



Universidad
Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y CIENCIAS
ECONÓMICAS

ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS
TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Licenciado en Administración

AUTOR

Gallardo Correa, Norberto Gabriel

(ORCID: 0009-0002-7353-8875)

ASESOR

Dr. Vásquez Espinoza, Juan Manuel

(ORCID: 0000-0002-1678-1361)

Lima - Perú
2023

ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

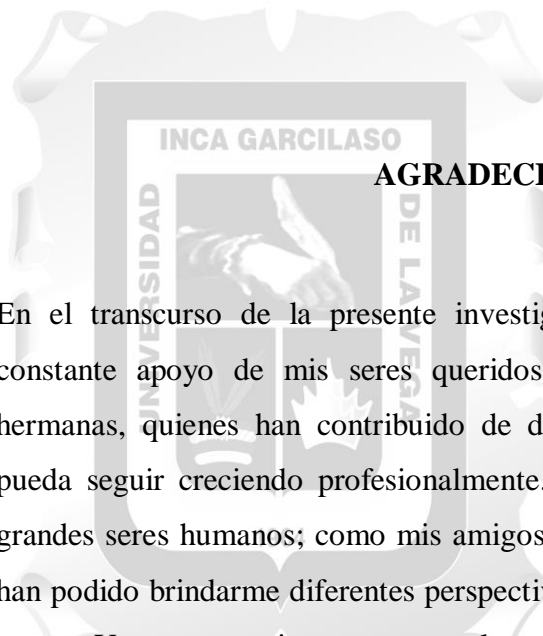
FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
4	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	1%
5	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
6	aespanama.com Fuente de Internet	<1%
7	1library.co Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	<1%



DEDICATORIA

A las personas que han podido contribuir en mi formación, en especial para mis padres, quienes me inspiran día a día a no rendirme.



AGRADECIMIENTO

En el transcurso de la presente investigación, he recibido el constante apoyo de mis seres queridos; como mis padres y hermanas, quienes han contribuido de diversas maneras a que pueda seguir creciendo profesionalmente. Así como también, a grandes seres humanos; como mis amigos, quienes con sus ideas han podido brindarme diferentes perspectivas de abordar distintos temas. Y no menos importantes, a los grandes compañeros de trabajo que he podido encontrar durante mi trayectoria laboral, quienes, con sus consejos, me han podido enseñar a obtener soluciones creativas en diferentes problemáticas.

RESUMEN Y PALABRAS CLAVE

El presente trabajo de investigación, titulado “ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023”, ha sido realizado en base al estudio y análisis de las relaciones interpersonales, así como también, la influencia de factores físicos, ambientales y/o psicológicos en el estado motivacional de los colaboradores del centro de salud ubicado en el distrito de Miraflores en la provincia de Lima.

Es por ello, que el objetivo principal del estudio; es poder comprender de qué manera los aspectos dentro de la consciencia motivacional se logran conectar en conjunto con los factores físicos y psicológicos del ambiente, así como su impacto en las relaciones humanas dentro del ámbito laboral.

La presente investigación abordará la siguiente estructura, tomando como punto de referencia al marco teórico, el cual será de suma importancia para ubicarnos dentro del contexto teórico, legal y conceptual del estudio. Posteriormente se detallará el planteamiento del problema y los objetivos específicos que infieren de este.

Adicional a ello, se incluirá dentro del presente estudio, la importancia y justificación de la problemática abordada en torno a un establecimiento de salud y las relaciones organizacionales; las cuales se podrán ver reflejadas de manera directa en los niveles de productividad. Para que, finalmente mediante la formulación de un diseño esquemático se pueda aplicar una prueba de diseño, brindando conclusiones y recomendaciones a la problemática abordada.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación, retribución, beneficios, salud mental

ABSTRACT AND KEYWORDS

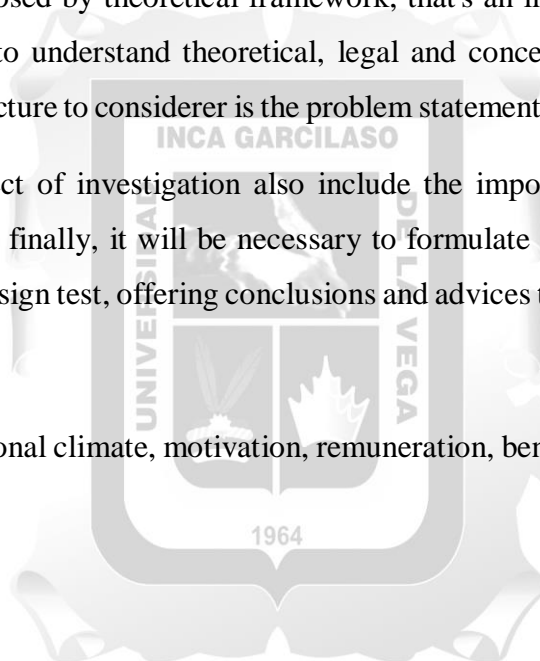
The investigation called "Motivational factors and organizational climate at a medical center in Miraflores, 2023" it has been developed according to human relationships, also around another aspects, like: psicologycal, physical and envoiroment factors that generate an impact in differents kinds of jobs.

For that reasons, the main objective of the study is to understand the connection between motivational awareness and physical, psychological job conditions and also how it affects human relationship during the job.

The structure is composed by theoretical framework, that's an important point, because will be the reference to understand theoretical, legal and conceptual items. After that, another part of the structure to considerer is the problem statement and specific objectives.

By the way, the project of investigation also include the importance and justification about the problem. So finally, it will be necessary to formulate a schematic design and the application for a design test, offering conclusions and advices to the bussines problem.

Keywords: Organizational climate, motivation, remuneration, benefits and mental health.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN	4
ABSTRACT	5
ÍNDICE GENERAL	6
ÍNDICE DE TABLAS	7
ÍNDICE DE GRAFICOS	9
ÍNDICE DE FIGURAS	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Marco histórico	12
1.2 Bases teóricas	14
1.3 Marco legal	19
1.4 Antecedentes del estudio	20
1.5 Marco conceptual	24
CAPÍTULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
2.1 Descripción de la realidad problemática	25
2.2 Formulación del problema general y específicos	27
2.3 Objetivo general y específicos	27
CAPÍTULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	
3.1 Justificación e importancia del estudio	28
3.2 Delimitación del estudio	30
CAPÍTULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO	
4.1 Diseño esquemático	31
4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño	33
CAPÍTULO V: PRUEBA DE DISEÑO	
5.1 Aplicación de la propuesta de solución	35
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67
ANEXOS	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 5.1 La empresa brinda vales de alimentación.	35
Tabla 5.2 La empresa respeta su horario de refrigerio	36
Tabla 5.3 La empresa promueve el trabajo en equipo	37
Tabla 5.4 La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores	38
Tabla 5.5 La empresa reconoce fechas importantes para usted.....	39
Tabla 5.6 La empresa vela por su bienestar físico y/o mental.....	40
Tabla 5.7 La empresa valora sus habilidades	41
Tabla 5.8 La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados	42
Tabla 5.9 La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores	43
Tabla 5.10 La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas.....	44
Tabla 5.11 La empresa le comunica información de manera clara.....	45
Tabla 5.12 La empresa se comunica por medios digitales con los empleados.....	46
Tabla 5.13 La empresa se comunica de manera transparente.....	47
Tabla 5.14 La empresa vela por la inclusión social	48
Tabla 5.15 La empresa vela por el respeto entre trabajadores.....	49
Tabla 5.16 La empresa fomenta la práctica de valores	50
Tabla 5.17 La empresa busca fomentar un entorno creativo	51
Tabla 5.18 La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras.....	52
Tabla 5.19 La empresa brinda oportunidades de capacitación	53
Tabla 5.20 La empresa recibe sugerencias de los colaboradores	54
Tabla 5.21 Cuantificación de cada respuesta del Cuestionario (VI).....	55
Tabla 5.22 Preguntas de la Variable Independiente (VI)	56
Tabla 5.23 Límites de control superior e inferior.....	59
Tabla 5.24 Cuantificación de cada respuesta del Cuestionario (VD)	60

Tabla 5.25 Preguntas de la Variable Dependiente (VD)..... 61

Tabla 5.26 Límites de control superior e inferior.....63



ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfica 5.1 Alimentación 1, como indicador de las necesidades primarias	35
Gráfica 5.2 Alimentación 2, como indicador de las necesidades primarias	36
Gráfica 5.3 Sentido de pertenecía 1, como indicador de la dimensión de las necesidades sociales	37
Gráfica 5.4 Sentido de pertenecía 2, como indicador de la dimensión de las necesidades sociales	38
Gráfica 5.5 Afecto 1, como parte de las necesidades sociales	39
Gráfica 5.6 Afecto 2, como indicador de las necesidades sociales.....	40
Gráfica 5.7 Autoestima 1, como indicador de las necesidades de autorrealización	41
Gráfica 5.8 Autoestima 2, como indicador de las necesidades de autorrealización	42
Gráfica 5.9 Capacidad de logro 1, como indicador de la necesidad de autorrealización	43
Gráfica 5.10 Capacidad de logro 2, como indicador de la necesidad de autorrealización	44
Gráfica 5.11 Comunicación 1, como indicador del clima de comunicación.....	45
Gráfica 5.12 Comunicación 2, como indicador del clima de comunicación.....	46
Gráfica 5.13 Valores 1, como indicador de clima ético	47
Gráfica 5.14 Valores 2, como indicador de clima ético	48
Gráfica 5.15 Comportamiento 1, como indicador del clima ético.....	49
Gráfica 5.16 Comportamiento 2, como indicador del clima ético.....	50
Gráfica 5.17 Ideas y soluciones creativas 1, como indicador de clima de innovación y creatividad	51
Gráfica 5.18 Ideas y soluciones creativas 2, como indicador de clima de innovación y creatividad	52
Gráfica 5.19 Valor Agregado 1, como indicador de clima de innovación y creatividad	53
Gráfica 5.20 Valor Agregado 2, como indicador de clima de innovación y creatividad	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Organigrama de Centro de Salud de Miraflores 32



INTRODUCCIÓN

Los entornos empresariales se han adaptado a diferentes cambios y escenarios competitivos a nivel global. Con ello, surgen mayores necesidades y oportunidades de mejora en cada corporación.

Por lo tanto, será ideal comprender que los retos asumidos a nivel corporación, son cada vez mucho más complejos que años anteriores. Debido a un entorno altamente competitivo. Por lo tanto, cabe resaltar, que la presente investigación se desarrollará dentro de un sector en donde la misión principal es velar por la salud de los pacientes; así podremos reconocer que aspectos o factores son aquellos que mantienen motivados a los colaboradores de un establecimiento de salud, el cual se encuentra ubicado en el distrito de Miraflores.

Puesto que, no es una tarea fácil lograr cumplir con objetivos, proyectos, fidelización de clientes o planes que aporten a la optimización de clima organizacional, se busca optar por iniciativas progresivas en el tiempo como: alianzas estratégicas con clientes internos, gestión de herramientas innovadoras, datos sincerados e iniciativas de integración y desarrollo humano.

Es decir, que existe un gran número de oportunidades de mejora; pero, debemos ser conscientes que la implementación de nuevos pasos, genera un impacto en el talento humano.

En otras palabras, si se desea buscar u optar por la mejora continua o simplemente por la supervivencia en el mundo empresarial; será necesario conocer que aspectos mantienen motivados o desmotivados al personal, como también que tipo de clima organizacional es el que optan; ya que una persona que no se siente conformen en el lugar donde trabaja, lógicamente no podrá desarrollar o explorar sus capacidad, habilidades o aptitudes.

Dicho esto, en el presente estudio se aborda un análisis entre la correlación de las variables de aspectos motivacionales y clima organizacional; dentro de un establecimiento de salud, ubicado en el distro de Miraflores – Perú, durante los meses de septiembre a diciembre.

CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Marco histórico

Durante el transcurrir de las décadas, las organizaciones han venido tomando consciencia del grado de responsabilidad dentro de la gestión empresarial, sobre el nivel motivacional en los colaboradores. Debido a que, los individuos buscan optimizar su desarrollo personal, social, económico; es decir, convierten el trabajo en una herramienta de crecimiento.

Según Arana y Huairé (2020) mencionaron dentro de sus resultados que algunos factores motivacionales de mayor predominancia en los centros de labores, son los siguientes: crecimiento profesional, retribución económica, valoración, responsable de roles, relaciones sociales; en el mencionado orden.

Cabe resaltar, que los seres humanos optan de manera relevante por el desarrollo individual, como punto clave para la búsqueda motivacional; sin dejar de lado el aspecto económico. Todas las corporaciones indagan sobre diferentes opciones de motivación hacia sus colaboradores, puesto que los profesionales elegirán a representar a aquellas compañías que dentro de sus planes consideren el cuidado y motivación del colaborador (Andrade et al., 2021, p. 101).

Por ende, una organización que despliega acertadamente estrategias relacionadas a la motivación hacia sus colaboradores; no sólo dispondrá con una gran probabilidad de obtener resultados incomparables frente al resto de compañías; si no que, obtendrán ventajas diferenciales en términos rentables, así como una gran relación con sus clientes internos y externos dentro la organización.

Puesto que, según Verona (2020) comenta que, el estado dinámico de la economía, así como también el incremento de competidores dentro de los diversos mercados; compromete a los directivos a contar con la suficiente capacidad de considerar al talento humano dentro de las estrategias de negocio. Es de gran importancia el priorizar de manera conveniente el talento humano, bajo un enfoque de adaptación al cambio y mejora continua, en donde se pueda contar con un escenario de crecimiento empresarial constante.

En ese sentido, así como las corporaciones han evolucionado con el transcurrir de los años y el cumplir estrictamente con sus objetivos y metas se ha convertido en todo un reto a lo largo de la historia. Las empresas deben identificar oportunamente que aspectos motivacionales prefiere cada individuo, con el objetivo de obtener oportunidades de mejora y retener el talento.

Y es que, a todo ello, un concepto muy acertado sobre qué es exactamente la motivación, según Peña y Villón (2018), sugieren que, a criterio de la psicología, se define motivación como el deseo que viene acompañado de cierta obligación, lo cual dirige nuestro comportamiento a toda costa de supervivencia. Por lo que se infiere, es que dentro del constante dinamismo a nivel empresarial y social, tanto las personas como las corporaciones, necesitarán encontrar el grado de motivación necesario en sentido de equilibrio, con el objetivo de que ambas parten ganen.

Es muy probable, que al carecer de dicho componente motivacional no se obtenga el éxito anhelado. Esto conllevará de manera obligatoria a implementar múltiples actividades titánicas; puesto que no todos las personas u organizaciones requieren satisfacer las mismas necesidades; por ende, será necesario encontrar puntos equitativos de contribuir emocionalmente con sus colaboradores.

Por otro lado, uno de los conceptos básicos y primordiales dentro del desarrollo de las organizaciones, es el análisis del clima organizacional; también denominado por diversos especialistas como: Clima laboral. Antes de conceptualizar el término en mención, es de vital importancia reconocer que el efecto motivacional y su interrelación con el clima organizacional; puede determinar el éxito o fracaso de un negocio.

Se define clima organizacional, según Iglesias y Torres (2018) quienes describen como el grupo de percepciones en torno a las cualidades de una empresa, las cuales tienden a influenciar las operaciones, el comportamiento de los individuos y el entorno psicológico dentro del cual los empleados realizan sus funciones dentro de una organización en específico.

Esto señala que, el clima laboral puede estar compuesto por factores físicos, como ambientales y también por factores psicológicos, los cuales impactan en las actitudes o comportamiento de los trabajadores durante su día a día.

Se infiere que, a raíz de la transformación y experiencia empresarial, un clima organizacional en condiciones negativas, será alarmante, ya que será un gran inconveniente para la obtención del éxito. Mientras que, si las condiciones climáticas laborales son óptimas, estaremos frente a una alta probabilidad de desarrollo individual y colectivo; proyectando el cumplimiento satisfactorio de las metas propuestas.

Si bien es de sumo interés la investigación de ambos conceptos, como base de mejora continua del clima organizacional. En el sector salud, es de fundamental consideración poder reconocer que puntos implementar, ejemplo de esto son las, estrategias innovadoras dentro del clima y la motivación necesariamente, esto con el objetivo de superar el gran reto de satisfacer a los pacientes; considerando que se debe contar con personal altamente calificado, motivado y cómodo dentro del entorno laboral.

1.2 Bases teóricas

Motivación

Para el presente estudio será necesario definir el concepto de motivación, según RAE (2014, como se citó en Estrada, 2018), sostiene que: La motivación se refiere al grupo de elementos externos o internos, que determinan el comportamiento de los individuos en un determinado contexto.

Por lo tanto, la motivación depende de que factores se puedan encontrar de manera interna y externa. En ese sentido, Estrada (2018) explica que, la motivación puede ser interna o externa. Considerando aspectos como: necesidades, emociones y capacidad cognitiva dentro de la motivación interna. Mientras que, el ambiente, los aspectos sociales y culturales determinan el sentido de motivación externa.

Perspectivas de las teorías motivacionales

Según Naranjo (2009, como se citó en Estrada, 2018) señala que, dentro del desarrollo de teorías, sobresalen los siguientes enfoques: Humano, conductual y cognitivo. La perspectiva conductista refiere que los motivos que conducen a las personas a comportarse de alguna manera, caben resaltar que se encuentran relacionadas a las ventajas o recompensas que se puedan obtener. Por otro lado, la perspectiva humana, se

enfoca en las cualidades de las personas, así como también en la libertad que tienen los individuos de poder contar con una capacidad de elección; entre las teorías más destacadas se encuentra: La Jerarquía de necesidades o más conocida como pirámide de necesidades de Maslow, también se encontrarán las teorías de McClland y la teoría de crecimiento de Adelfer. Finalmente, la perspectiva cognitiva, se enfoca en abordar los aspectos motivacionales en relación al pensamiento y las emociones.

Teoría de autorrealización de Maslow

Para poder comprender la teoría en mención, será necesario comprender que los individuos mantienen niveles jerárquicos de necesidades a satisfacer, una vez que las necesidades primarias son satisfechas, se puede escalar a cubrir otro nivel de necesidad.

Según Naranjo (2009), establece que el orden de la pirámide a satisfacer, inicia con necesidades primarias o fisiológicas; aquí encontraremos las necesidades esenciales, vitales para que el ser humano sobreviva, tales como: alimentación, vivienda, descanso. El siguiente nivel se denomina de seguridad, en donde podremos mencionar a la necesidad de evitar riesgos o situaciones que puedan poner en riesgo la vida del individuo. Posterior a ellas, se ubican las necesidades de amor y pertenencia o comúnmente denominadas sociales, debido a que los seres humanos tenemos la capacidad de establecer relaciones sociales, con el transcurrir del tiempo vida, se tiende a necesitar relacionarnos con otros individuos, pertenecer a grupos o recibir afecto. En el siguiente eslabón se ubican las necesidades de estima, las cuales se relacionan con la búsqueda de sentirse bien consigo mismo y finalmente como último nivel se encuentran las necesidades de autorrealización, las cuales tienen una gran interrelación con la autoestima y la capacidad de logro.

Teoría de las expectativas de Vroom

Dentro de los rasgos cognitivos, cabe resaltar que según Ajello (2003, como se citó en Naranjo, 2009) son aquellas en las que predominan los pensamientos y su significado, reflejándose en su propio comportamiento.

Según Vroom (1964, como se citó en Naranjo, 2009) define a la motivación como la derivación de tres elementos, los cuales son: valencia, expectativas e instrumentalidad.

Para lo cual, valencia representa el peso que un individuo le otorga a una tarea; mientras que las expectativas se refieren a las creencias que adopta la persona sobre la probabilidad de el resultado de realizar cierta actividad; finalmente, instrumentalidad implica el juicio que realiza el individuo sobre el beneficio que obtendría al realizar una actividad. Por ende, si una persona no se siente en capacidad de realizar una tarea, concluirá que su esfuerzo no lo llevará a un resultado deseado o simplemente no posee el interés suficiente en dicha tarea. Siendo esta, una de las teorías más relevantes de este enfoque.

Clima Organizacional

Según Esquivel et al. (2020) define al clima organizacional como al grupo de factores especiales en el individuo, tales como: actitud, condiciones físicas, psicológicas; considerando al entorno físico y social con particularidades autónomas. Cabe resaltar que, en el aspecto laboral, la persona se encuentra inmersa en un clima organizacional determinado por la propia naturaleza del negocio o institución.

Por otro lado, según Argyris (1958, como se citó en García et al. 2020), el clima organizacional se define como un estado de equilibrio conformado por las políticas de la empresa, las necesidades del capital humano, así como también sus valores y personalidades.

Según Hamidian et al. (2018) considera que el clima laboral se basa en los aspectos físicos y psicológicos que repercuten de manera directa en el nivel de satisfacción o gusto que pueda sentir un colaborador en dicho ambiente.

Variables asociadas al clima organizacional

Según García (2020), el clima organizacional conceptualizado como la interrelación de diversos factores externos e internos del individuo, cuenta también con las siguientes variables dentro de sus dimensiones:

- Satisfacción
- Estrés laboral
- Compromiso
- Agotamiento
- Innovación

- Trabajo en equipo
- Comunicación
- Liderazgo
- Cambio organizacional
- Políticas y prácticas de recursos humanos
- Cultura organizacional

Tipos de clima organizacional

En su libro desarrollado, García (2020) identificó que existen múltiples climas dentro de las organizaciones dependiendo su naturaleza o características, evidenciando lo siguiente:

- **Clima de servicio:**

Se basa en lo que pueden percibir los empleados en relación a las políticas, códigos o normas, lo que genera una mejor calidad de respuesta en dicho campo. Dicho clima, se compone por cuatro elementos, los cuales son: clima de servicio general, retroalimentación, orientación y supervisión.

- **Clima de seguridad:**

Se refiere a la percepción que adoptan los colaboradores sobre las decisiones que se puedan tomar dentro de la organización para poder realizar sus actividades o tareas cotidianas, reduciendo exponencialmente el riesgo en general.

- **Clima de comunicación:**

Se define como la relación entre los flujos de mensajería dentro de la organización; el nivel de comunicación de una institución determinará que tan óptimo es su flujo de información, influye el nivel cognitivo y de percepción de cada individuo dentro de una organización. Teniendo en cuenta que, los niveles de comunicación pueden ser: vertical ascendente o descendente y horizontal.

- **Clima ético:**

Dicho clima, se basa en la conexión que existe entre aspectos como prácticas, valores, diferentes comportamientos y percepciones individuales de cada colaborador.

- **Clima de flexibilidad:**

Refiere a la capacidad de adaptación y frente nuevas condiciones o procedimientos a raíz de nuevas situaciones.

- **Clima afectivo:**

Para este clima, se considera la capacidad que poseen los individuos para poder regular, gestionar o expresar sus emociones dentro de sus funciones para optar por el cumplimiento de objetivos colectivos.

- **Clima del perdón:**

Son las consideraciones de individuos sobre hasta qué punto la organización estaría dispuesta a omitir ciertas fallas o errores; así como también la percepción de los mismos en base a tolerar las fallas ajenas y plantear soluciones en conjunto. Implica la regulación de ira, molestia o angustia en cada colaborador.

- **Clima de innovación y/o creatividad:**

En dicho clima, predomina el aporte de valor agregado en las actividades, funciones o resultados de un individuo, equipo u organización; empleando ideas o soluciones creativas para la resolución de problemas presentados.

Teoría del Clima Organizacional de Likert

Según Caravero (2004) dentro de artículo, menciona que la teoría del clima organizacional de Likert, se basa en que el comportamiento de los colaboradores guarda relación con las actitudes directivas o administrativas, además de las condiciones laborales que estos perciben. Por lo tanto, existen tres tipos de variables que determinan

las peculiaridades propias de una institución, estas son: variables causales (Enfocadas a señalar en qué dirección una organización obtiene resultados) variables intermedias (Indican las condiciones internas y vitalidad de una organización, así mismo conformar los procesos institucionales) y variables finales (Denotan los datos obtenidos por la empresa).

La intercalación de dichas variables origina los siguientes modelos de clima organizacional:

- **Clima de tipo de autoritario:**

Dentro de este clima se encuentra el clima autoritario explotador (Los colaboradores perciben un ambiente de temor y la dirección no confía en las capacidades de su capital humano). Así mismo, también se encuentra el clima autoritario paternalista (Los castigos y recompensas se emplean para gestionar la motivación, las decisiones suelen tomarse en la cima de la organización).

- **Clima de tipo participativo:**

Dentro de este tipo, se evidencia el clima participativo consultivo (Las decisiones se toman en todos los niveles de la organización, la dirección confía en sus subordinados y se emplean recompensas y castigos ocasionalmente para motivar al capital humano).

1.3 Marco legal

Nuestra nación ha podido definir el marco legal bajo el cual se encuentran inmersos o tipificadas las obligaciones y derechos de las entidades u organizaciones para con los colaboradores o servidores públicos, según sea el caso en el ámbito laboral, entre lo mencionado contamos con:

- Ley N° 27711 - Ley del Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo
- Resolución Ministerial N° 375-2008-TR - Norma Básica de Ergonomía y Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico

- Decreto Legislativo N° 688 - Ley de Consolidación de Beneficios Sociales
- Decreto Legislativo N° 650 – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios
- Ley N° 27050 – Ley general de la persona con discapacidad
- Ley N° 27270 – Ley contra actos de discriminación
- Ley N° 713 – Ley sobre descansos remunerados
- Ley N° 27942 – Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual
- Ley N° 28518 – Ley sobre modalidades formativas laborales
- Ley N° 25129 – Ley de asignación familiar
- Ley N° 26644 – Ley de goce a derecho de descanso prenatal y postnatal
- Ley N° 27240 – Ley que otorga permiso por lactancia materna

1.4 Antecedentes del estudio

Antecedentes Nacionales

Díaz y Ruiz (2021), realizaron el estudio titulado: Clima laboral y motivación laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María, 2019 (Tesis para optar al título profesional de Licenciada en Psicología) en la Universidad Privada del Norte, abordado bajo una metodología con enfoque cuantitativo, de tipo correlacional y diseño no experimental. Propone como objetivo principal de desarrollo del estudio el establecer la relación entre el ambiente laboral y el grado de motivación de los colaboradores en una clínica ocupacional. Utilizando los siguientes cuestionarios como herramientas del análisis: Escala de clima laboral de Sonia Palma y Escala motivacional de Lucy Cerna. Obteniendo dentro de los resultados estadísticos, una gran y significativa relación entre ambas

variables (rho de Spearman de .82 y $p < 0,01$) puesto que se infiere que se encuentra bajo un óptimo nivel de confiabilidad con cada dimensión de las variables en mención.

Cachi (2019) desarrolló el estudio que lleva por título: Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Geriátrico PNP “San José”, 2019 (Tesis para obtener el grado de Maestro en Ciencias de la Salud con mención en Gestión de los Servicios de Salud) en la Universidad San Pedro, la cual abordó una metodología descriptiva relacional con diseño no experimental de corte transversal. El cual propone analizar la conexión entre clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de un hospital geriátrico. Se utilizó la encuesta como herramienta de análisis, a una muestra de 89 trabajadores, con dos cuestionarios por cada variable; calculando finalmente el coeficiente de correlación de Spearman. Se obtuvo que, existe una relación directa y de gran importancia entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los colaboradores del centro de salud. Así como también, se obtuvo como principal resultado que, el 84.3% de los subordinados registraron un clima organizacional, considerado como bueno.

Cumpa (2023), dentro de su estudio el cual lleva por título: Clima Organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2019 (Tesis para obtener el grado de maestro en Gestión de los Servicios de Salud) en la Universidad César Vallejo, tesis de investigación básica, que optó por un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Dicho estudio, empleó la encuesta como herramienta de análisis, empleando dos encuestas para el clima laboral en salud, Segredo; así como también para la motivación con el instrumento, escala de motivación Palma. El objetivo principal del estudio en mención fue analizar el vínculo que existe entre las variables de clima organizacional y motivación laboral de los colaboradores de salud de un centro médico especializado, ubicado en Lima. La muestra fue de 74 participantes, teniendo en cuenta que sea profesional de salud y haya laborado 1 año como mínimo. Por lo que se concluyó que se obtuvo un 32% considerando que el clima y la motivación presentan niveles adecuados.

Herrera (2023), dentro de su tesis titulada: Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz, 2022 (Tesis para optar por el grado de maestra en Gestión de los Servicios de Salud) de tipo básica, con un diseño no experimental, correlacional y de alcance transversal. El objetivo principal que planteó la autora, fue determinar la conexión entre la satisfacción laboral y el clima organizacional

de las obstetras de un hospital ubicado en la provincia de Huaraz. Empleando la técnica de encuesta a una muestra de 50 médicos obstetras y logrando percibir un valor de confiabilidad de 0.874 para la variable de clima organizacional y 0.833 para la variable de satisfacción. Se evidenció que si existe una relación fuertemente significativa y correlación positiva ($r= 900$; sig. $=0.000 < 0.05$) entre el clima y la satisfacción laboral. Debido a que los resultados indicaron un 62.0% que consideraba el clima organizacional como regular y de mismo modo un 50.0% consideró a la satisfacción laboral como regular.

Chávez (2023), realizó una investigación, la cual lleva por título: Estrategias de motivación para mejorar el clima laboral del personal sanitario del Centro de Salud de Reque, Chiclayo (Tesis para obtener el grado de maestra en Gerencia en Servicios de Salud) siendo un tipo de investigación básica y no experimental, cuantitativa y de diseño descriptivo. El objetivo principal que motivó a la autora a desarrollar la investigación fue el elaborar estrategias de motivación para poder contribuir con la mejora del clima organizacional del personal sanitario de un centro de salud, ubicado en el distrito de Reque. Para lo cual, se aplicó un cuestionario tipo de escala Likert a una muestra de 44 colaboradores, obteniendo como resultado que el 60% consideraba un clima organizacional inadecuado, repercutiendo y afectando a su calidad de vida, satisfacción y desempeño dentro del centro de salud. Concluyendo así que, un ambiente laboral inadecuado impacta con una reducción de la satisfacción del talento humano; afectando así su grado motivacional.

Antecedentes Internacionales

Cervantes et al. (2021), en su estudio titulado: Clima organizacional y motivación en la Clínica Smiling Center de la ciudad de Bogotá (Proyecto de investigación aplicada) optando por un tipo de investigación no experimental, transversal y de tipo mixto teórico y descriptivo. Siendo el objetivo principal del estudio, examinar de qué manera el grado motivacional de los colaboradores afecta a la tasa de rotación del personal de la clínica dental Smiling Center, ubicada en Bogotá. Para ello, se empleó una muestra de 15 personas para usar los instrumentos de encuesta (8 preguntas cerradas) y posteriormente dar paso a una entrevista. El resultado que se pudo obtener en base a la tabulación de las

encuestas realizadas fue de que los colaboradores perdieron la motivación que podía generar sus actividades laborales, repercutiendo negativamente en su productividad.

Alcívar et al. (2022), en su investigación desarrollada y titulada: Influencia de la COVID-19 en el clima organizacional de los empleados de salud en Ecuador (Artículo científico) optando por una metodología de estudio tipo cuantitativa, de alcance correlacional y diseño transeccional. Teniendo como objetivo encontrar los elementos que generan impacto dentro del clima organizacional en instituciones de salud públicas y privadas, durante los meses de junio hasta agosto en Santo Domingo de los Tsáchilas, ubicado en Ecuador. Para ello, se aplicó a una muestra de 349 profesionales y trabajadores de la salud, un cuestionario como herramienta de análisis compuesto por 25 preguntas. Obteniendo como resultado que, el 94% de los participantes consideró como poco adecuado el clima organizacional de sus instituciones, concluyendo así que la exposición al contagio del virus es el factor más predominante en el clima organizacional de las instituciones que fueron objeto de estudio durante los inicios de la pandemia por COVID 19.

Bonilla et. al (2018), en la investigación científica titulada: Impacto de la motivación organizacional en el clima laboral y las relaciones interpersonales de los funcionarios de la institución Salud IPS LTDA. La cual se basó en la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental, de alcance correlacional y de corte transversal. Se aplicaron instrumentos como cuestionarios de motivación, escala de clima organizacional y escala de satisfacción de relaciones interpersonales a una muestra de 52 personas. Obteniendo como resultado, la evidencia de una relación estadísticamente predominante entre las variables ($p < .05$). Por lo tanto, se logró concluir que entre más favorable se den las relaciones interpersonales, más elevada será la motivación laboral.

Adriazola et. al (2019), en la tesis titulada: Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. La cual empleó una metodología cuali-cuantitativa, transversal y censal. El objetivo principal de dicha investigación fue el calcular las dimensiones del clima laboral de cuatro centros de atención de salud, ubicados en cuatro comunas diferentes de la región de Maule, ubicado en Chile. Con carácter exploratorio, se utilizó el cuestionario de clima organizacional validado CCOV, el cual se aplicó a una muestra de 389 funcionarios de seis centros asistenciales APS. La confiabilidad de la herramienta fue óptima; concluyendo así que con el nivel de centros de salud de alta complejidad y con un nivel de atención primario en APS, se evidenció

desaprobación en relación a la distribución de capital humano, máquinas y material; sin embargo, se evidenció el rol positivo de los líderes sobre la orientación, apoyo, autonomía y alto nivel profesional.

Juárez (2018) en su investigación titulada: Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: Hospital de segundo nivel de atención de la ciudad de México. Su objetivo principal fue analizar las dimensiones del clima laboral del centro de salud en mención. Se optó por emplear una metodología transversal y descriptiva. Para lo cual, se aplicó una encuesta a 264 empleados, la cual contenía cuatro dimensiones del clima laboral, tales como: nivel de liderazgo, aspecto motivacional, reciprocidad y nivel de participación, obteniendo un nivel de significancia $p < 0,05$. Concluyendo así que, el nivel de motivación y liderazgo se encuentra interrelacionado con el óptimo nivel del clima laboral; impactando en el proceso de adaptabilidad del nuevo gobierno.

1.5 Marco conceptual

- Necesidad: Estado de carencia en algún individuo.
- Motivación: Estado psicológico y cognitivo que adopta el individuo para poder realizar una acción o actividad.
- Clima Organizacional: Conjunto de condiciones físicas, psicológicas, sociales que se relacionan entre la organización y los colaboradores.
- Retribución: Asignación de algún valor a un individuo como reconocimiento por su esfuerzo.
- Beneficio: Mejora u optimización que se le asigna a un individuo, en base a su rendimiento.
- Autorrealización: Desarrollo personal que alcanza una persona mediante el esfuerzo continuo, obteniendo y buscando la satisfacción del proceso.

CAPITULO II: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción de la realidad problemática

Durante el contexto actual, el entorno competitivo empresarial conlleva a las organizaciones a multiplicar estrategias, esfuerzos e inclusive fomentar un mayor nivel de compromiso en los colaboradores. Siendo ellos, los principales encargados de mantener a flote la participación de la corporación dentro de los ya mencionados niveles de competencia.

Es por ello que, dentro del sector salud, más allá de contar con bastos sistemas integrados de información, profesionales de alta trayectoria y expertis, adecuada infraestructura, equipos médicos de alta gama, entre otros. Es necesario contar con un componente vital dentro del factor humano: vocación de servicio.

Este componente, se integra bajo las bases consolidadas de la motivación, el clima organizacional y el bien común.

Según Porras y Durand (2018), es de gran importancia tener identificado el clima laboral y la motivación dentro de la psicología organizacional, ya que se encuentran directamente relacionados con el nivel de productividad del talento humano, en diferentes ambientes y siendo esto, punto clave para poder construir indicadores basados en la calidad de vida.

El crecimiento de nuevas compañías aseguradoras, así como también el acceso a servicios de salud por parte de la población, implican que la calidad del servicio para con el paciente, sea óptima. Teniendo así que abordar una realidad compleja y multifacética en el entorno.

Sin embargo, también es ideal mencionar la complejidad que debe abordar el sector en cuanto a procedimientos, tanto clínicos como quirúrgicos. En donde, las enfermedades o patologías se tornan con mayor dificultad a las de años anteriores. Por ende, si bien es primordial contar de primera mano con los profesionales formados en diferentes especialidades de la medicina, incluyendo capacitaciones y novedades constantes en la materia. Es necesario, tener identificadas estrategias claves de motivación para con los médicos, profesionales de salud y personal administrativo-operativo, así como también

adecuar el ambiente organizacional para que todos ellos puedan ejercer sus funciones de manera eficiente.

Mencionado esto, cabe resaltar que en la mayoría de organizaciones los sistemas de gestión de pagos u honorarios, delimitan cierta discrepancia entre la empresa y el colaborador. Ya que, en muchas ocasiones los movimientos bancarios o los cronogramas de pagos no son los adecuados con el trabajador y muchas veces se ven perjudicados por estos detalles.

Adicional a ello, los empleados asistenciales y administrativos, suelen verse afectados bajo grandes cantidades de estrés durante el día a día; ya que salvar vidas, conlleva una gran responsabilidad y compromiso y más aún cuando los horarios implican realizar guardias o retenes por la noche y en algunos casos de madrugada.

Por esa razón, el estado de salud mental de los colaboradores debe ser una de las prioridades dentro de este sector empresarial, afianzando así las relaciones personales.

La problemática en la que incide el centro de salud es que existe desmotivación en los colaboradores asistenciales y administrativos desde diferentes perspectivas. Puesto que se percibe una gran tensión dentro del clima organizacional, generando así grandes niveles de estrés dentro de la comunicación y el desarrollo de sus labores.

Es por ello, que el presente estudio se enfocará en el análisis y detalle de los puntos de incidencia dentro de un establecimiento de salud, teniendo como variables a los aspectos motivacionales y climáticos de la organización. Pues ya que, dentro de un sector altamente competitivo, lleno de retos y desafíos; es sumamente importante abordar estos puntos con el objetivo de garantizar ambientes positivos y aspectos motivacionales óptimos.

2.2 Formulación del problema general y específicos

2.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre aspectos motivacionales y clima organizacional de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?

2.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre los aspectos motivacionales y el clima ético en los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y las necesidades de autorrealización de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?
- ¿Cuál es la relación los aspectos motivacionales y el clima de innovación y creatividad de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?

2.3 Objetivo general y específicos

2.3.1 Objetivo general

Determinar la relación entre aspectos motivacionales y clima organizacional de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.

2.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación entre aspectos motivacionales y el clima ético en los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.
- Determinar la relación entre el clima organizacional y las necesidades de autorrealización de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.
- Determinar la relación entre los aspectos motivacionales y el clima de innovación y creatividad de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.

CAPITULO III: JUSTIFICACIÓN Y DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

3.1 Justificación e importancia del estudio

3.1.1 Justificación teórica

El presente estudio mantiene su justificación en el hombre a lo largo de la historia y su necesidad de integrar grupos para el logro de los objetivos, debido a que el ser humano se encuentra en permanente interacción con la sociedad o el hábitat que lo rodea, relacionándose y adaptándose a diversas situaciones o ambientes tanto naturales como organizacionales; los cuales influyen en el comportamiento, motivaciones, objetivos, comunicación, liderazgo, y toma de decisiones necesarias para el desarrollo tanto individual como grupal, por lo tanto el estudio del ambiente o clima organizacional, favorecerá en gran medida para optimizar el nivel de ejecución de las actividades organizacionales obteniendo mejores resultados y cumplimiento de objetivos trazados.

3.1.2 Justificación teórica

La justificación del estudio es determinar los factores que repercuten en el clima organizacional de los colaboradores de un Establecimiento de Salud, Miraflores 2023.

Mediante el uso estratégico de un cuestionario y encuesta como herramientas de investigación para medir el impacto del grado de motivación, incentivos, trabajo en equipo, reconocimientos entre otros aspectos.

De esta manera los datos de este estudio estarán basados en la aplicación del instrumento de investigación y técnicas validadas para el contexto del estudio, como lo son el cuestionario y la encuesta.

Así mismo, cabe resaltar que se empleará un tipo de investigación descriptiva no experimental transversal. En base a los resultados obtenidos se determinó que se muestra mayor insatisfacción en la motivación, innovación, trabajo en equipo y falta de reconocimientos de trabajos bien realizados. La propuesta está dirigida a incrementar la motivación, comunicación, trabajo en equipo, incentivos, mejorar la satisfacción y el rendimiento laboral.

3.1.3 Justificación práctica

Los resultados nos permitirían aplicar soluciones pertinentes a las problemáticas identificadas en la realidad de la investigación, es decir dificultades en la gestión administrativa de talento humano, uso de recursos tecnológicos, entre otras, relacionadas con la estructura interna de los empleados y que coinciden con los aspectos motivacionales del Establecimiento de Salud, Miraflores 2023.

Los resultados de esta investigación permitirán brindar y aplicar posibles soluciones a las problemáticas del Establecimiento de Salud, Miraflores 2023, que se verán reflejados en su mejora progresiva.

3.1.4 Importancia del estudio

Aplicada

Dentro del sector salud, cada institución tiene características propias y los grupos de talento humano desarrollan aptitudes propias, es por ello que, en la actualidad, comprender la influencia del clima organizacional dentro de un Establecimiento de Salud, Miraflores 2023, es una de las herramientas estratégicas que ayudarán a la optimización continua de procesos de la organización, debido a que, mediante análisis se podrán establecer factores clave que permiten incrementar y mejorar la calidad del desempeño laboral de los distintos colaboradores del establecimiento, y con ello mejorará el nivel de los servicios médicos que se ofertan al público.

Social

El desempeño de cada colaborador involucrado en el sector de la salud es esencial para lograr las metas y objetivos del establecimiento, dado que la atención al paciente constituye el núcleo de la organización, ya que los pacientes desean ser tratados correctamente, saber que los profesionales de la salud que pertenecen a la organización se encuentran bien informados, capacitados y son competentes en el desempeño de sus funciones, desean una atención de alta calidad en todo momento y sobre todo esperan que

dentro de la interacción que se genera exista una actitud humana y afectuosa, que los haga sentir cómodos y seguros en cada visita al Establecimiento de Salud, Miraflores 2023.

Finalmente, el desempeño de médicos, enfermeras y otros profesionales asistenciales se puede optimizar mediante un análisis de desempeño en base a factores, identificando las necesidades de capacitación para mejorar el servicio brindado.

Asimismo, la constante medición del clima organizacional generará un sistema de atención médica eficiente y de calidad en el Establecimiento de Salud, Miraflores 2023.

3.2 Delimitación del estudio

Delimitación del estudio social

El presente estudio, se encontrará delimitada a nivel social en los colaboradores asistenciales y administrativos en un centro de salud ubicado en el distrito de Miraflores.

Delimitación del estudio espacial

La delimitación espacial en referencia se encontrará situada en un centro de salud, ubicado en el distrito de Miraflores. Por lo tanto, se considera necesario acudir asistir presencialmente al establecimiento para poder hacer uso de la herramienta de recolección de datos.

Delimitación del estudio temporal

La presente investigación será realizada durante los meses de septiembre a diciembre del presente año 2023.

CAPITULO IV: FORMULACIÓN DEL DISEÑO

4.1 Formulación del Diseño

Para el desarrollo del presente estudio se ha considerado la aplicación de un cuestionario, dicha herramienta constará de veinte (20) preguntas, debidamente formuladas en base a las dimensiones e indicadores relacionadas a la investigación, los cuales nos van a permitir medir los aspectos motivacionales y el clima organizacional en los colaboradores del Establecimiento de Salud, Miraflores 2023.

4.2 Diseño esquemático.

Se escogió de manera aleatoria al Establecimiento de Salud, Miraflores 2023, con la finalidad de comprender la misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores institucionales y organigrama de la organización.

Misión

“Transformar el cuidado de tu salud”

Visión

“Ser el líder y referente de la Salud en Latinoamérica con atención centrada en las personas.

Propósito

“Transformar el cuidado de la salud y el bienestar en América Latina”

Objetivo principal

“Ofrecer un cuidado integral de la salud en cada momento de su vida a nuestros afiliados y pacientes”

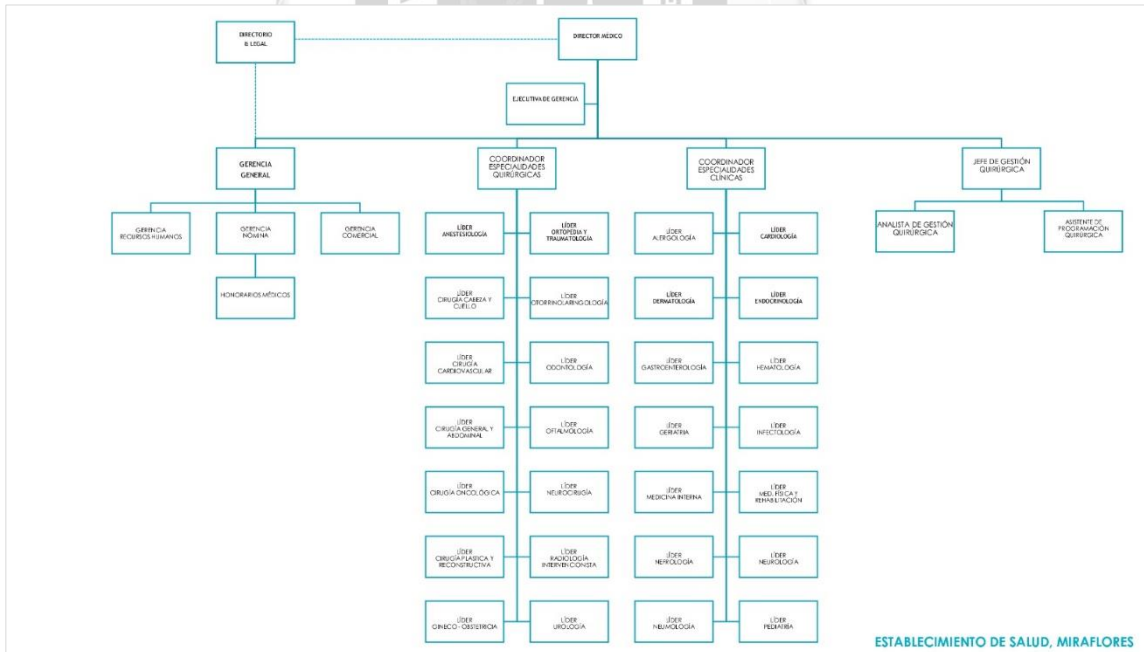
Compromiso

“Comprometidos con las comunidades y los países en los que operamos, en el Establecimiento de Salud, Miraflores 2023, seguiremos innovando para ofrecer calidad en salud, promoviendo estilos de vida saludables”

Valores

1. Empatía
2. Excelencia
3. Integridad
4. Colaboración
5. Innovación

Figura 1. Organigrama de Centro de Salud de Miraflores



Nota. Organigrama de Centro de Salud, Miraflores 2023. Fuente: Elaboración propia (2023)

4.2 Descripción de los aspectos básicos del diseño.

Aspectos metodológicos

Los aspectos metodológicos bajo los cuales se rige el presente estudio, son los siguientes: investigación aplicada, de alcance descriptivo con un enfoque correlacional y diseño no experimental.

Según Nicaragua (2018) conceptualiza el hecho de que una investigación es aplicada, debido a que permitirá contar con información y con opciones de solución frente a problemáticas; lo fundamental es crear conocimiento.

Otro aspecto considerable es el alcance descriptivo. Nicaragua (2018) indica que una investigación se considera descriptiva, cuando se busca especificar cualidades, características, tendencias dentro de personas o comunidades. Considerando así, un primer acercamiento científico a una problemática desconocida.

La presente investigación mantiene un enfoque correlacional, debido a la asociación entre variables; Según Hernández y Mendoza (2018, como se citó en Guillen, 2020), como objetivo principal de un estudio correlacional se encuentra la comprensión del comportamiento de una variable o concepto y como éstas se relaciona con otras variables asociadas. En este caso, el estudio abordó la correlación entre las variables de aspectos motivacionales y el clima organizacional de un establecimiento de salud.

El diseño del estudio es no experimental, en donde se observarán los fenómenos como tal para un posterior análisis. Según Nicaragua (2018) en un tipo de investigación no experimental, no se manipulan deliberadamente las variables.

Población y Muestra

Considerando la población y muestra, se define según García (2019, como se citó en García, 2021) debido a que la población es un número reducido, se utiliza el tipo de muestre censal; lo que quiere decir que la muestra y población son las mismas.

En tal sentido, en el presente estudio de investigación, el tamaño de la población y la muestra estará conformada por 31 colaboradores, del Establecimiento de Salud, Miraflores 2023.

Encuesta

Para el presente estudio se optó por elaborar una encuesta, definida según López y Fachelli (2015, como se citó en Falcón, Pertile y Ponce, 2019), como la primera acción como método para recolectar datos, mediante preguntas a sujetos con el principal objetivo de obtener mediciones de una problemática previamente definida.

Cuestionario

Cabe resaltar, que, para desarrollar la presente investigación, ha sido primordial la elaboración de un cuestionario, definido según Hernández, Fernández y Baptista (2008, como se citó en Pozzo, Borgobello y Pierella, 2018), como la serie de preguntas, ya sean de tipo abiertas o cerradas relacionadas a una o más variables por medir; considerado como uno de los instrumentos más usados para la recolección de data.

Siendo así que, en la presente investigación se utilizó la técnica de encuesta, mediante la cual se realizó un cuestionario con preguntas tipo cerradas bajo la escala de Likert.

CAPITULO V: PRUEBA DE DISEÑO

5.1 Aplicación de la propuesta de solución

El instrumento utilizado fue el cuestionario, el cual se ha diseñado a través de 20 preguntas que corresponden a las variables dependiente e independiente con sus respectivas dimensiones. Seguidamente, se detalla la estadística descriptiva de cada una de las preguntas.

Tabla 5.1

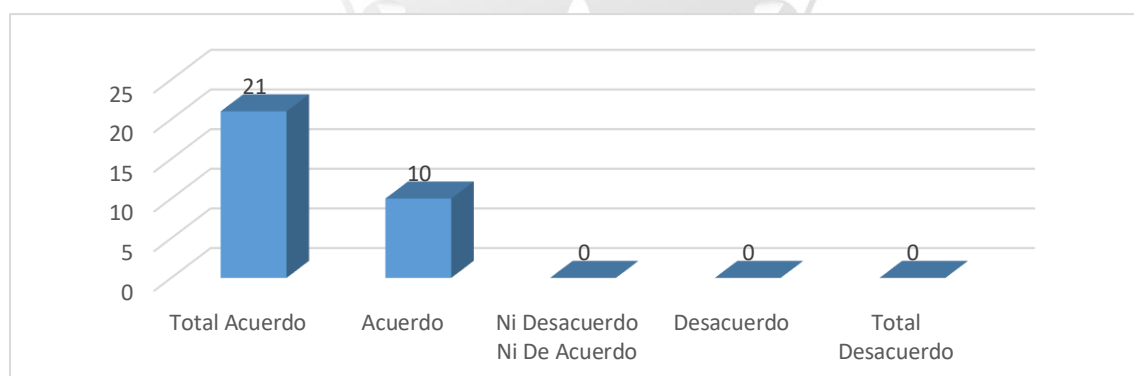
La empresa brinda vales de alimentación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	21	67.7%	67.7%
Acuerdo	10	32.3%	100.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	0		
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.1

Alimentación 1, como indicador de las necesidades primarias



En la Tabla 5.1 y en la Gráfica 5.1, los datos revelan que el 67.7% se encuentra totalmente de acuerdo y 32.3% de acuerdo con la entrega de vales de alimentación como parte de las

dimensiones del indicador de necesidades primarias de los aspectos motivacionales y clima organizacional de los trabajadores.

Tabla 5.2

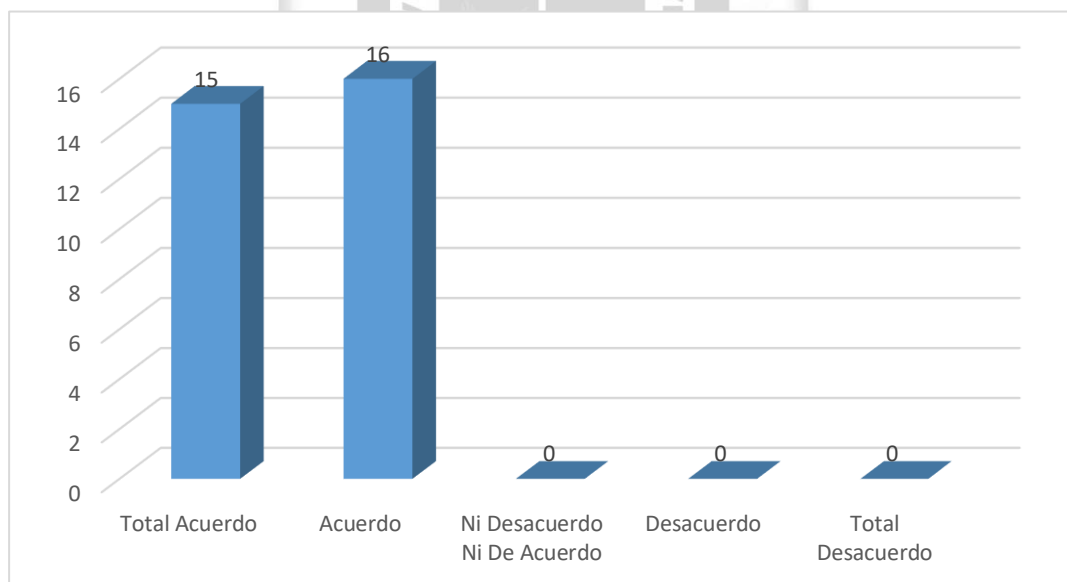
La empresa respeta su horario de refrigerio

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	15	48.4%	48.4%
Acuerdo	16	51.6%	100.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	0		
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.2

Alimentación 2, como indicador de las necesidades primarias



En la Tabla 5.2 y gráfica 5.2, se evidencia que el 48.4% de los encuestados se encuentra de totalmente de acuerdo con el horario de refrigerio que ofrece la empresa a sus trabajadores, asimismo el 51.6% se encuentra de acuerdo.

Tabla 5.3

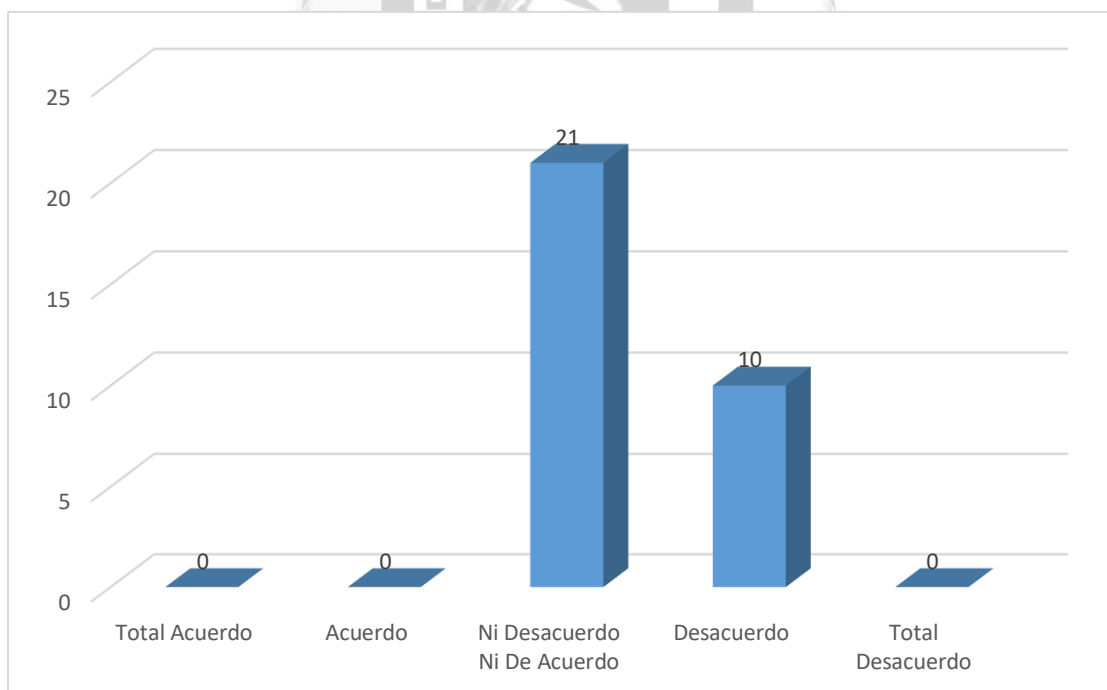
La empresa promueve el trabajo en equipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	21	67.7%	67.7%
Desacuerdo	10	32.3%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.3

Sentido de pertenencia 1, como indicador de la dimensión de las necesidades sociales



Como se muestra en la Tabla 5.3 y Gráfica 5.3, el 67.7% no se encuentra ni en acuerdo ni en desacuerdo a que en la empresa donde labora se promueva el trabajo en equipo; sin embargo, el 32.3% se manifiesta en desacuerdo.

Tabla 5.4

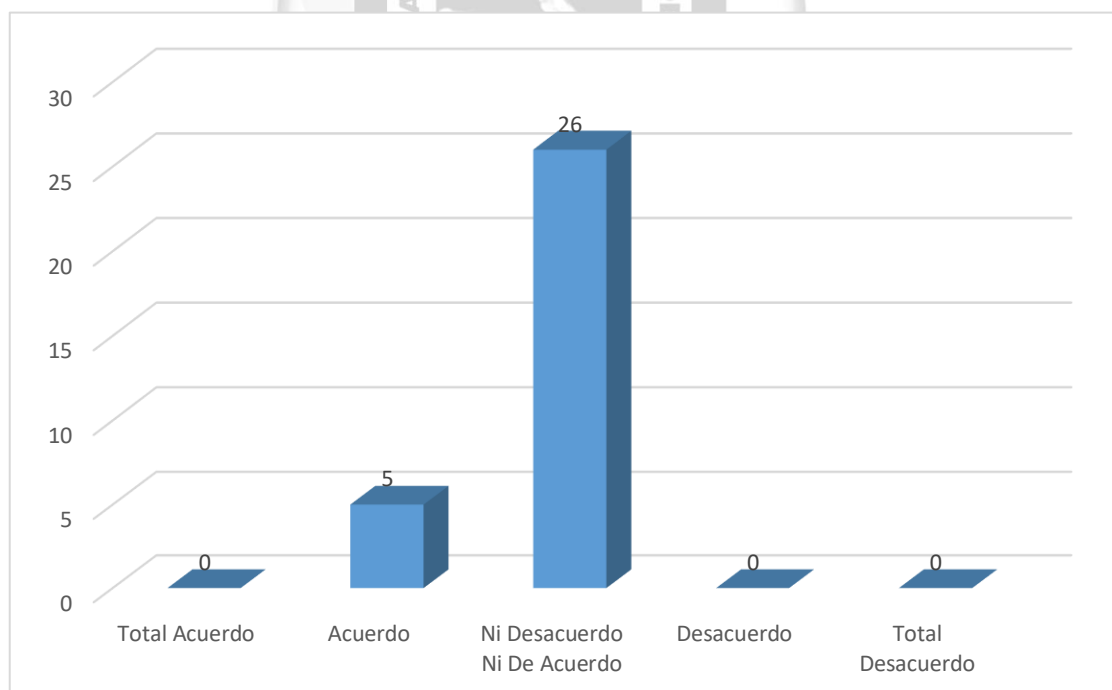
La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	5	16.1%	16.1%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	26	83.9%	100.0%
Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.4

Sentido de pertenecía 2, como indicador de la dimensión de las necesidades sociales



En la Tabla 5.4 y Gráfica 5.4 se evidencia que el 16.1% de encuestados se encuentran de acuerdo en relación a que la empresa brinda espacios de integración entre los colaboradores y el 83.9%, la mayoría, no está ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.5

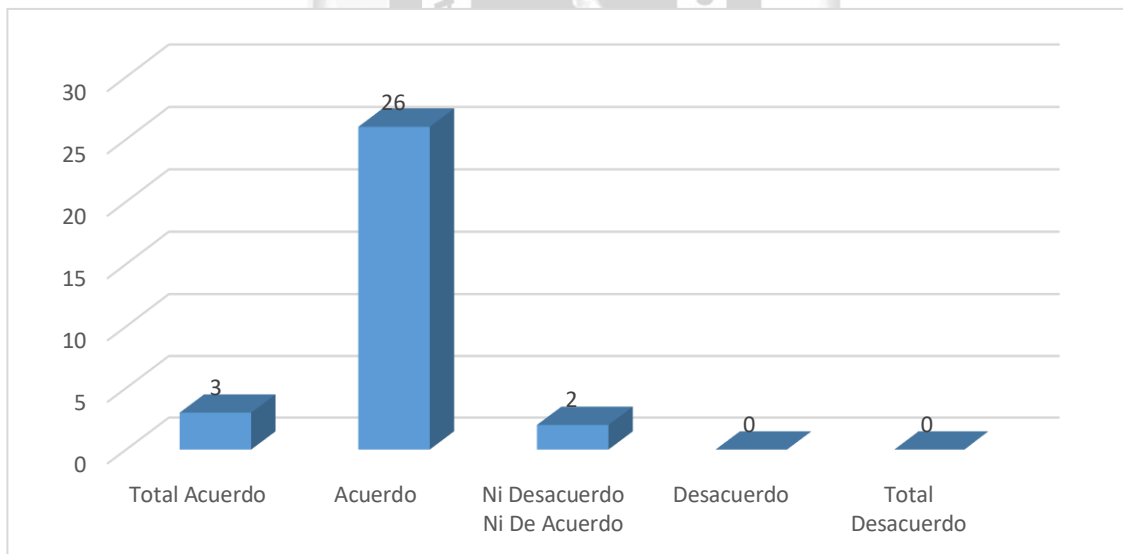
La empresa reconoce fechas importantes para usted

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	3	9.7%	9.7%
Acuerdo	26	83.9%	93.5%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	2	6.5%	100.0%
Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.5

Afecto 1, como parte de las necesidades sociales



En la Tabla 5.5 y Gráfica 5.5, se evidencia que el 9.7% de colaboradores se encuentra en Totalmente de acuerdo con que la empresa reconoce fechas importantes para ellos; el 83.9% están de acuerdo con la dimensión mencionada y el 6.5% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.6

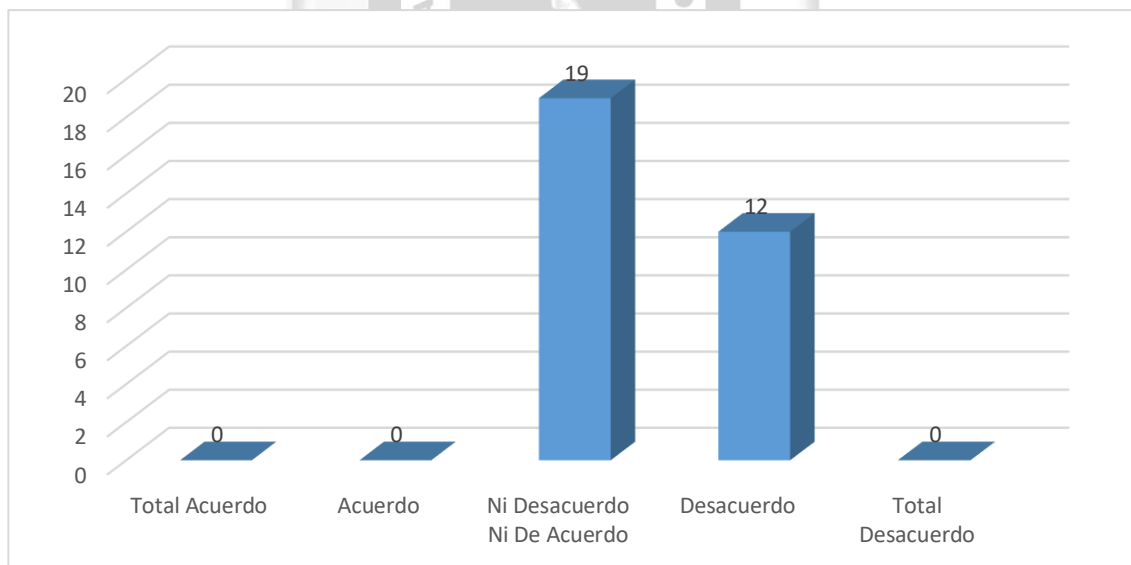
La empresa vela por su bienestar físico y/o mental

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	19	61.3%	61.3%
Desacuerdo	12	38.7%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.6

Afecto 2, como indicador de las necesidades sociales



En la Tabla 5.6 y Gráfica 5.6, se evidencia que el 61.3% de los encuestados no están de acuerdo ni en desacuerdo con que la empresa valora el bienestar físico y mental de sus trabajadores y el 38.7% se encuentran en desacuerdo.

Tabla 5.7

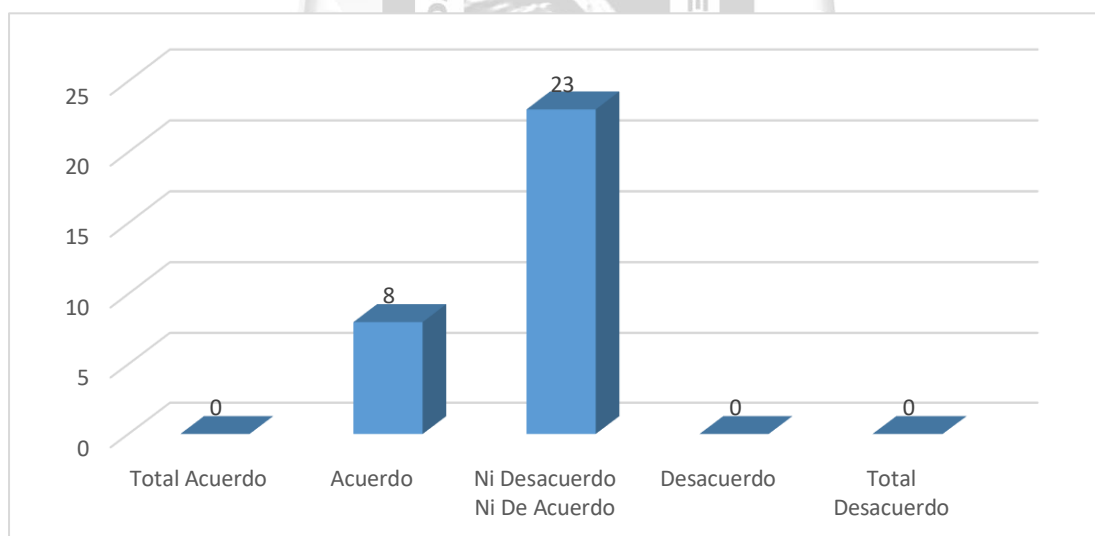
La empresa valora sus habilidades

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	8	25.8%	25.8%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	23	74.2%	100.0%
Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.7

Autoestima 1, como indicador de las necesidades de autorrealización



Según la Tabla 5.7 y Gráfica 5.7, se muestra que el 25.8% se encuentra de acuerdo con que la empresa valora sus habilidades y el 74.2% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.8

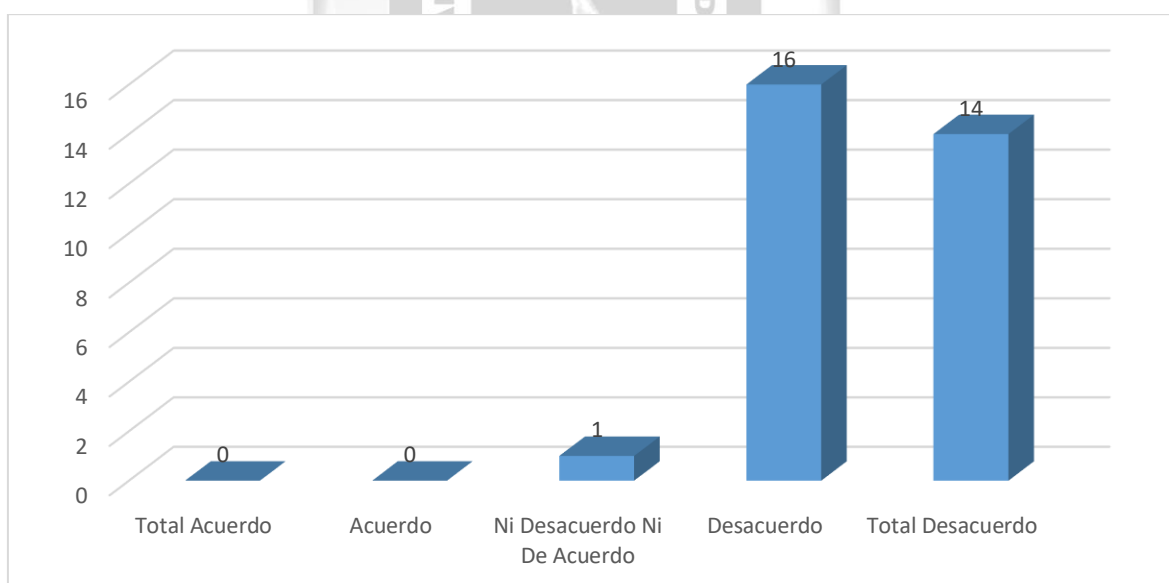
La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	1	3.2%	3.2%
Desacuerdo	16	51.6%	54.8%
Total Desacuerdo	14	45.2%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.8

Autoestima 2, como indicador de las necesidades de autorrealización



En la Gráfica 5.8 y Tabla 5.8, se muestra que el 3.2% no se encuentra ni de acuerdo ni desacuerdo con que la empresa cuenta con la habilitación de áreas de descanso para los empleados, 51.6% se encuentra desacuerdo y el 45.2% se encuentra totalmente desacuerdo.

Tabla 5.9

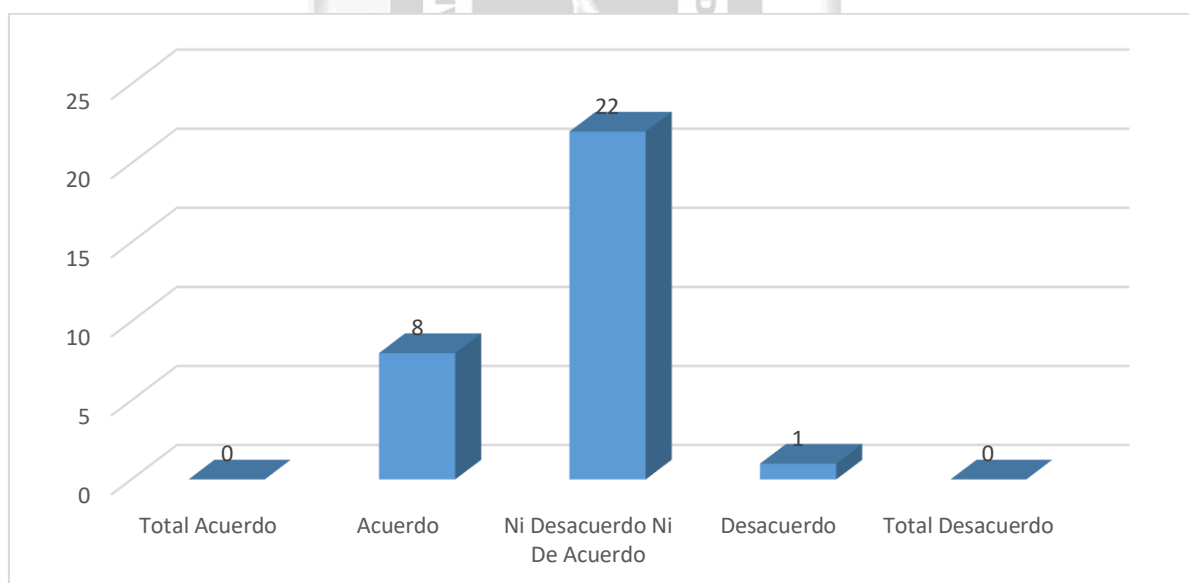
La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	8	25.8%	25.8%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	22	71.0%	96.8%
Desacuerdo	1	3.2%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.9

Capacidad de logro 1, como indicador de la necesidad de autorrealización



Basando en los datos de la tabla 5.9 y Gráfica 5.9, se muestra que el 25.8% se encuentra de acuerdo en que la empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores, el 71% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y 3.2% se encuentra en desacuerdo.

Tabla 5.10

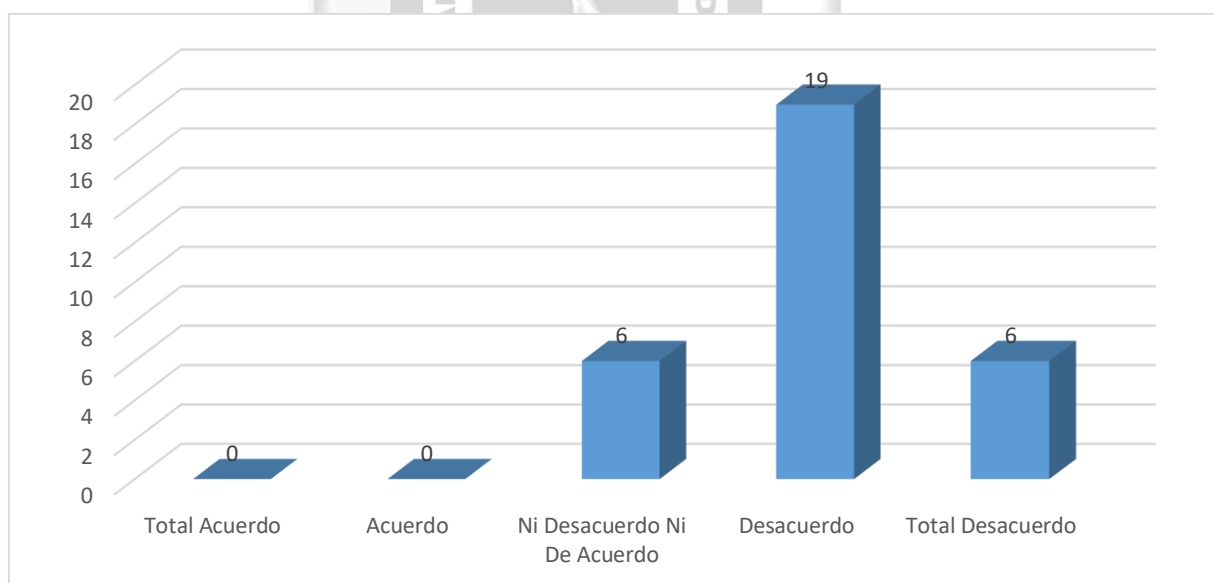
La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	6	19.4%	19.4%
Desacuerdo	19	61.3%	80.6%
Total Desacuerdo	6	19.4%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.10

Capacidad de logro 2, como indicador de la necesidad de autorrealización



Como se muestra, en la Tabla 5.10 y gráfica 5.10, el 19.4% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la empresa asigna proyecto por dirigir con recursos y metas establecidas, el 61.3% se encuentra en desacuerdo y el 19.4% se encuentra en total desacuerdo.

Tabla 5.11

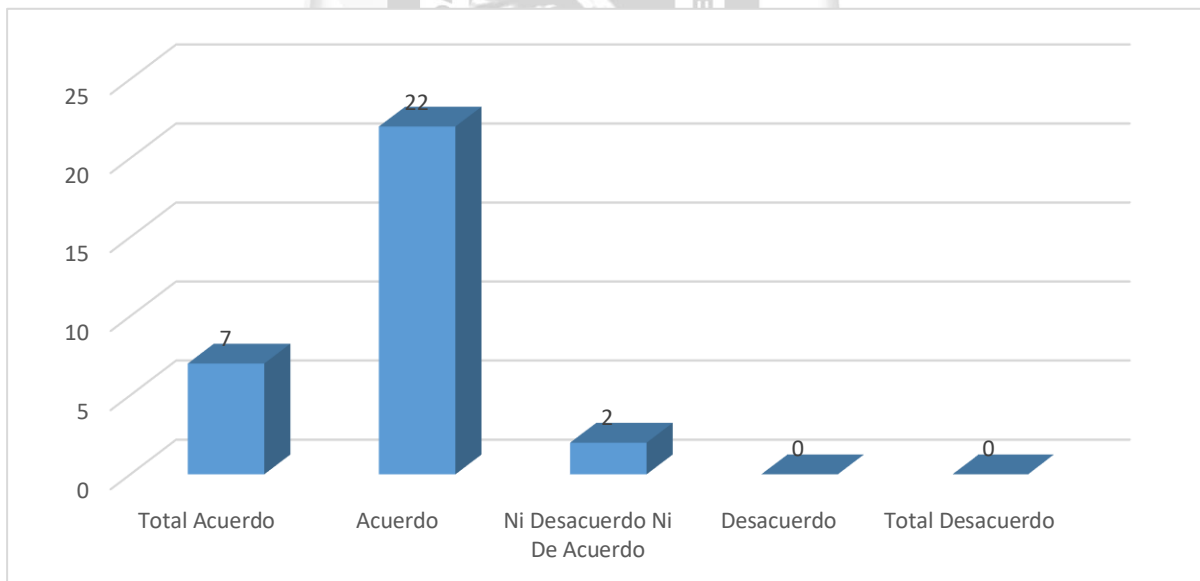
La empresa le comunica información de manera clara

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	7	22.6%	22.6%
Acuerdo	22	71.0%	93.5%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	2	6.5%	100.0%
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.11

Comunicación 1, como indicador del clima de comunicación



En la tabla 5.11 y gráfica 5.11 se evidencia que el 22.6% de los empleados están totalmente de acuerdo con que la empresa les comunica la información de manera clara, el 71% manifiesta que están de acuerdo y el 6.5% muestran que no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.12

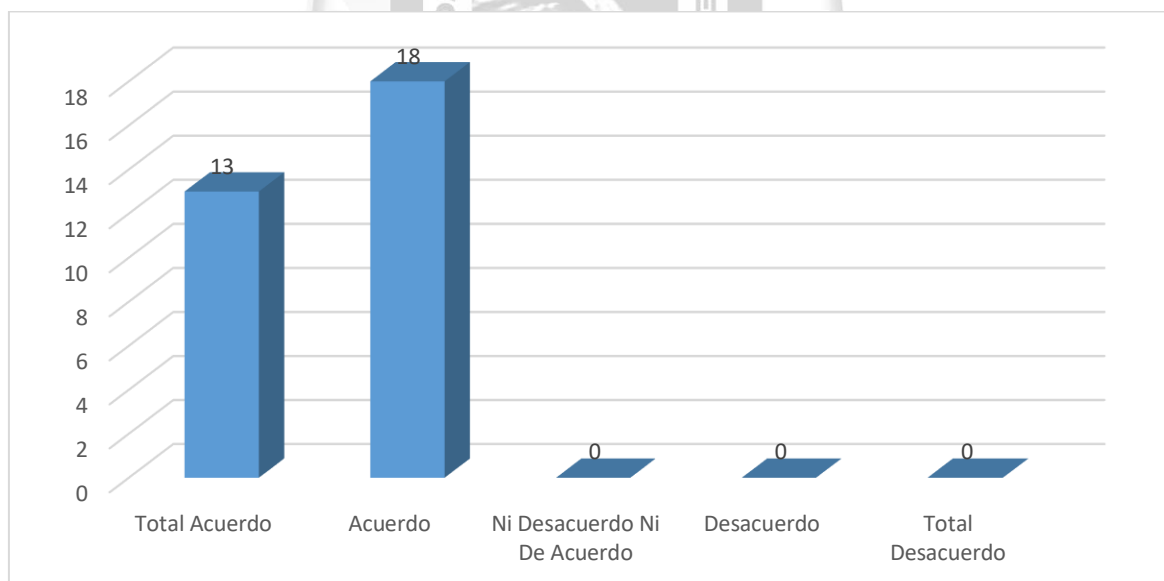
La empresa se comunica por medios digitales con los empleados

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	13	41.9%	41.9%
Acuerdo	18	58.1%	100.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	0		
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.12

Comunicación 1, como indicador del clima de comunicación



En la Tabla 5.12 y gráfica 5.12, se manifiesta que el 41.9% de los encuestados están de acuerdo con que la empresa comunica por medio digitales cierta información, 58.1% se encuentran de acuerdo.

Tabla 5.13

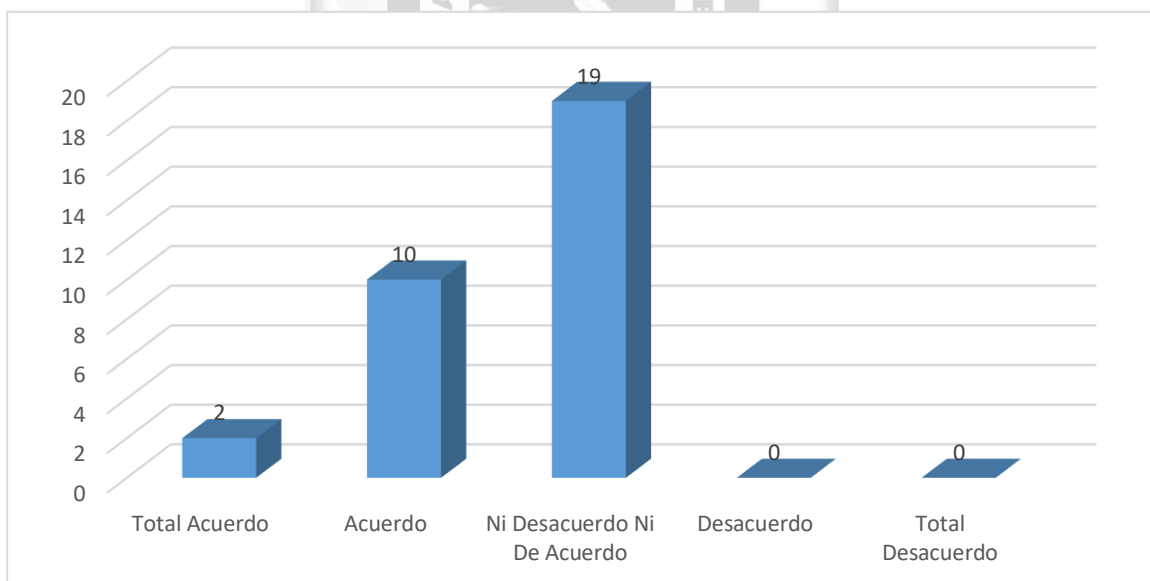
La empresa se comunica de manera transparente

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	2	6.5%	6.5%
Acuerdo	10	32.3%	38.7%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	19	61.3%	100.0%
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.13

Valores 1, como indicador de clima ético



Según la tabla 5.13 y la gráfica 5.13, se evidencia que el 6.5% de los encuestados se encuentra totalmente de acuerdo en que la empresa manifiesta sus comunicaciones de manera transparente, el 32.3% se encuentra de acuerdo y el 61.6% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5.14

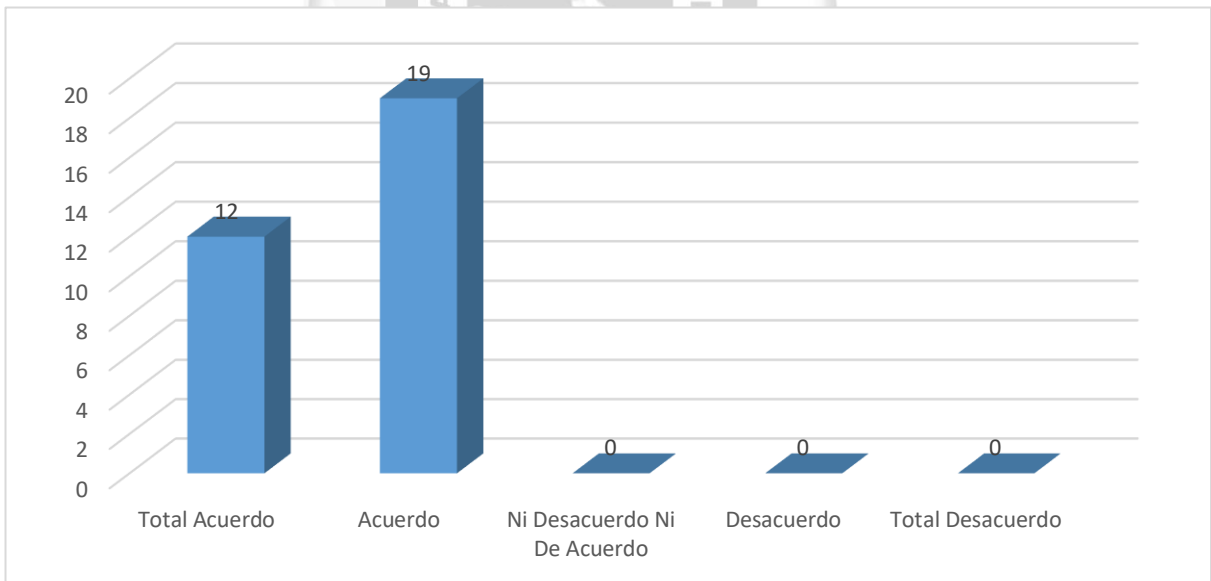
La empresa vela por la inclusión social

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	12	38.7%	38.7%
Acuerdo	19	61.3%	100.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	0		
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.14

Valores 2, como indicador de clima ético



En la tabla 5.14 y gráfica 5.14, se muestra que el 38.7% se encuentran totalmente de acuerdo con que la empresa vela por la inclusión social y el 61.3% se encuentra de acuerdo.

Tabla 5.15

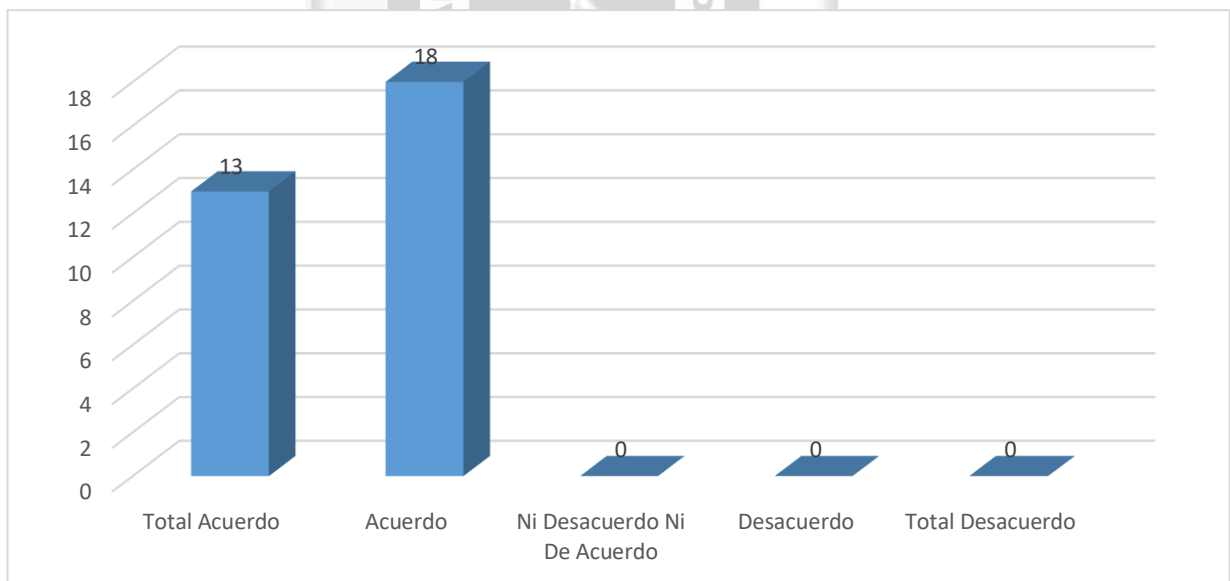
La empresa vela por el respeto entre trabajadores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	13	41.9%	41.9%
Acuerdo	18	58.1%	100.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	0		
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.15

Comportamiento 1, como indicador del clima ético



La tabla 5.15 y la gráfica 5.15, se muestra que el 41.9% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con que la empresa vela por el respeto entre sus trabajadores y el 58.1% se encuentran de acuerdo.

Tabla 5.16

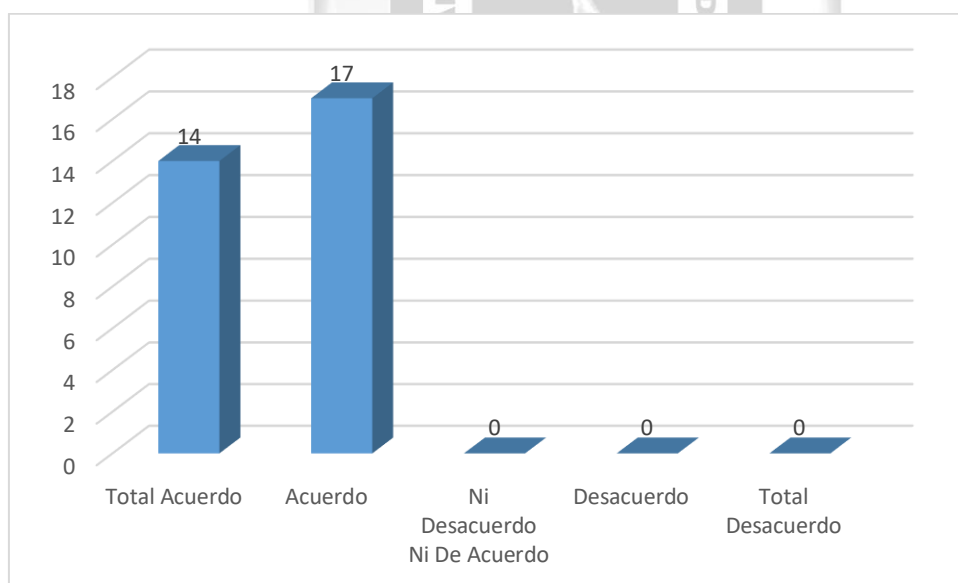
La empresa fomenta la práctica de valores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	14	45.2%	45.2%
Acuerdo	17	54.8%	100.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	0		
Desacuerdo	0		
Total Desacuerdo	0		
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.16

Comportamiento 2, como indicador del clima ético



Como se muestra en la tabla 5.16 y gráfica 5.16, para el 45.2% de los trabajadores está totalmente de acuerdo con que la empresa fomenta la práctica de valores y para el 54.8% está de acuerdo.

Tabla 5.17

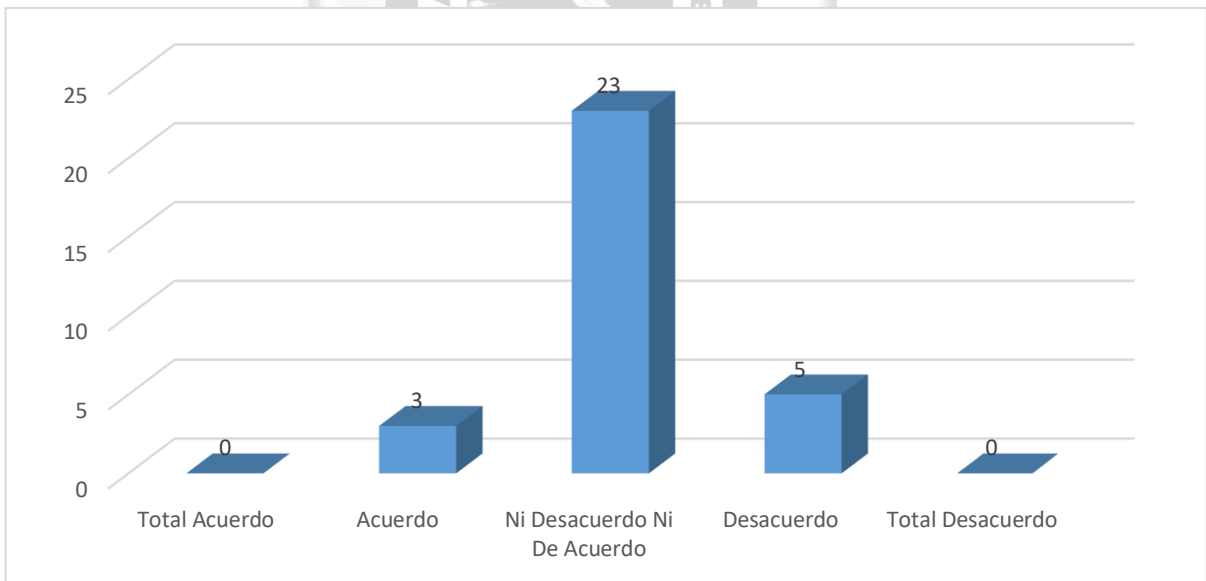
La empresa busca fomentar un entorno creativo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	3	9.7%	9.7%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	23	74.2%	83.9%
Desacuerdo	5	16.1%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.17

Ideas y soluciones creativas 1, como indicador de clima de innovación y creatividad



Según los datos de la Tabla 5.17 y grafica 5.17, el 9.7% de los colaboradores está de acuerdo con que la empresa busca fomentar un entorno creativo, el 74.2% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16.1% está en desacuerdo.

Tabla 5.18

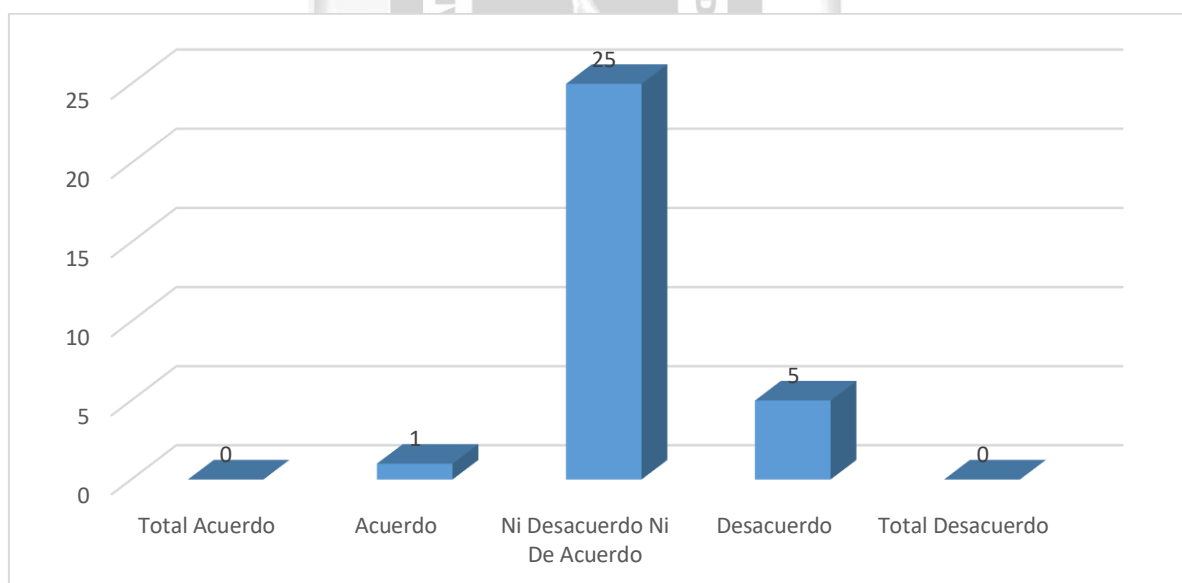
La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	1	3.2%	3.2%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	25	80.6%	83.9%
Desacuerdo	5	16.1%	100.0%
Total Desacuerdo	0	0.0%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.18

Ideas y soluciones creativas 2, como indicador de clima de innovación y creatividad



En la tabla 5.18 y la gráfica 5.18, muestran que el 3.2% de los colaboradores están de acuerdo con que la empresa reconoce y/o amerita las ideas innovadoras de sus empleados, el 80.6% no se encuentran ni de acuerdo ni en desacuerdo y el 16.1% se encuentran en desacuerdo.

Tabla 5.19

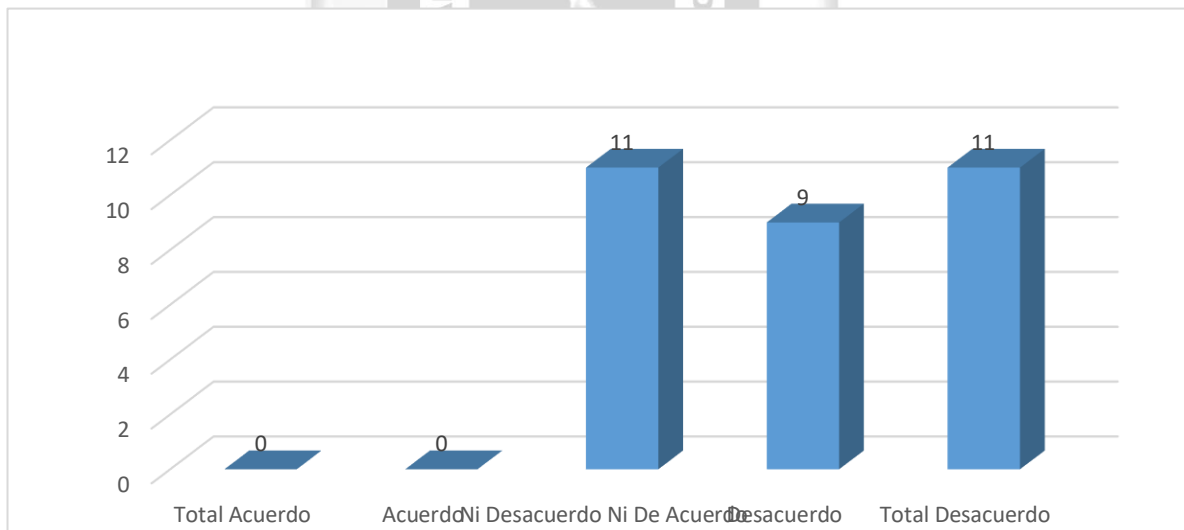
La empresa brinda oportunidades de capacitación

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Acuerdo	0	0.0%	0.0%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	11	35.5%	35.5%
Desacuerdo	9	29.0%	64.5%
Total Desacuerdo	11	35.5%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.19

Valor Agregado 1, como indicador de clima de innovación y creatividad



De acuerdo a los datos de la tabla 5.19 y grafica 5.19, el 35.5% de los colaboradores no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo con que la empresa brinda oportunidades de capacitación, el 29% se encuentra en desacuerdo y el 35.5% se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 5.20

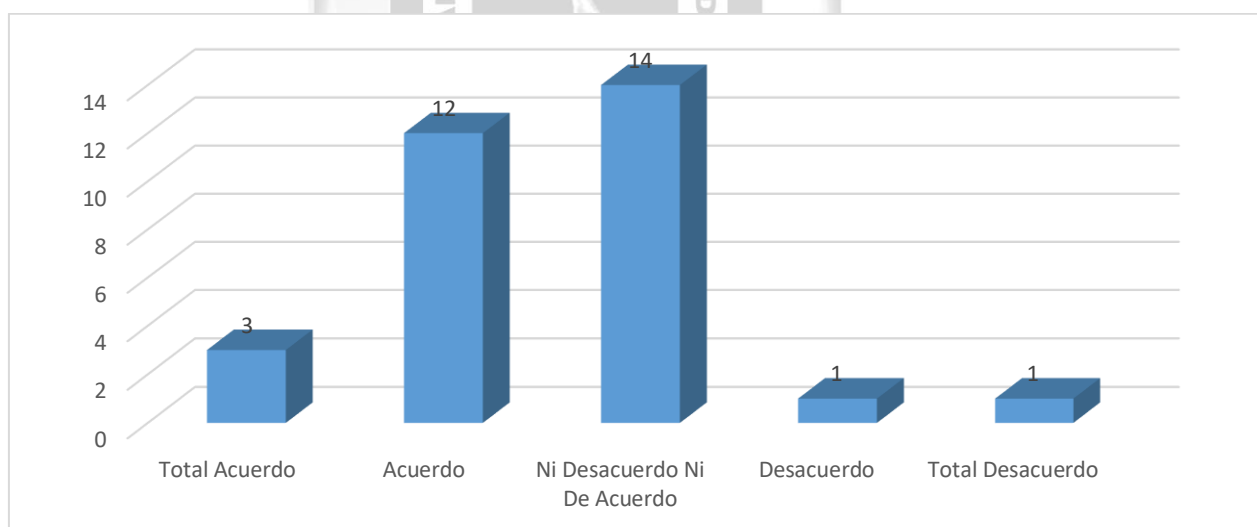
La empresa recibe sugerencias de los colaboradores

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Total Acuerdo	3	9.7%	9.7%
Acuerdo	12	38.7%	48.4%
Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	14	45.2%	93.5%
Desacuerdo	1	3.2%	96.8%
Total Desacuerdo	1	3.2%	100.0%
Total	31	1	

Nota. Data obtenida de la encuesta

Gráfica 5.20

Valor Agregado 1, como indicador de clima de innovación y creatividad



En la tabla 5.20 y al grafica 5.20 se muestra que el 9.7% de los colaboradores se encuentra totalmente de acuerdo con que la organización recibe sugerencias de los colaboradores para mejoras o de otra índole, el 38.7% se encuentra de acuerdo, el 45.2% no se encuentra ni de acuerdo ni en desacuerdo, el 3.2% está en desacuerdo y el 3.2% está totalmente en desacuerdo.

Tabla 5.21

Cuantificación de cada respuesta del Cuestionario (VI)

Q	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	X ₁₀
1	4	4	3	3	4	2	3	2	3	2
2	5	4	2	3	4	3	4	2	3	2
3	5	4	3	3	4	2	4	2	4	2
4	4	4	3	4	4	3	4	2	4	2
5	4	4	2	3	4	3	4	2	4	3
6	5	5	3	3	4	2	4	1	3	3
7	4	5	3	4	4	2	3	2	3	2
8	4	4	3	3	4	3	4	2	4	1
9	5	5	3	3	4	2	3	1	3	3
10	5	4	3	4	4	2	3	2	4	3
11	5	5	3	3	4	3	3	1	4	2
12	5	4	3	4	4	2	3	2	3	2
13	5	5	2	3	4	2	3	2	3	2
14	5	5	2	3	4	2	3	1	3	2
15	4	4	3	3	5	3	3	2	3	2
16	5	5	3	3	4	3	3	1	4	2
17	5	4	2	3	4	3	3	1	3	2
18	4	4	3	3	4	3	4	2	3	2
19	4	5	2	3	4	2	3	1	3	2
20	4	4	3	3	5	3	4	2	4	1
21	5	5	2	3	4	3	3	1	3	3
22	5	5	3	4	4	3	3	1	3	2
23	5	4	3	3	4	3	3	3	3	2
24	5	5	3	3	4	3	3	2	3	3
25	5	4	2	3	5	3	3	2	2	2
26	4	4	3	3	4	3	3	1	3	1
27	5	4	3	3	3	2	3	1	3	2
28	5	5	3	3	4	3	3	2	3	1
29	5	5	2	3	4	3	3	1	3	1
30	5	5	3	3	4	3	3	1	3	1
31	5	5	2	3	3	2	3	1	3	2
Total	$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum X_3$	$\sum X_4$	$\sum X_5$	$\sum X_6$	$\sum X_7$	$\sum X_8$	$\sum X_9$	$\sum X_{10}$
31	145	139	83	98	125	81	101	49	100	62

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

ENCUESTA SOBRE LOS ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023

La muestra es de 31 empleados del centro de salud mirafloresino.

Tabla 5.22

Preguntas de la Variable Independiente (VI)

Peguntas	N = 31 Media	Desviación Estándar
X ₁ . La empresa brinda vales de alimentación.	4.677	0.475
X ₂ . La empresa respeta su horario de refrigerio	4.484	0.508
X ₃ . La empresa promueve el trabajo en equipo.	2.677	0.475
X ₄ . La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores.	3.161	0.374
X ₅ . La empresa reconoce fechas importantes para usted.	4.032	0.407
X ₆ . La empresa vela por su bienestar físico y/o mental.	2.613	0.495
X ₇ . La empresa valora sus habilidades.	3.258	0.445
X ₈ . La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados.	1.581	0.564
X ₉ . La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores.	3.226	0.497
X ₁₀ . La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas.	2.000	0.632

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

INTERPRETACIÓN

Basándonos en la información de la tabla 5.21, las preguntas que guardan relación con la variable independiente (VI) donde se denota la categorización de las respuestas de forma numérica donde el numero 1 representa a la disconformidad de los empleados con la respuesta “Total desacuerdo”, 2 representa “Desacuerdo”, 3 “Ni desacuerdo ni de acuerdo”, 4 “De acuerdo” y 5 “Totalmente de acuerdo”; se observa que la media de la

pregunta 1 es de 4.67 es decir que más del 50% está Totalmente de acuerdo con que la empresa brinda vales de alimentación, asimismo la desviación estándar manifiesta que la dispersión de la media de los datos es de 0.47. De la misma manera podemos manifestar para la pregunta donde la empresa respeta los horarios de comida, en donde también se evidencia una media de 4.48 lo que indica que más del 50% está totalmente de acuerdo con que se respeta el horario de refrigerio y los datos se desvían 0.5 de la media. Con respecto a la promoción del trabajo en equipo hay una media del 2.67, lo que significa que más del 50% de los empleados manifiestan su tendencia a no están ni de acuerdo ni en desacuerdo, es decir son indiferentes a dicho indicador. En la pregunta 4 donde la empresa brinda espacios de integración, tiene una media del 3.16 lo que manifiesta que más del 50% de encuestados se encuentra en el umbral de la indiferencia, así mismo su desviación de la media es de 0.37. En la pregunta 5, donde la empresa reconoce fechas importantes, la media es de 4.03 lo que nos indicaría que más del 50% se encuentra de acuerdo y que la desviación de la media de los datos es de 0.4. En la pregunta 6, en donde se manifiesta que la empresa vela por el bienestar físico y/ mental, la media es 2.61 lo que expresaría que más del 50% se encuentra en el umbral de estar en desacuerdo y ser indiferente.

En la pregunta 7 donde se valoran las habilidades la media es 3.25 lo que indica que los encuestados se encuentran indiferentes a esta propuesta con una desviación de 0.44 de la media. La pregunta 8 por el contrario muestra que la media es de 1.58, lo que indica que más del 50% de los encuestados se encuentra en desacuerdo cuando se manifiesta que la empresa brinda espacios de descanso, siendo la desviación de la media 0.56. La pregunta 9 donde, se manifiesta el interés de la empresa por celebrar los logros de los colaboradores la media es de 3.22, lo que ubica a los participantes en el umbral de ser indiferentes y estar de acuerdo con una desviación de 0.49. Por último, en la pregunta 10 donde, la empresa asigna proyectos por dirigir con recursos y metas establecidas la media es de 2 lo que indica que más del 50% de los participantes está en desacuerdo y su desviación de la media es de 0.63.

Con respecto a la desviación estándar, se ha obtenido mediante la teoría central de limite, la cual es una medida de dispersión que manifiesta que tan alejados se encuentran los datos de la media. En consecuencia, si conocemos la media y las desviaciones estándar entonces podemos calcular los límites de control superior e inferior con las fórmulas a continuación:

$$\text{Límite de control superior (UCL)} = \bar{x} + z\sigma$$

$$\text{Límite de control inferior (LCL)} = \bar{x} - z\sigma$$

Donde:

\bar{x} es la media de las muestras

Z es el número de desviaciones estándar, siendo el valor de 3 para el nivel de confianza de 99%

σ es la desviación estándar, la cual fue calculada en la tabla 5.22

Tendremos que el límite superior esta denotado por la ecuación:

$$\text{Limite de control superior (UCL)} = 3.17 + 3 * \frac{0.63}{\sqrt{31}} = 3.5$$

Luego,

$$\text{Limite de control inferior (LCL)} = 3.17 - 3 * \frac{0.63}{\sqrt{31}} = 2.8$$

De acuerdo con lo descrito en la aplicación de la encuesta basándonos en el teorema del límite central se puede deducir que los aspectos motivacionales son factores determinantes del rendimiento laboral y clima organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud miraflorentino.

**RESUMEN DE LÍMITES DE CONTROL SUPERIOR (UCL) E INFERIOR (LCL)
DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE (VI)**

Tabla 5.23

Límites de control superior e inferior

Variable Independiente	Media	Límite Control Superior (UCL)	Límite Control Inferior (LCL)
X ₁	4.677	4.933	4.421
X ₂	4.484	4.758	4.210
X ₃	2.677	2.933	2.421
X ₄	3.161	3.363	2.960
X ₅	4.032	4.252	3.813
X ₆	2.613	2.880	2.346
X ₇	3.258	3.498	3.018
X ₈	1.581	1.885	1.277
X ₉	3.226	3.494	2.958
X ₁₀	2.000	2.341	1.659

Como se observa en los datos de la tabla 5.23, podemos observar que los límites de control inferior y superior para la primera pregunta son de 4.93 y 4.42, respectivamente; es por ellos que podemos concluir que las medias de las variables “x” asociadas a las preguntas poseen una dispersión mínima con la media, que permite ubicar desviaciones similares en grupo más grandes; indicando que los indicadores asociados a los aspectos motivacionales son determinantes en el rendimiento laboral y clima organizacional de los empleados del establecimiento de salud.

Tabla 5.234

Cuantificación de cada respuesta del Cuestionario (VD)

Q	Y₁₁	Y₁₂	Y₁₃	Y₁₄	Y₁₅	Y₁₆	Y₁₇	Y₁₈	Y₁₉	Y₂₀
1	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3
2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5
4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	5
5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4
6	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4
7	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4
8	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4
10	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4
11	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4
12	5	5	5	5	5	5	3	3	1	4
13	4	4	3	4	4	4	3	3	2	3
14	5	5	3	4	4	4	3	3	1	3
15	5	5	3	5	5	5	3	3	1	3
16	5	5	4	5	5	5	3	3	2	4
17	5	5	3	4	4	4	3	3	2	4
18	4	5	3	5	5	5	2	3	1	4
19	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3
20	3	4	3	4	4	4	3	2	2	3
21	4	4	4	5	5	5	3	3	1	3
22	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3
23	5	5	5	5	5	5	2	3	1	3
24	4	4	3	4	4	4	3	3	1	3
25	4	5	3	5	5	5	2	3	3	1
26	4	4	3	4	4	5	3	3	3	3
27	4	5	3	5	5	5	3	2	1	3
28	4	5	3	5	5	5	3	2	3	2
29	4	4	3	5	5	5	2	3	1	3
30	5	5	4	5	5	5	3	2	2	4
31	4	5	4	5	5	5	3	3	1	3
Total	∑ Y₁₁	∑ Y₁₂	∑ Y₁₃	∑ Y₁₄	∑ Y₁₅	∑ Y₁₆	∑ Y₁₇	∑ Y₁₈	∑ Y₁₉	∑ Y₂₀
31	129	137	107	136	137	138	91	89	62	108

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

ENCUESTA SOBRE LOS ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023

Tabla 5.245

Preguntas de la Variable Dependiente (VD)

Preguntas	N = 31 Media	Desviación Estándar
Y ₁₁ . La empresa le comunica información de manera clara.	4.161	0.523
Y ₁₂ . La empresa se comunica por medios digitales con los empleados.	4.419	0.502
Y ₁₃ . La empresa se comunica de manera transparente.	3.452	0.624
Y ₁₄ . La empresa valora la inclusión social.	4.387	0.495
Y ₁₅ . La empresa vela por el respeto entre trabajadores.	4.419	0.502
Y ₁₆ . La empresa fomenta la práctica de valores.	4.452	0.506
Y ₁₇ . La empresa busca fomentar un entorno creativo.	2.935	0.512
Y ₁₈ . La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras.	2.871	0.428
Y ₁₉ . La empresa brinda oportunidades de capacitación.	2.000	0.856
Y ₂₀ . La empresa recibe sugerencias de los colaboradores.	3.484	0.851

Nota. Datos obtenidos de la encuesta

INTERPRETACIÓN

En la pregunta 11 donde, se manifiesta que la empresa comunica información de manera clara, la media es de 4.16, es decir qué; los empleados están de acuerdo, obteniendo una desviación de 0.52. En la pregunta 12 se evidencia que la media es de 4.41, lo que indica que los colaboradores están de acuerdo con la comunicación por medio digitales de parte de la empresa y tiene una desviación de la media de 0.5. En la pregunta 13, se describe que la media es de 3.45 lo que indica que los colaboradores se encuentran en el umbral de la indiferencia y estar de acuerdo con que la empresa se comunica de forma

transparente, asimismo su desviación de la media es de 0.62. En la pregunta 14 la media es de 4.38 es decir que los colaboradores están de acuerdo con que la empresa valora la inclusión social mientras su desviación de la media es de 0.49. Por otro lado, en la pregunta 15, la media es de 4.41 que evidencia que los empleados están de acuerdo con que la empresa fomenta el respeto con sus colaboradores y su desviación de la media de los datos es de 0.5. En la pregunta 16 , donde la media es de 4.45 donde más del 50% de los empleados manifiesta que la empresa fomenta los valores posee una desviación de la media de los datos de 0.5. La pregunta 17 tiene una media de 2.9 lo que indica que más del 50% de los encuestados se acercan a la indiferencia comuna desviación de 0.51 respecto de si la empresa fomenta un entorno creativo. De igual manera, la pregunta 18 donde se observa que la media es de 2.87 en donde los encuestados se acercan a la indiferencia de aseverar que la empresa reconozca o busque ideas innovadoras.

La pregunta 19, tiene una media de 2 es decir que los encuestados se encuentran en desacuerdo con que la compañía brinde oportunidades de capacitación. Finalmente, la media de la pregunta 20 es de 3.48 lo que nos indica que los participantes evidencian están de acuerdo con que la empresa recibe sugerencias de sus propios colaboradores con una desviación de la media de 0.85.

En relación con la desviación estándar, que se determina mediante la teoría del límite central y sirve como medida de dispersión que indica la distancia de los datos respecto a la media, es posible calcular los límites de control superior e inferior si se conocen la media y las desviaciones estándar. Las fórmulas para estos límites son las siguientes:

$$\text{Limite de control superior (UCL)} = \bar{x} + z\sigma$$

$$\text{Limite de control inferior (LCL)} = \bar{x} - z\sigma$$

Donde:

\bar{x} representa la media de las muestras.

Z es el número de desviaciones estándar, con un valor de 3 para un nivel de confianza del 99%.

σ es la desviación estándar, calculada según la tabla 5.25.

Tendremos que el límite superior esta denotado por la ecuación:

$$\text{Limite de control superior (UCL)} = 3.65 + 3 * \frac{0.63}{\sqrt{31}} = 3.99$$

Luego,

$$\text{Limite de control inferior (LCL)} = 3.65 - 3 * \frac{0.63}{\sqrt{31}} = 3.31$$

De acuerdo con lo descrito en la aplicación de la encuesta basándonos en el teorema del límite central se puede deducir que los aspectos motivacionales son factores determinantes del rendimiento laboral y clima organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud miraflorentino.

RESUMEN DE LÍMITES DE CONTROL SUPERIOR (UCL) E INFERIOR (LCL) DE LA VARIABLE DEPENDIENTE (VD)

Tabla 5.26

Límites de control superior e inferior

Variable Dependiente	Media	Límite Control Superior (UCL)	Límite Control Inferior (LCL)
Y ₁₁	4.161	4.443	3.880
Y ₁₂	4.419	4.690	4.149
Y ₁₃	3.452	3.788	3.115
Y ₁₄	4.387	4.654	4.120
Y ₁₅	4.419	4.690	4.149
Y ₁₆	4.452	4.724	4.179
Y ₁₇	2.935	3.211	2.659
Y ₁₈	2.871	3.101	2.641
Y ₁₉	2.000	2.461	1.539
Y ₂₀	3.484	3.943	3.025

Como se describe en la tabla 5. 26, la pregunta 11 posee los limites superior e inferior de 4.44 y 3.88, respectivamente; lo que indica que la mínima dispersión será mínima en grupos más grandes asociados a los indicadores de la variable dependiente. En consecuencia, posibilitan la mejora del rendimiento laboral y clima organizacional del centro de salud miraflorentino.



CONCLUSIONES

1. Se concluyó que los aspectos motivacionales son factores determinantes del clima organizacional de los colaboradores del establecimiento de salud miraflochino. Es decir, los aspectos motivacionales tienden a relacionarse con los objetivos específicos. Es por ello, que las dimensiones presentadas repercuten en la variable dependiente; a través de los objetivos específicos que se plantearon en el centro de salud de Miraflores.
2. Se estableció que los resultados que se obtuvieron mediante la encuesta y los cuales guardan relación con las preguntas de la variable independiente, se encuentran cercanos a la media de las preguntas en mención. Evidenciando que, un gran número de colaboradores encuestados están de acuerdo en que los aspectos motivacionales orientan a la mejora del clima organizacional del centro de salud de Miraflores.
3. Se determinó que los resultados obtenidos mediante la encuesta en relación y los cuales guardan relación con las preguntas de la variable dependiente, se encuentran dentro del promedio de las preguntas en mención. Evidenciando que, el mayor número de colaboradores encuestados están de acuerdo en que un buen clima organizacional y el cumplimiento de sus indicadores son vitales para el desempeño adecuado de sus funciones o actividades.
4. Se concluyó que los datos obtenidos en relación a los límites de control superior e inferior de la variable independiente y cada una de sus preguntas, demuestran que los indicadores asociados a los aspectos motivacionales son determinantes en clima organizacional de los empleados del establecimiento de salud. Es decir, los aspectos motivacionales inciden en la optimización del clima laboral.
5. Se concluyó que los datos obtenidos en relación a los límites de control superior e inferior de la variable dependiente y cada una de sus preguntas, demuestran que la dispersión será mínima en grupos más grandes asociados a los indicadores de la variable dependiente. En consecuencia, posibilitan la mejora del clima organizacional del centro de salud miraflochino.

RECOMENDACIONES

1. Promover pautas de trabajo en equipo con la participación tanto de líderes como personal operativo y que a su vez sean monitoreadas periódicamente para obtener indicadores de medición; favoreciendo a la toma de decisiones dentro de estas iniciativas.
2. Establecer un canal de comunicación oficial hacia los colaboradores, como un repositorio o plataforma digital (Intranet o Comunidad) en donde se publiquen las noticias, novedades, cambios organizacionales, eventos, reconocimientos, entre otros; generando así la participación activa de los empleados del centro de salud a buscar estar informados, así como también reconocer la transparencia organizacional.
3. Fomentar el reconocimiento obtenido por parte de los colaboradores del centro de salud de Miraflores, mediante eventos de integración, premios, detalles personalizados; generando así una identidad corporativa en cada uno de los empleados, es decir explotar la brecha de oportunidad en sentirse identificados con la organización e incrementando los niveles de autoestima en cada uno de ellos.
4. Brindar oportunidades de capacitación, talleres, cursos o congresos a los empleados administrativos, como a los empleados asistenciales del centro de salud de Miraflores. Generando así, la actualización constante a nivel profesional, potenciando el capital humano y del conocimiento de la organización; siendo esto un valor diferenciado a la competencia.
5. Promover el reconocimiento de ideas o proyectos de innovación, como: digitalización, automatización de procesos, uso de inteligencia artificial, análisis y procesamiento de data, entre otros. Cabe resaltar que dentro de un entorno altamente competitivo, optar por la tecnología como un aliado estratégico; nos podrá brindar permanencia dentro de la red.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adriazola, F., Bustamante, M., López, M. y Rojas, R. (2019). Percepción del clima organizacional en atención primaria de salud en la región del Maule, Chile. *Revista Empresarial*, 13(1), 13-21. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7021662>
- Alcívar, M., Carrión, N., Castelo, W., Llambo y Quiñonez, L., (2022). Influencia de la COVID-19 en el clima laboral de trabajadores de la salud en Ecuador. *Revista de información científica*, 101(1), 1-11. <http://scielo.sld.cu/pdf/ric/v101n1/1028-9933-ric-101-01-e3632.pdf>
- Andrade, M., Chong, M. y Cobo, E. (2021). Importancia de la motivación en los entornos laborales de las empresas. *Revista tecnológica Ciencia y Educación Edwards Deming*, 5(2), 101-115. <https://www.revistaedwardsdeming.com/index.php/es/article/view/83>
- Arana-Mayorca, A. y Huairé-Inacio, E. (2020). Prevalencia de factores motivacionales en trabajadores de empresas de Lima. *Revista Gestión I+D*, 5(2), 182 - 197. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7863446>
- Bonilla, N., Forgiony, J., Hernández, J., Rivera, D. y Roza, A. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacios*, 39(16), 17. <http://hdl.handle.net/20.500.12442/2168>
- Cachi, O. (2019). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en trabajadores del Hospital Geriátrico PNP "San José"* [Tesis de maestría, Universidad San Pedro]. Repositorio Institucional de la Universidad San Pedro. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/handle/USANPEDRO/14828>
- Caraveo, M. D. C. S. (2004). *Concepto y dimensiones del clima organizacional*. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 10(27), 83-88. <https://revistas.ujat.mx/index.php/hitos/article/view/4402/3399>
- Cervantes, I., García, G., Domínguez, J., Parra, L., Peña, O. y Romero, Y. (2021). Clima organizacional y motivación en la Clínica Smiling Center de la Ciudad de Bogotá [Proyecto de investigación aplicada, Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano] Repositorio de la Institución Universitaria Politécnico Grancolombiano. <http://hdl.handle.net/10823/2962>

- Chavez, M. (2023). *Estrategias de motivación para mejorar el clima laboral del personal sanitario del centro de salud de Reque, Chiclayo* [Tesis de maestría, Universidad Señor de Sipán] Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán. <https://hdl.handle.net/20.500.12802/11180>
- Cumpa, G. (2023). *Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado, Lima* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121041>
- Diaz, E. y Ruiz Mejía, C. (2021). *Clima Laboral Y Motivación Laboral en una clínica de salud ocupacional, Jesús María* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/28031>
- Esquivel-Hernández, J., Martínez-Pratz, G., y Silva-Hernández, F. (2020). *Clima Organizacional: Aspecto básicos de su origen y definición* (6a ed.). Cuadernos Sofia. <https://bcp.cienciasdeladocumentacion.cl/gallery/ART%204%20VOL6JULDIC2020.pdf>
- Estrada, L. (2018). *Motivación y emoción* (ISBN. 978-958-5539-15-0). Fundación Universitaria del Área Andina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3541>
- Falcón, V. L., Pertile, V. C., & Ponce, B. E. (2019). La encuesta como instrumento de recolección de datos sociales: Resultados diagnóstico para la intervención en el Barrio Paloma de la Paz (La Olla)-ciudad de Corrientes (2017-2018). In XXI Jornadas de Geografía de la UNLP 9 al 11 de octubre de 2019 Ensenada, Argentina. Construyendo una Geografía Crítica y Transformadora: En defensa de la Ciencia y la Universidad Pública. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Geografía. <https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=eventos&d=Jev13544>
- García, E. K. M., & Arvelo, M. G. V. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 548-567. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890444>

- García-Rubiano, M., Vesga-Rodríguez, J. J., & Gómez-Rada, C. A. (2020). *Clima organizacional: teoría y práctica*. Editorial Universidad Católica de Colombia. <https://doi.org/10.14718/9789585133396.2020>
- Guillen, O. R., Sánchez Camargo, M. R., & Begazo De Bedoya, L. H. (2020). Pasos para elaborar una tesis de tipo correlacional. Recuperado de: http://cliic.org/2020/Taller-Normas-APA-2020/libro-elaborar-tesis-tipocorrelacional-octubre-19_c.pdf.
- Herrera, M. (2023). *Clima organizacional y satisfacción laboral del personal de obstetricia de un hospital de Huaraz* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo] Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/108897>
- Iglesia-Armenteros, A. y Torres-Esperón, J. (2018). Un acercamiento al Clima Organizacional. *Revista Cubana de Enfermería*, 34(1), 197 – 209 <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=93793>
- Juarez-Adauta, S. (2018). Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México. *Revista Cubana de Salud Pública*. 44(4), 97-111. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=84994#>
- Naranjo, M. (2009). *Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo* (ISSN. 0379-7082). Revista Educación. <https://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Nicaragua, E. (2018). Metodología de la investigación e investigación aplicada para Ciencias Económicas y Administrativas. *Revista de La Universidad Autónoma*, 1, 1-89. <https://opomania.net/wp-content/uploads/2021/05/Metadologia-de-la-investigacion-basica-e-investigacion-aplicada.pdf>
- Peña-Rivas, H., Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Cientific*, 3(7), 177 – 192 http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Porrás-Balvin, A. S., & Durand-Barreto, J. E. (2018). Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 18-26. https://scholar.googleusercontent.com/scholar?q=cache:AM8gm8Dvd8QJ:scholar.google.com/+motivacion+y+clima+organizacional&hl=es&as_sdt=0,5&as_ylo=2018&as_yhi=2023

- Pozzo, M. I., Borgobello, A., & Pierella, M. P. (2018). Uso de cuestionarios en investigaciones sobre universidad: análisis de experiencias desde una perspectiva situada. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*, 8(2).
<https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=arti&d=Jpr9347>
- Torres-Rodríguez, K., Lamenta Pistillo, P., y Hamidian Fernández, B. (2018). *Clima organizacional como gestión del conocimiento*. *Sapienza Organizacional*, 5(9), 159-172.
<https://www.redalyc.org/journal/5530/553056570008/553056570008.pdf>
- Verona, A. (2020). *Influencia de la motivación de los empleados para el logro de objetivos empresariales*. [Artículo de reflexión de especialización en alta gerencia, Universidad Militar Nueva Granada], *Alta Gerencia Collections*.
<http://hdl.handle.net/10654/35243>



ANEXO 1

CUESTIONARIO

V.I. : Aspectos Motivacionales	Escala Likert				
	Total Desacuerdo	Desacuerdo	Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
X1. La empresa brinda vales de alimentación.					
X2. La empresa respeta su horario de refrigerio					
X3. La empresa promueve el trabajo en equipo.					
X4. La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores.					
X5. La empresa reconoce fechas importantes para usted.					
X6. La empresa vela por su bienestar físico y/o mental.					
X7. La empresa valora sus habilidades.					
X8. La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados.					
X9. La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores.					
X10. La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas.					
V.D. : Clima Organizacional	Total Desacuerdo	Desacuerdo	Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo	Acuerdo	Total Acuerdo
Y11. La empresa le comunica información de manera clara.					
Y12. La empresa se comunica por medios digitales con los empleados.					
Y13. La empresa se comunica de manera transparente.					
Y14. La empresa valora la inclusión social.					
Y15. La empresa vela por el respeto entre trabajadores.					
Y16. La empresa fomenta la práctica de valores.					
Y17. La empresa busca fomentar un entorno creativo.					
Y18. La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras.					
Y19. La empresa brinda oportunidades de capacitación.					
Y20. La empresa recibe sugerencias de los colaboradores.					

ANEXO 2
MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<u>GENERAL</u> ¿Cuál es la relación entre aspectos motivacionales y clima organizacional de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre aspectos motivacionales y clima organizacional de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.	<u>GENERAL</u> Existe relación entre aspectos motivacionales y el clima organizacional de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.	ASPECTOS MOTIVACIONALES	<ul style="list-style-type: none"> - Alimentación - Vivienda - Pertenecer a un grupo - Recibir afecto - Autoestima 	<ol style="list-style-type: none"> 1. TIPO DE ESTUDIO El tipo de estudio a realizar es descriptivo- correlacional, porque se describirá cada una de las variables y correlacional porque se explicará la relación entre la variable 1 y variable 2. 2. DISEÑO DE ESTUDIO El tipo de diseño a realizar es no experimental, porque no manipularemos las variables. <p>POBLACIÓN</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. TIPO DE MUESTRA Se utilizará la muestra censal, subgrupo de la población en el que todos los elementos de esta tienen la posibilidad de ser elegidos. 4. TAMAÑO DE MUESTRA La muestra es censal. Se considera al total de la población. <p>5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS Variable 1: Aspectos Motivacionales Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. Variable 2: Clima Organizacional Técnica: La técnica a utilizar será la encuesta Instrumento: El instrumento será el cuestionario que es de elaboración propia.
<u>ESPECÍFICO</u> ¿Cuál es la relación entre los aspectos motivacionales y el clima ético en los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre aspectos motivacionales y el clima ético en los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.	<u>ESPECÍFICO</u> Existe relación entre aspectos motivacionales y el clima ético en los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.			
<u>ESPECÍFICO</u> ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional las necesidades de autorrealización de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación el clima organizacional y las necesidades de autorrealización de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023	<u>ESPECÍFICO</u> Existe relación entre el clima organizacional y las necesidades de autorrealización de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023	CLIMA ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> - Tipos de comunicación - Valores - Comportamiento - Ideas y soluciones creativas - Valor agregado 	
<u>ESPECÍFICO</u> ¿Cuál es la relación los aspectos motivacionales y el clima de innovación y creatividad de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023?	<u>ESPECÍFICO</u> Determinar la relación entre los aspectos motivacionales y el clima de innovación y creatividad de los trabajadores de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.	<u>ESPECÍFICO</u> Existe relación entre los aspectos motivacionales y el clima de innovación y creatividad de los empleados de un establecimiento de salud, Miraflores 2023.			

ANEXO 3
MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

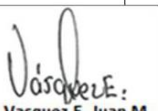
TESIS	VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	ESCALA DE LIKERT	
ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023	Aspectos motivacionales	Según RAE (2014, como se citó en Estrada, 2018), sostiene que: La motivación hace alusión al conjunto de elementos externos o internos, los cuales determinan el actuar del individuo en un determinado contexto.	La variable gestión motivación fue medida por medio de 3 dimensiones: Necesidades primarias, Necesidades sociales y Necesidades de autorrealización; 6 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Necesidades primarias	Alimentación	Escala ordinal	1-2	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo	
					Vivienda				
				Necesidades sociales	Pertenecer a un grupo		3-4		
					Recibir afecto				5-6
				Necesidades de autorrealización	Autoestima		7-8		
	Capacidad de logro	9-10							
	Clima organizacional	Según Esquivel et al. (2020) define al clima organizacional como al conjunto de factores especiales en el individuo, tales como: actitud, condiciones físicas, psicológicas; considerando al entorno físico y social con particularidades autónomas.	La variable Clima Organizacional fue medida por medio de 3 dimensiones: Clima de comunicación, Clima ético y Clima de innovación y/o creatividad; 5 indicadores, los cuales permitieron la elaboración del cuestionario para la recopilación de datos.	Clima de comunicación	Tipos de comunicación		Escala ordinal	11-12	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo
					Clima ético	Valores		13-14	
				Comportamiento		15-16			
				Ideas y soluciones creativas		17-18			
Clima de innovación y/o creatividad				Valor agregado	19-20				

ANEXO 4

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 4: Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Tipo de investigación: "ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023"							
Apellidos y nombres del investigador: GALLARDO CORREA NORBERTO GABRIEL							
Apellidos y nombres del experto: DR. VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL							
ASPÉCTO A EVALUAR							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO		
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	OBSERVACIONES / SEGURENCIAS
Aspectos Motivacionales	Necesidades primarias	Alimentación	La empresa brinda vales de alimentación.	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo	✓		
			La empresa respeta su horario de refrigerio.		✓		
	Necesidades sociales	Pertener a un grupo	La empresa promueve el trabajo en equipo.		✓		
			La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores.		✓		
		Recibir afecto	La empresa reconoce fechas importantes para usted.		✓		
			La empresa vela por su bienestar físico y/o mental.		✓		
	Necesidades de autorrealización	Autoestima	La empresa valora sus habilidades.		✓		
			La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados.		✓		
		Capacidad de logro	La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores.		✓		
			La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas.		✓		
Clima Organizacional	Clima de comunicación	Tipos de comunicación	La empresa le comunica información de manera clara.	TA= Total Acuerdo	✓		
			La empresa se comunica por medios digitales con los empleados.		✓		
	Clima ético	Valores	La empresa se comunica de manera transparente.		✓		
			La empresa valora la inclusión social.		✓		
		Comportamiento	La empresa vela por el respeto entre trabajadores.		✓		
			La empresa fomenta la práctica de valores.		✓		
	Clima de innovación y creatividad	Ideas y soluciones creativas	La empresa busca fomentar un entorno creativo.		✓		
			La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras.		✓		
		Valor agregado	La empresa brinda oportunidades de capacitación.		✓		
			La empresa recibe sugerencias de los colaboradores.		✓		
 Firma del experto: Dr. Vasquez E. Juan M.			Fecha __ 22 __ / 11 / 2023 __				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 4

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 4: Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Tipo de investigación: "ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023"								
Apellidos y nombres del investigador: GALLARDO CORREA NORBERTO GABRIEL								
Apellidos y nombres del experto: VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL								
ASPECTO A EVALUAR								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	SI CUMPLE	NO CUMPLE	OPINION DEL EXPERTO OBSERVACIONES /SEGURENECIAS	
Aspectos Motivacionales	Necesidades primarias	Alimentación	La empresa brinda vales de alimentación.	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo	X			
			La empresa respeta su horario de refrigerio.		X			
	Necesidades sociales	Pertenece a un grupo	La empresa promueve el trabajo en equipo.		X			
			La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores.		X			
			La empresa reconoce fechas importantes para usted.		X			
			La empresa vela por su bienestar físico y/o mental.		X			
	Necesidades de autorrealización	Autoestima	La empresa valora sus habilidades.		X			
			La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados.		X		Siente usted el respeto y autorestima de sus compañeros y jefes.	
			La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores.		X			
			La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas.		X			
Clima de comunicación	Tipos de comunicación	La empresa le comunica información de manera clara.	X					
		La empresa se comunica por medios digitales con los empleados.	X					
Clima Organizacional	Clima ético	Valores	La empresa se comunica de manera transparente.	X		Otros valores -> la honestidad		
			La empresa valora la inclusión social.	X				
			La empresa vela por el respeto entre trabajadores.	X				
	Clima de innovación y creatividad	Comportamiento	La empresa fomenta la práctica de valores.	X				
			La empresa busca fomentar un entorno creativo.	X				
	Clima de innovación y creatividad	Ideas y soluciones creativas	La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras.	X				
			Valor agregado	La empresa brinda oportunidades de capacitación.	X			
				La empresa recibe sugerencias de los colaboradores.	X			
Firma del experto:			Fecha 24 / 11 / 2023	<div style="text-align: right; font-size: large; font-family: cursive;">Bernabell</div>				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANNA MARIA BERNABEL UZA
Docente Metodólogo

ANEXO 4

CERTIFICADOS DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Anexo 4: Validación de instrumento

MATRIZ DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS

Tipo de investigación: "ASPECTOS MOTIVACIONALES Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LOS TRABAJADORES DE UN ESTABLECIMIENTO DE SALUD, MIRAFLORES 2023"								
Apellidos y nombres del investigador: GALLARDO CORREA NORBERTO GABRIEL								
Apellidos y nombres del experto: VÁSQUEZ ESPINOZA JUAN MANUEL								
ASPÉCTO A EVALUAR								
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM/PREGUNTA	ESCALA	OPINION DEL EXPERTO			
					SI CUMPLE	NO CUMPLE / OBSERVACIONES / SEGRENECIAS		
Aspectos Motivacionales	Necesidades primarias	Alimentación	La empresa brinda vales de alimentación.	TD= Total Desacuerdo D = Desacuerdo I = Ni Desacuerdo Ni De Acuerdo A =Acuerdo TA= Total Acuerdo	X			
			La empresa respeta su horario de refrigerio.		X			
	Necesidades sociales	Pertener a un grupo	La empresa promueve el trabajo en equipo.		X			
			La empresa brinda espacios de integración entre colaboradores.		X			
		Recibir afecto	La empresa reconoce fechas importantes para usted.		X			
			La empresa vela por su bienestar físico y/o mental.		X			
	Necesidades de autorrealización	Autoestima	La empresa valora sus habilidades.		X			
			La empresa cuenta con áreas de descanso para los empleados.		X			
		Capacidad de logro	La empresa celebra los logros que obtienen los colaboradores.		X			
			La empresa le asigna proyectos por dirigir, con recursos y metas establecidas.		X			
			Clima de comunicación		Tipos de comunicación	La empresa le comunica información de manera clara.	X	
						La empresa se comunica por medios digitales con los empleados.	X	
Clima Organizacional	Clima ético	Valores	La empresa se comunica de manera transparente.	X				
			La empresa valora la inclusión social.	X				
		Comportamiento	La empresa vela por el respeto entre trabajadores.	X				
	La empresa fomenta la práctica de valores.		X					
	Clima de innovación y creatividad	Ideas y soluciones creativas	La empresa busca fomentar un entorno creativo.	X				
			La empresa reconoce y/o amerita sus ideas innovadoras.	X				
		Valor agregado	La empresa brinda oportunidades de capacitación.	X				
	La empresa recibe sugerencias de los colaboradores.	X						
Firma del experto: 			Fecha: 24/11/2023					
Lic. Adm. MARIA R. ZARPAN LLONTOP DNI: 09435685 CLAD N° 37190								

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

ANEXO 5

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

Cálculo de Confiabilidad

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P.1	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P.2	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P.3	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P.4	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P.5	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P.6	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P.7	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P.8	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P.9	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P.10	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P.11	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P.12	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P.13	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P.14	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P.15	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P.16	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P.17	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P.18	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P.19	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P.20	Numérico	8	0		{1, Total de...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Conjunto de datos activo

- Escala: ALL VARIABLES
- Título
- Resumen de procesamie
- Estadísticas de fiabilidad

Registro

Fiabilidad

- Título
- Notas
- Escala: ALL VARIABLES
- Título
- Resumen de procesamie
- Estadísticas de fiabilidad

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	10

```

RELIABILITY
/VARIABLES=P.11 P.12 P.13 P.14 P.15 P.16 P.17 P.18 P.19 P.20
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/ICC=MODEL(MIXED) TYPE(CONSISTENCY) CIN=95 TESTVAL=0.
                    
```

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	10	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	10

Interpretación de Confiabilidad

Estadísticas de fiabilidad de la variable aspectos motivacionales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,885	10

Se evidencia que el instrumento utilizado para evaluar los aspectos motivacionales ha alcanzado un nivel de confiabilidad considerable, con un valor de 0.885 en el coeficiente de consistencia interna. Este resultado denota una coherencia interna notable entre los elementos o ítems que componen dicho instrumento.

Estadísticas de fiabilidad de la variable clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	10

Se evidencia que el instrumento utilizado para evaluar el clima organizacional ha alcanzado un nivel de confiabilidad considerable, con un valor de 0.948 en el coeficiente de consistencia interna. Este resultado denota una coherencia interna notable entre los elementos o ítems que componen dicho instrumento.

