizado en Lima Metropolitana en 2023, Díaz et al (2021) encontraron una correlación significativa (0,824) entre la supervisión y la motivación en el personal administrativo de los hospitales. Sin embargo, nuestra propia investigación arrojó resultados diferentes, mostrando solo una correlación positiva débil (0,345) con una prueba de hipótesis bilateral de 0,029. Esto indica que no existe una relación significativa entre la supervisión y la motivación en el hospital donde realizamos nuestro estudio, lo que puede atribuirse a una mala comunicación. Los supervisores exitosos priorizan el logro al mismo tiempo que valoran el bienestar de su equipo, ejerciendo un liderazgo positivo y una comunicación clara al organizar las tareas. La motivación es una herramienta valiosa para mantener la productividad y los empleadores deben tomar nota de su importancia.

En el año 2023 se realizó una prueba de hipótesis sobre cómo la comunicación afecta la motivación laboral en un hospital ubicado en Lima Metropolitana. Los resultados mostraron una correlación positiva débil de 0,210 con una significación bilateral de 0,193. Esto indica que no existe una relación notoria entre la comunicación y la motivación del personal administrativo del hospital. Sin embargo, Cárdenas (2019) descubrió en un estudio relacionado que la comunicación está ligada a varias dimensiones motivacionales, entre ellas las necesidades de protección y seguridad con un valor de 0,378 y las necesidades de autorrealización con un valor de 0,334. Al examinar la investigación, se hace

evidente que los hallazgos de este estudio actual y el realizado por Cárdenas apuntan a una deficiencia en la comunicación exitosa entre la administración del hospital y sus trabajadores. El valor de una comunicación eficiente no se puede exagerar en un entorno de trabajo, ya que ayuda a establecer vínculos genuinos, mejora una mejor comprensión de las individualidades y motivaciones, cultiva relaciones de colaboración, simplifica las tareas y logra la realización de los objetivos preestablecidos.

En los hallazgos del estudio sobre Condiciones de Trabajo y Motivación Laboral, se encontró que existe una correlación, aunque débil (0,4654). La prueba de hipótesis arrojó una sig. bilateral. valor de 0.002 que indica que existe una conexión entre la motivación del personal administrativo en un Hospital de Lima Metropolitana en 2023 y sus condiciones de trabajo. Comparativamente, la investigación de Idrogo (2018) mostró una correlación más fuerte de 0.731 con respecto a la estructura de la dimensión y la motivación extrínseca. Los factores identificados que contribuyen a la correlación incluyen las políticas institucionales, el salario, los reglamentos internos, los beneficios sociales y el ambiente de trabajo. La disimilitud en los hallazgos de los dos estudios puede explicarse por las malas condiciones de trabajo prevalecientes en una institución, lo que lleva a una influencia negativa en la motivación del personal. En consecuencia, es imperativo que los empleadores mejoren estas condiciones, ya que los componentes que componen las condiciones de trabajo tienen el potencial de afectar negativamente la salud de los trabajadores. Los elementos integrales abarcan las horas de trabajo, el entorno laboral, los salarios, las licencias personales y el equilibrio entre la vida laboral y personal.

CONCLUSIONES

- Para el objetivo general, en base a los resultados obtenidos podemos inferir que no se ha determinado la relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en el Hospital Metropolitano de Lima en el año 2023.
- Para el primer objetivo específico, los resultados muestran que no se ha determinado la relación entre la realización personal y la motivación del personal administrativo del Hospital Metropolitano de Lima al 2023.
- Para el segundo objetivo específico, se ha establecido la relación entre la participación laboral y la motivación del personal administrativo en el Hospital Metropolitano de Lima en el año 2023.
- Para el tercer objetivo específico, la evaluación muestra que no se ha determinado la relación entre la supervisión del Hospital Metropolitano de Lima en el 2023 y la motivación del personal administrativo.
- Para el cuarto objetivo específico, el análisis estadístico también muestra que la relación entre comunicación y motivación del personal administrativo del Hospital Metropolitano de Lima en el 2023 aún está por determinar.
- Para la quinto objetivo si se determina la relación entre las condiciones laborales del Hospital Metropolitano de Lima y la motivación del personal administrativo en el 2023

RECOMENDACIONES

- Se recomienda continuar con el plan de trabajo de recursos humanos enfocado en mejorar el ambiente de trabajo y aumentar la motivación de los empleados.
- Se recomienda al área administrativa mejorar las propuestas hacia el personal con miras a mejorar sus conocimientos y establecer mejoras en los parámetros de ascensos en la institución.
- Recomendamos al área administrativa fortalecer la confianza del personal con la finalidad de que el trabajador se siga sintiendo involucrado en el desarrollo del Hospital.
- Se recomienda al área administrativa del hospital mejorar la calidad de las comunicaciones con el trabajador, y así fomentar el desarrollo motivacional del empleado.
- Se recomienda al área administrativa y de recursos humano mejorar las condiciones laborales en el hospital con la finalidad de seguir motivando positivamente al personal dentro de su ambiente de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

- Andina. (2020). *El 81% de trabajadores considera al clima laboral muy importante para desempeño.* Agencia Peruana de Noticias. <https://andina.pe/agencia/noticia-el-81-trabajadores-considera-al-clima-laboral-muy-importante-para-desempeno-722604.aspx>
- Brunet, L. (1992). *El clima del trabajo en las organizaciones.* México. Editorial Trillas. <https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>
- Burga, A., & Sanchez, G. (2020). *Incidencia del clima organizacional en la motivación de los colaboradores del Hospital Clínico Provida S.A.C en el año 2017-2018 2020 (Tesis de Licenciatura, Universidad De San Martín de Porres).* https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/7488/burga_vam-sanchez_cgb.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cárdenas, E., & Paz, A. (2021). *El clima organizacional y sus repercusiones en el desempeño laboral.* (Tesis de Especialidad) San Juan De Pasto - Colombia Universidad De Nariño - Universidad Jorge Tadeo Lozano.
- Chiang, M., & Nuñez, A. (2010). *Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.* Madrid-España. Universidad Pontificia Comillas .
- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional (6ª ed.).* México: Mc Graw-Hill.
- Díaz, E., & Ruiz, C. (2021). *Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María – Lima, 2019 (Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Del Norte).* <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/28031/Tesis.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Espinoza, C. (2018). *El clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la EP-EMAPA, Ambato*. (Tesis de Licenciatura) Ambato – Ecuador Universidad Técnica De Ambato.
- Flores, A., Toledo, N., & Ospina, Y. (2018). *Impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la Ciudad De Pereira – Risaralda*. *Revista Universidad Pontificia Bolivariana*. .
<https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4019/3719>
- Frías, P. (2014). *Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generación Y*. Santiago de Chile: Universidad de Chile.
<http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/117629/TESIS%20MAG>
- Hernández, R. (2018). *Metodología de la investigación científica*. sexta edic. MacGraw-Hill/Interamericana, editor. Mé xico.
- Horna, E. (2018). *La motivación y su relación con el clima laboral de los trabajadores que laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local UGEL - Ferreñafe - 2017*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo) .
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31842/Horna_ME.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Idrogo, R. (2018). *Clima organizacional y su relación con la motivación en la Unidad de Gestión Educativa Local - UGEL Provincia de Lambayeque – 2017* (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo) .
https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2020/1/TL_IdrogoBendezuRosmery.pdf
- Mogrovejo, M. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación de lpersonal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor* (Tesis de Maestría, Universidad Católica De santiago de Guayaquil).
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>

- Mosquera, E. (2019). *Clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores (Tesis de Licenciatura, Universidad Estatal De Milagro-Ecuador)*.
<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/4910/1/CLIMA%20LABORAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20LA%20MOTIVACION%20DE%20LOS%20TRABAJDORES.pdf>
- Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, lima 2017, Tesis de Grado. UNIVERSIDAD SAN IGNACIO DE LOYOLA.*
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales. (Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Comillas-España)*.
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>
- Pineda, D., & Yalli, P. (2018). *Influencia del Clima Organizacional en la Motivación Laboral de los colaboradores millennials en una entidad financiera peruana en el año 2017 (Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas)*.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/623795/YALLI_AP%20y%20PINEDA_RF.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Porras, A., & Durand, J. (2018). *Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. Rev enferm Herediana.* 2018;11(1):18-26.
https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2018/revista_11/3521-Texto%20del%20articulo-9881-1-10-20190620.pdf
- Quizhpilema, R., & ChacaImpacto, C. (2020). *Impacto del clima organizacional en la motivación de los funcionarios públicos: caso de Estudio IFTH (Tesis de Maestría, Universidad Politécnica Salesiana De Ecuador)*.

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19408/1/UPS-CT008866.pdf>

- Rios, M. (2018). *El 80% de jóvenes menores de 24 años trabaja en el sector informal. Diario Gestión, digital*, . <https://gestion.pe/economia/management-empleo/80-jovenes-menores-24-anos-sector-informal-227998-noticia/>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgyoni, J., Bonilla, N., & Rozo, A. (2018). *Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Digital Espacios, Vol. 39 (Nº 16)* . <https://revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>
- Solano, S. (2017). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia Territorial Huallaga Central - Juanjui, año 2017*. (Tesis de Maestría) Lima-Perú Universidad César Vallejo.
- Tapias, X. (2019). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los empleados de colegios públicos del Municipio Del Socorro, 2018-2019 primer semestre, Tesis de Maestría*. Colombia: Universidad Libre Seccional Barranquilla.
- Valentín, H. (2022). *Clima organizacional y motivación laboral del personal de la Unidad de Presupuesto de la Municipalidad Provincial De Cajamarca, 2020 (Tesis de Maestría, Universidad Nacional De Cajamarca)*. <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/4723/Tesis%20Henry%20Valentín.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima laboral y motivación del personal administrativo en un Hospital de Lima Metropolitana 2022.

Problema	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Metodología
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el clima laboral y la motivación laboral del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la Autorrealización y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el Involucramiento</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar la relación entre la Autorrealización y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Identificar la relación entre el Involucramiento</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre la Autorrealización y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023</p>	<p>Variable1</p> <p>Clima Laboral</p> <p>Variable2 dependiente:</p> <p>Motivación</p>	<p>Realización personal</p> <p>Involucramiento laboral</p> <p>Supervisión</p> <p>Comunicación</p> <p>Condiciones laborales</p> <p>Desmotivación</p> <p>Regulación externa</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Básica, descriptiva</p> <p>Diseño:</p> <p>Transversal, no experimental</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Población: 40</p> <p>Muestra: Censal: 40 participantes</p>

<p>laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023? ¿Cuál es la relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023? ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023? ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en</p>	<p>laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023 Identificar la relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023 Identificar la relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023 Identificar la relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal</p>	<p>Existe relación entre el Involucramiento laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023 Existe relación entre la Supervisión y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023 Existe relación entre la comunicación y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023</p>		<p>Regulación introyectada Regulación identificada Motivación intrínseca</p>	
---	---	---	--	--	--

un Hospital en Lima Metropolitana, 2023?	administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023	Existe relación entre las condiciones laborales y la Motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023			
--	---	--	--	--	--

Anexo 2: Operacionalización de Variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Clima Laboral	Son las percepciones del ambiente laboral determinado por los valores, actitudes u opiniones personales de los empleados, y las variables resultantes como la satisfacción y la productividad que están influenciadas por las	El clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo, estas características son percibidas, directa o indirectamente por los trabajadores que generan el comportamiento laboral y se identifican como dimensiones del clima laboral, se	Realización personal	Desarrollo profesional Empoderamiento Capacitación Desarrollo personal Reconocimiento	1,2,3,4,5,6,7,8,9,10
			Involucramiento laboral	Compromiso Formalidad Calidad laboral Cumplimiento de tareas	11,12,13,14,15,16,17,18,19,20
			Supervisión	Apoyo del jefe Métodos de trabajo Evaluación de desempeño Normas	21,22,23,24,25,26,27,28,29,30

	variables del medio y las variables personales. (Brunet, 1992)	utilizó el cuestionario de Clima Laboral que fue realizado por Zúñiga Champi Damián Raúl.	Comunicación	Acceso a la información Relaciones interpersonales Jerarquía Comunicación	31,32,33,34,35,36,37,38,39,40
			Condiciones laborales	Cooperación Retos Trabajo en equipo Gestión de recursos Disposición de la tecnología	41.,42,43,44,45,46,47,48,49,50

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Motivación	La motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre. (Chiavenato, 2015)	La motivación son fuerzas psicológicas que determinan la dirección del comportamiento de una persona en una organización, los factores motivacionales son las condiciones internas del individuo que conducen al sentimiento de satisfacción y realización	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo Significado erróneo del trabajo	1,2,3
			Regulación externa	Reconocimiento Sentimiento de culpa Remuneración Línea de carrera	4,5,6,7,8,9
			Regulación introyectada	Valores Aprobación de terceros	10,11,12,13
			Regulación identificada	Seguridad Temor a perder el trabajo Pérdida de tiempo	.14,15,16
			Motivación intrínseca	Impulso interno Esfuerzo	.17,18,19

		personal y los factores higiénicos son las condiciones de trabajo que rodean a la persona, se utilizó el cuestionario de motivación Laboral R-MAWS que fue realizado por Zúñiga Champi Damián Raúl.			
--	--	---	--	--	--

Anexo 3: Instrumento Utilizado

Cuestionario Clima Laboral

Estimado colaborador(a) estamos interesados en conocer su opinión acerca del clima laboral.

Selecciones una casilla considerando la siguiente escala

1	2	3	4	5
Nunca	Poco	A veces	Casi siempre	Siempre

	1	2	3	4	5
D1. Realización personal					
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3. Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
4. Se valora los altos niveles de desempeño.					
5. Los supervisores expresan reconocimiento por los logros					
6. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
7. Los jefes promueven la capacitación que se necesita					
8. La empresa promueve el desarrollo del personal.					

9. Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras					
10. Se reconocen los logros en el trabajo					
D2. Involucramiento laboral					
11. Se siente comprometido con el éxito en la organización.					
12. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
13. Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
14. Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
15. En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día					
16. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
17. Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.					
18. Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante					
19. Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución					
20. La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida labora					
D3. Supervisión					
21. El superior brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					

22. En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
23. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
24. Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo					
25. Las responsabilidades del puesto están claramente definidas					
26. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28. Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
29. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos					
30. Existe un trato justo en la institución					
D4. Comunicación					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32. En mi oficina, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa					
34. Existen suficientes canales de comunicación.					
35. Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
36. En la institución, se afrontan y superan los obstáculos.					

37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna					
38. El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
39. Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.					
40. Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.					
D5. Condiciones laborales					
41. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí					
42. Los objetivos de trabajo son retadores.					
43. Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
44. El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado.					
45. Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
46. Existe buena administración de los recursos.					
47. La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
48. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
49. Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.					

50. La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					
--	--	--	--	--	--

Cuestionario de Motivación Laboral R-MAWS

Estimado colaborador(a) estamos interesados en conocer su opinión acerca de la motivación laboral.

Sexo: (F) (M) Edad: _____ Fecha: _____

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

1	2	3	4	5
Total desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Acuerdo	Total acuerdo

Instrucción. A todas las preguntas anteponer, la siguiente frase:

¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?

	1	2	3	4	5
D1. Desmotivación					
1. Porque me divierto haciendo mi trabajo					
2. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo					
3. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí					

D2. Regulación externa					
4. Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.					
5. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo					
6. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.					
7. Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante					
8. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo					
9. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo					
D3. Regulación introyectada					
10. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.					
11. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc)					
12. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc)					
13. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los usuarios, etc)					
D4. Regulación identificada					
14. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.					
15. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.					
16. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.					
D5. Motivación intrínseca					

17. Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.					
18. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.					
19. No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido					

Anexo 4: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo:

DNI:

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por la investigadora Noemí Lobato Celestino; he sido informado(a) de que el objetivo de este estudio es: Determinar la relación entre el clima laboral y la motivación del personal administrativo en un Hospital en Lima Metropolitana, 2023. Me han indicado también que tendré que responder un cuestionario lo cual tomará aproximadamente de 15 a 20 minutos. Reconozco que la información que yo brindaré en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi conocimiento he sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento, y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

Fecha:

Firma del participante

Firma de la investigadora

Noemí Lobato Celestino

Anexo 4: Confiabilidad del Instrumento

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,972	,971	69

Se muestra que el coeficiente Alfa de Cronbach es 0,972, lo que indica una muy alta confiabilidad en los resultados de la encuesta. Esto significa que los datos obtenidos a través de las encuestas pueden considerarse altamente confiables y fiables.

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

En base a su evaluación el “*Cuestionario de Clima Laboral*” es:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

En base a su evaluación el “*Cuestionario de Motivación Laboral R-MAWS*” es:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: Luis Alfredo Benites Morales

Formación académica: Psicólogo (UNMSM) Magister en Psicología (USMP)


Áreas de experiencia profesional: Psicología Educativa

Tiempo: 45 años

Cargo actual: Docente re y post grado

Institución: UIGV-UCV.

Firma del juez


Firma
Luis Alfredo Benites Morales
Psicólogo
C Ps.P. 0213

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

En base a su evaluación el “*Cuestionario de Clima Laboral*” es:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

En base a su evaluación el “*Cuestionario de Motivación Laboral R-MAWS*” es:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: LIZZIE ROXANA PAUCAR VILLANUEVA

Formación académica: Psicóloga (USMP) Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud (UCV)

Áreas de experiencia profesional: Psicología Clínica y de la Salud

Tiempo: 12 años

Cargo actual: Psicóloga

Institución: Centro de Salud Materno Infantil Santa Luzmila – Comas

Firma del Juez

MINISTERIO DE SALUD
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA NORTE
CENTRO MATERNO INFANTIL SANTA LUZMILA

LIC. LIZZIE PAUCAR VILLANUEVA
PSICÓLOGA
C.P.S. 17323

FIRMA

FICHA DE OPINIÓN DE EXPERTO

En base a su evaluación el "Cuestionario de Clima Laboral" es:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

En base a su evaluación el "Cuestionario de Motivación Laboral R-MAWS" es:

Aplicable (X) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

DATOS DEL JUEZ:

Nombres y apellidos del juez: JESSICA ELIZABETH NAPAN PORRAS

Formación académica: TRABAJO SOCIAL (UNMSM) MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA (UCV)

Áreas de experiencia profesional: PERSONAL ASISTENCIAL

Tiempo: 10 años

Cargo actual: ASISTENTE SOCIAL

Institución: HOSPITAL DE SAN ISIDRO LABRADOR - ES SALUD


.....
Lic. Elizabeth Napan Porras
TRABAJADORA SOCIAL
CTSP. 9023 - R III
Hospital II Clínica Ginecología San Isidro Labrador R.A.A.


Anexo 5: Carta de autorización

"Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

NOTA N° 012 DOC-CAP-HJVB-GRPA – ESSALUD -2022

Santa Anita, 9 de Noviembre de 2022

Señor Doctor:

DEMETRIO ANTONIO VERA MENDEZ

Director del Hospital Jorge Voto Bernales Corpancho

Red Asistencial Guillermo Almenera – EsSalud

Hospital Jorge Voto Bernales
CORPACHO
- 972 29
27.29

Presente.-

ASUNTO: AUTORIZACION PARA DESARROLLAR PROYECTO DE TESIS

Referente: NOTA N° 1117-D-HIIV-GSPN I II-GRPA-ESSALUD-2022

Atención: **DR. JAVIER PALOMINO ARANA**
JEFE MÉDICO QUIRÚRGICO HJVB

De mi mayor consideración:

Me dirijo a usted para expresarle mi cordial saludo e informarle que la Colaboradora de nuestro Hospital LOBATO CELESTINO NOEMI, identificada con DNI 40127569, quien solicita permiso para realizar un cuestionario dirigido al personal administrativo del hospital, que servirá para desarrollar su proyecto de investigación (Tesis), titulado "CLIMA LABORAL Y MOTIVACION DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UN HOSPITAL DE LIMA METROPOLITANA

La oficina de Docencia y Capacitación de nuestro hospital, con acorde del marco de la investigación y apoyo a la realización de trabajos académicos, los cuales redundaran en el beneficio y crecimiento profesional, SE AUTORIZA a desarrollar dicho proyecto de tesis de la carrera de Trabajo Social de la Facultad de Psicología y Trabajo Social de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Así mismo, brindar las facilidades del caso.

Sin otro particular, quedo de Ud.

Atentamente.


Dr. Moisés Estrella Dirección
CAPACITACION Y DESARROLLO
Responsable de la Oficina de Capacitación e Investigación
Hospital Jorge Voto Bernales Corpancho - Red Asistencial EsSalud
EsSalud

Motivación Laboral																		
Desmotivación			Regulación externa						Regulación introjectada				Regulación identificada			Motivación intrínseca		
Porque m	Porque y	Porque e	Porque m	Porque si	Me esfuer	Porque el	Porque ot	Porque si	Porque el	Para evit	Para obte	Porque ot	Porque ot	Porque m	No me es	Porque te	Porque lo	No sé por
5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	2	2	2	2	2	1	1	5	1
1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1
4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	2
4	5	4	5	4	2	5	2	2	2	2	1	1	1	4	1	1	4	1
4	5	5	4	4	2	4	3	4	5	4	3	4	5	3	2	5	3	2
3	5	2	4	5	2	4	2	4	4	3	2	2	2	3	1	3	3	1
3	5	5	4	3	1	5	3	1	5	3	1	3	3	3	1	3	3	1
4	4	5	4	5	2	5	2	5	5	5	4	3	5	4	2	5	5	3
2	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	2
4	5	4	4	4	1	4	3	4	4	3	3	3	3	5	1	3	4	1
5	5	5	5	5	1	5	2	1	5	1	1	1	1	3	1	4	4	1
4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	2	5	2	2	5	2	2	2	2	3	2	4	5	1
3	4	5	4	4	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	4	3	2
2	4	5	4	2	1	5	2	2	1	1	1	1	1	2	1	5	4	1
4	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3
5	5	5	5	5	1	4	1	4	4	1	1	4	1	3	1	4	4	1
4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	2	4	2	3	2	2	4	2
4	5	4	4	4	1	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1	5	4	1
4	5	5	5	4	2	4	3	3	5	3	3	3	3	4	2	4	5	2
2	4	4	4	3	2	4	2	2	3	1	1	2	3	4	2	4	4	4
3	5	5	5	5	1	4	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	3	1
4	4	5	4	4	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	4	4	3
4	5	4	4	2	1	5	1	1	4	2	3	3	3	1	1	4	4	1
3	4	4	3	2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	1	1	1	3
4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2
4	5	5	4	5	1	5	2	3	3	2	2	2	1	2	4	3	5	1
4	5	4	4	2	1	5	1	1	4	2	3	3	3	1	1	4	4	1
4	4	3	5	3	2	4	3	4	5	1	1	3	3	4	1	4	4	1
4	5	4	4	3	1	4	1	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	1
5	5	5	5	3	2	5	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	5	1
4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
5	5	5	5	5	1	4	3	1	4	1	1	1	2	1	1	5	1	1
2	5	5	5	5	4	1	4	1	3	5	1	1	1	1	1	1	3	1
4	4	4	4	3	2	4	2	2	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2
2	5	5	5	4	1	4	1	3	5	1	1	1	1	1	1	1	3	1
4	3	5	4	4	1	4	1	3	5	2	2	2	2	4	2	4	4	1
3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	5	5	5	5	1	4	1	5	5	1	1	5	1	1	1	5	3	1