

**UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA
FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA**



**RELACIÓN ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA
MOTIVACIÓN LABORAL EN
DOCENTES DE UNA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA**

**TESIS PARA OPTAR POR EL TÍTULO DE
CIRUJANO DENTISTA**

PRESENTADO POR:

Bachiller MATILDE MARGARITA BAUTISTA JIMENEZ

LIMA – PERÚ

2018

A Dios por darme la vida y la dicha de estar junto a los seres que amo.

A mis padres que me cuidan, me protegen, me guían y gracias por sus consejos para seguir adelante.

A mi esposo por su paciencia y comprensión y a mi hija que es una bendición de Dios.

A toda mi familia por su apoyo en este Caminar y me animaron en todo momento.

AGRADECIMIENTOS

Brindar mis más sincera gratitud a Dios por permitirme llegar hasta este punto y a todas las personas que hicieron posible que hoy logre culminar esta investigación.

Al Dr. Harold Antonio Crosby Reátegui por cada consejo, su dedicación y Sobre todo incentivar en mí esa pasión por la investigación que todo profesional de la salud debe tener.

Al Dr. Hugo Caballero Cornejo por su paciencia y amor a la investigación por su orientación imprescindible para llevar a cabo esta investigación.

ÍNDICE

	Pág.
CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I : FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1 Marco Teórico	1
1.2 Investigaciones	21
1.3 Marco Conceptual	26
CAPÍTULO II : PROBLEMA ,OBJETIVOS, VARIABLES	
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	32
2.1.1 Descripción de la realidad problemática	32
2.1.2 Definición del problema principal y específico	34

2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	
2.2.1 Finalidad	35
2.2.2 Objetivo general y específico	35
2.2.3 Delimitación de la investigación	36
2.2.3 Justificación e importancia del estudio	37
2.3 VARIABLES E INDICADORES	
2.3.1 Variable independiente	38
2.3.2 Variable dependiente	39
CAPÍTULO III : MÉTODO , TÉCNICA E INSTRUMENTO	
3.1 Población y Muestra	40
3.2 Diseño de estudio	41
3.3 Técnica e instrumento de recolección de datos	42
3.4 Procesamiento de recolección de datos	46
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
4.1 Presentación de Resultados	47
4.2 Discusión de Resultados	61

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones	65
5.2 Recomendaciones	66

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Pág.
N° 01 Distribución de los participantes en base al sexo	47
N° 02 Relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral	49
N° 03 Relación entre el Diseño de la organización y la Motivación Laboral	52
N° 04 Relación entre el Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral	55
N° 05 Relación entre el Compromiso y pertenecía y la Motivación Laboral	58

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Tabla	Pág.
N° 01 Distribución de los participantes en base al sexo	48
N° 02 Relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral	50
N° 03 Relación entre el Diseño de la organización y la Motivación Laboral	53
N° 04 Relación entre el Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral	56
N° 05 Relación entre el Compromiso y pertenecía y la Motivación Laboral	59

RESUMEN

El objetivo del presente estudio fue determinar la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en Docente de una Facultad Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018. Se realizó una investigación de tipo descriptiva, prospectiva de corte transversal. El instrumento, fueron dos cuestionarios de recolección de datos verificada y basada en la norma técnica uno para medir la variable, Clima Organizacional y el otro para medir la variable, Motivación Laboral en escala Likert. La muestra fue integrada por 60 Docentes que laboran en dicho servicio donde se estudió la Relación que existe entre el Clima Organizacional y Motivación Laboral en base al porcentaje de cada dimensión. Los resultados encontrados, se aprecia que en cuanto a la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral, el 85% perciben un Clima Laboral Bueno, de los cuales el 75% de la muestra tienen una Alta Motivación Laboral. El 13.4% perciben un Clima Laboral Regular de los cuales el 10 % tienen una Alta Motivación Laboral. El 1.7% perciben un Clima Laboral Muy bueno y una Alta Motivación Laboral .Conclusión ; Se determinó que la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018 es Bueno.

Palabras clave: Clima Organizacional, Motivación Laboral, Organización, Estomatología, Odontología

ABSTRACT

The aim of the present study was to determine the Relation that there exists between the Climate Organizational and the labor Motivation in Teacher of a Faculty Stomatology of the University Inca Garcilaso of the Vega in the year 2018. There was realized a descriptive, market investigation of type of transverse court. The instrument, was two questionnaires of compilation of information checked and based on the technical norm one to measure the variable, Climate Organizational and other one to measure the variable, Labor Motivation in scale Likert. The sample was integrated by 60 Teachers who work in the above mentioned service where there was studied the Relation that exists between the Climate Organizational and Labor Motivation on the basis of the percentage of every dimension. The opposing results, It appreciates that as for the Relation that exists between the Climate Organizational and the labor Motivation, 85 % perceives a Labor Climate good, of which 75 % of the sample has a High Labor Motivation. 13.4 % perceives a Labor very good Climate and a 10 % has a High Labor Motivation. 1.7 % .Concluded perceive a Labor very good Climate and a High Labor Motivation, one determined that the relation that exists between the Climate Organizational and the labor Motivation in Teachers of Faculty of Stomatology Inca Garcilaso of the Vega University at the year 2018 is good.

Palavras-chave: climate organizacional, motivação no trabalho , Organization, Somatología, Odontolgy

INTRODUCCIÓN

El presente plan de tesis titulado, Relación entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018, Tiene como problema principal demostrar cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en Docentes de una Facultad Estomatología, siendo su objetivo principal determinar en qué medida se Relaciona el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en Docentes de una Facultad Estomatología .

Entendemos por Clima Organizacional al vínculo entre caracteres y propiedades respectivamente indisolubles de un ambiente laboral concreto que son observadas, apreciadas o advertidas por los miembros de la organización reflejadas en su conducta lo cual afecta su desempeño laboral. Es indudable que la presencia de un apropiado u óptimo Clima Organizacional trascenderá positivamente en la motivación del trabajador y de la organización en general. Así mismo, se considera que un propicio Clima Organizacional influirá directamente sobre la Motivación del personal.

Actualmente, los requerimientos del usuario, hace notoria la necesidad de mantener un constante proceso de cambios en el desarrollo progresivo de la atención, con la finalidad de brindar al estudiante y paciente un servicio de calidad.

La mejora de la gestión será positiva con la reciprocidad entre jefatura y personal que forma parte del equipo en general, los profesionales son parte importante en la empresa ya que tienen la facilidad de conocer los procesos e indicadores internos del servicio donde desempeñan su función.

Durante este proceso y ante las exigencias de los compromisos de gestión con el personal, surge la necesidad de una mayor atención a sus demandas

laborales y profesionales, así como la administración de medidas estratégicas para desarrollar las capacidades, actitudes positivas del recurso humano, la participación activa mediante una dirección que permita el logro de las metas y objetivos tanto de la institución como de los individuos en particular.

Es por ello que en el presente estudio tiene por finalidad obtener resultados con el objetivo de analizar y proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la organización, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores; considerando que es un compromiso reforzarlo y buscar soluciones necesarias para su mejoría. Esto permite establecer la importancia que tiene la labor que desempeñan, teniendo en cuenta que un personal motivado representa mejora en la calidad de su práctica laboral diaria.

CAPÍTULO I: FUNDAMENTOS TEÓRICOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 MARCO TEÓRICO

A. CLIMA ORGANIZACIONAL

1. GENERALIDADES

El estudio de la conducta del profesional dentro de ambiente laboral es relativamente amplio y presenta diversas definiciones de gran interés; Así mismo la percepción del individuo de su ambiente de trabajo es muy importante porque se verá reflejado en su satisfacción y desempeño por lo tanto esto significa beneficio para el servicio.

El Clima Organizacional, llamado también clima laboral, ambiente laboral o ambiente organizacional, es un tema de importancia para aquellas instituciones competitivas que se encuentran en constante cambio y que buscan lograr una mayor productividad y calidad en el servicio ofrecido, por medio de la implementación de estrategias internas.

En este sentido el Clima Organizacional remite una serie de aspectos propios de la organización. Se trata de un concepto multidimensional que ha llegado a sostener que el Clima de una Organización constituye la responsabilidad de ésta debido a que, así como las características personales de un individuo configuran su responsabilidad; el Clima de una

Organización se conforma a partir de un conjunto de características de la misma. Por lo tanto el Clima Organizacional según:

Robbins la define de la siguiente forma:

Campo de estudio que investiga las repercusiones que los individuos, los grupos y las estructuras producen en el comportamiento de las organizaciones, con el propósito de aplicar estos conocimientos para mejorar la eficiencia de la organización. ¹

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Podemos encontrar diferentes definiciones de Clima Organizacional, desde diferentes perspectivas. La definición de cada autor está determinada por la forma como individualmente lo consideran, así como de las situaciones que lo determinan. En este orden, existen diferentes ideas acerca del origen del Clima Organizacional.

Schein señala:

El Clima Organizacional representa las percepciones que el individuo tiene de la organización para la cual trabaja y la opinión que se haya formado de ella en términos de autonomía, estructura, recompensa, consideración, cordialidad, apoyo y apertura. ²

Según Schein el Clima Organizacional representa el sentir del individuo condicionado por su ambiente laboral donde desarrolla su trabajo.

Rodríguez señala:

El Clima Organizacional se refiere a las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, al ambiente físico en el que éste se da, las relaciones interpersonales que tiene

lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales que afectan a dicho trabajo. ³

EL Clima Organizacional, son las percepciones compartidas y actitudes que caracterizan a los trabajadores de una organización en sus relaciones laborales, determina la forma como los trabajadores perciben su trabajo, sus relaciones personales, su organización, etc.

Rodríguez señala:

El Clima Organizacional se encuentra enfocado a la comprensión de las variables ambientales internas (ambiente físico, estructural, ambiente social, personal y variables propias del comportamiento organizacional) que afecta el comportamiento de los individuos dentro de la organización; su aproximación a estas es a través de las percepciones que los individuos tienen de ella. ³

El Clima Organizacional de una institución, expresa cómo influye el ambiente laboral sobre la motivación de los trabajadores y en su conducta, así como también es favorable en aquellas situaciones que proporcionan satisfacción de las necesidades, es como si hubiera una retroalimentación recíproca entre el estado motivacional de las personas y la organización.

Hall señala:

La especial importancia del Clima Organizacional reside en el hecho de que el comportamiento de un trabajador no es una resultante de los factores organizacionales existentes, sino que depende de las percepciones que tenga el trabajador de la organización. ⁵

Brunet ; Describe los siguientes tipos de Clima Organizacional según la teoría del psicólogo organizacional Rensis Lickert que sustenta los sistemas de organización en el marco de los climas, ellos son: ⁶

❖ **Clima de tipo autoritario**

- Sistema I. Autoritarismo explotador

Pertenece a la dirección que administra autoritariamente, es decir la comunicación de la administración con su personal no existe más que a través de normas institucionales, por lo cual los trabajadores permanecen en un ambiente de trabajo hostil ya que representa una atmosfera negativa de amenazas.

- Sistema II. Autoritarismo paternalista

Pertenece a la dirección que fiscaliza a su personal en forma estricta y nunca faculta autoridad, las decisiones son tomadas a nivel de dirección y se permite la participación del colaborador solo en casos menores y rutinarios.

❖ **Clima tipo participativo**

- Sistema III. Consultivo

Pertenece a la dirección que tiene seguridad y credibilidad en sus trabajadores a los cuales se les permite tomar decisiones específicas.

- Sistema IV. Participación en grupo

En este tipo de liderazgo las decisiones son tomadas por consenso y con la participación del personal.

El estudio del Likert ha tenido gran influencia en investigaciones realizadas sobre el clima organizacional que se presenta en una organización determinada. Resulta interesante su definición de los diferentes sistemas y de las variables que influyen en el clima de una organización, de tal manera hace referencia a factores tales como grado de participación, formas de control, estilo de manera, formas de comunicación, modos de toma de decisiones, etc.⁶

3. IMPORTANCIA DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Actualmente es de gran importancia la necesidad de reforzar el trabajo con un adecuado Clima Laboral dentro de las Organizaciones, como estrategia para incrementar la productividad, y los beneficios mutuos que este trae consigo, el ambiente laboral es uno de los elementos determinantes para un importante perfeccionamiento de los procesos organizativos, los cuales incluyen cambio e innovación, gestión, y calidad; mejorando la actitud y disposición del personal para afrontar Crisis y los cambios generados dentro del entorno competitivo laboral, en el que están inmersas cotidianamente las organizaciones.

Las Organizaciones están comprometidas a implementar estrategias con la finalidad de fortalecer, impulsar y mejorar el proceso de clima organizacional apropiado al trabajo cotidiano y las metas estratégicas previamente planteadas sin olvidar integrar las necesidades comunes del personal con los de la organización, obteniendo insuperables resultados.

Según Brunet, L. El ambiente laboral presenta efectos directos y los efectos de interacción:

Los efectos directos; se refiere a la influencia de las propiedades o de los atributos propios a una organización sobre el comportamiento

de la mayoría o de una parte de los miembros de la organización. Según este tipo de efecto, los comportamientos de un individuo varían de un clima a otro. Los efectos de interacción; se refieren a la influencia de los atributos de la organización en personas diferentes; así como a todos aquellos apoyos que el ambiente de trabajo le ofrece al individuo. ⁶

El Clima Organizacional determina la conducta del trabajador según el sentir y su percepción del ambiente laboral que este tenga se va a determinar los efectos positivos o negativos sobre el comportamiento que refleje el personal.

4. CARACTERÍSTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Hace referencia con la situación en que tiene lugar el trabajo de la organización. Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral.

Afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta. Una organización con un buen clima tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros: en tanto, una organización cuyo clima sea deficiente no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores , no tienen la camiseta puesta , normalmente tienen un muy mal Clima Organizacional.

Es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta dichos comportamientos y actitudes. En otras palabras, un individuo puede ver cómo el clima de su organización es grato y - sin darse cuenta- contribuir con su propio comportamiento a que este clima sea agradable; en el caso contrario, a menudo sucede que

personas pertenecientes a una organización hacen amargas críticas al Clima de sus Organizaciones, sin percibir que con sus actitudes negativas están configurando este clima de insatisfacción y descontento.⁷

5. FACTORES QUE INFLUYEN EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Independencia

La independencia mide el grado de autonomía de las personas en la ejecución de sus tareas habituales. Por ejemplo: una tarea contable que es simple tiene en sí misma pocas variaciones, es una tarea limitada, pero el administrativo que la realiza puede gestionar su tiempo de ejecución atendiendo a las necesidades de la empresa: esto es independencia personal. Favorece al buen clima el hecho de que cualquier empleado disponga de toda la independencia que es capaz de asumir.

Condiciones físicas

Las condiciones físicas contemplan las características medioambientales en las que se desarrolla el trabajo: la iluminación, el sonido, la distribución de los espacios, la ubicación (situación) de las personas, los utensilios, etcétera. Por ejemplo: un medio con luz natural, con filtros de cristal óptico de alta protección en las pantallas de los ordenadores, sin papeles ni trastos por el medio y sin ruidos, facilita el bienestar de las personas que pasan largas horas trabajando y repercute en la calidad de su labor. Se ha demostrado científicamente que la mejoras hechas en la iluminación aumentan significativamente la productividad.

Liderazgo

Mide la capacidad de los líderes para relacionarse con sus colaboradores. Un liderazgo que es flexible ante las múltiples situaciones laborales que se presentan, y que ofrece un trato a la medida de cada colaborador, genera un clima de trabajo positivo que es coherente con la misión de la empresa y que permite y fomenta el éxito.

Relaciones

Esta escala evalúa tanto los aspectos cualitativos como los cuantitativos en el ámbito de las relaciones, y con los resultados se obtiene por ejemplo: la cantidad de relaciones que se establecen; el número de amistades; quiénes no se relacionan nunca aunque trabajen codo con codo; la cohesión entre los diferentes subgrupos, etcétera. El grado de madurez, el respeto, la manera de comunicarse unos con otros, la colaboración o la falta de compañerismo, la confianza, todo ello son aspectos de suma importancia, ya que, dentro de una empresa, la calidad en las relaciones humanas es percibida por los clientes.

Reconocimiento

Se trata de averiguar si la empresa tiene un sistema de reconocimiento del trabajo bien hecho. En el área comercial, el reconocimiento se utiliza como instrumento para crear un espíritu combativo entre los vendedores, por ejemplo, estableciendo premios anuales para los mejores. Por lo que estaría bien, trasladar la experiencia comercial hacia otras áreas, premiando o reconociendo a aquel que lo merece. Es fácil reconocer el prestigio de quienes lo ostentan habitualmente, pero cuesta más ofrecer una distinción a quien por su rango no suele destacar. Cuando nunca se reconoce un trabajo bien hecho, aparece la apatía y el clima laboral se deteriora progresivamente.

Igualdad

La igualdad es un valor que mide si todos los miembros de la empresa son tratados con criterios justos. El amiguismo y la falta de criterio, ponen en peligro el ambiente de trabajo sembrando la desconfianza.

Otros factores

Hay otros factores que influyen en el clima laboral: la formación, las expectativas de promoción, la seguridad en el empleo, los horarios, los

servicios médicos, etcétera. También es importante señalar que no se puede hablar de un único clima laboral, sino de la existencia de varios que coexisten simultáneamente. Así, un departamento dentro de una organización, puede tener un clima excelente, mientras que en otro departamento, el ambiente de trabajo puede ser o llegar a ser muy deficiente. Resumiendo, el clima laboral diferencia a las empresas de éxito de las empresas mediocres.

En general, los cuestionarios que tratan de diagnosticar el clima laboral en la empresa, suelen tratar aspectos como:

- Motivación en el trabajo.
- Posibilidades de creatividad e iniciativa.
- Trabajo en equipo.
- Relaciones verticales y horizontales entre trabajadores y jefes. ⁸

6. COMO SE PUEDE MEJORAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL

Según Peter Cotton La forma más eficiente y efectiva de mejorar el clima organizacional es:

Utilizar un sistema de medición de calidad para diagnosticar como varios elementos del clima están operando y luego b) implementar un proceso que comprometa a los empleados a contribuir en el diagnóstico sobre el clima y contribuir en el diseño de acciones a seguir.

En relación a la medición, algunos directivos parecen ser capaces de identificar áreas problemáticas gracias a su experiencia e intuición, pero sería un acercamiento informal. ⁹

7. BENEFICIOS DE UN ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

La encuesta de Clima Organizacional puede generar resultados muy positivos, neutrales o negativos. Si se administra adecuadamente producirá

beneficios importantes como los siguientes. Un Estudio de Clima Organizacional dará respuesta a los sentimientos de satisfacción o insatisfacción que los colaboradores tienen hacia su trabajo, en cuáles de sus funciones se enfocan más, en qué actividades ponen mayor sentimiento, cuáles departamentos se pueden ver afectados y que personas están involucradas con sus funciones (Gerentes, supervisores, coordinadores, analistas). La encuesta es un poderoso elemento para evaluar los problemas de los trabajadores.

Comunicación. Es otro de los beneficios que se pueden lograr con la aplicación de la encuesta de Clima Organizacional. La comunicación fluye en todas las direcciones en la medida en que las personas planean la encuesta, la realizan y comentan sus resultados. Lo anterior cobra mayor importancia cuando se alienta a los colaboradores a comentar que es lo que realmente piensan de su lugar de trabajo.

Mejoramiento de las Actitudes. Este punto es un beneficio inesperado. En ocasiones, algunos colaboradores toman a las encuestas de satisfacción como un desahogo emocional, la oportunidad de dejar salir todos los sentimientos acumulados en un periodo de tiempo, mientras que para otros representa el interés que tiene la Dirección General por mejorar el bienestar de sus colaboradores, lo cual genera un sentimiento de co-responsabilidad hacia la Dirección por esta preocupación.

Necesidades de Capacitación. Orientados principalmente a los supervisores, gerentes y directores. Los resultados de un estudio de Clima, nos pueden indicar que piensan los colaboradores de sus superiores, de los procesos que implementan, de la delegación de tareas y responsabilidades y de su comportamiento hacia el grupo de trabajo, datos que son útiles para las necesidades de capacitación de sus superiores.

Planeación y Seguimiento de los cambios. El estudio de Clima nos puede también informar de lo que piensan los colaboradores respecto a cambios importantes en la organización, tales como la estructura, procedimientos, políticas, etc. Las respuestas son útiles para identificar problemas que podrían surgir, comparando las respuestas a diferentes opciones y de esta manera motivar a los directivos a modificar o replantear algunos planes de acción. Las encuestas de seguimiento, permiten a la dirección evaluar la respuesta real a un cambio y estudiar su éxito o fracaso

.10

8. PROCESOS QUE INTERVIENEN EN EL CLIMA LABORAL

Brunet ; todas las audiencias tienen un papel que jugar y, entre éstas, no pueden faltar los agentes externos, cada vez más relevantes en un entorno en el que la información fluye con mayor rapidez y la vinculación profesional está, hoy por hoy, muy relacionada con la oferta media del mercado. Así tenemos dos tipos de agentes:⁶

Agentes Internos: debe establecerse una relación de confianza entre los representantes de la empresa, que tienen la responsabilidad de establecer el marco de actuación de entre las necesidades empleados y los requerimientos del negocio expresado por la empresa; y los propios empleados, que son usuarios de las políticas y debemos implicarlos en los procesos de gestión.

Agentes Externos: debemos conocer con profundidad la influencia de las audiencias proscriptoras – familia, amigos, etc. -, quienes ejercen una influencia inestimable en el empleado; y el cliente, quien marca el ritmo de la actividad del negocio .Del resultado final de la gestión. Por último, no debemos obviar a las empresas del mercado con igualdad de condiciones, quienes constituyen referencias que hay que conocer y examinar.

9. FORMAS DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Existen diversas teorías que han tipificado los climas organizacionales que pueden producirse en diferentes configuraciones de las variables que conforman el concepto. Veremos, en primer lugar, la de Likert Rensis Likert sostiene que en la percepción del clima de una organización influyen variable tales como la estructura de la organización y su administración, las reglas y normas, la toma de decisiones, etc. Estas son variables causales. Otro grupo de variables son intervinientes y en ellas se incluyen las motivaciones, las actitudes, la comunicación. Finalmente, Likert indica que las variables finales son dependientes de las dos anteriores y se refieren a los resultados obtenidos por la organización. En ellas, se incluyen la productividad, las ganancias y las pérdidas logradas por la organización. Estos tres tipos de variables influyen en la percepción del clima, por parte de los miembros de una organización. Para Likert es importante que se trate de la percepción del Clima, más que del clima en sí, por cuanto él sostiene que los comportamientos y actitudes de las personas son una resultante de sus percepciones de la situación y no de una situación objetiva.¹¹

10. FASES DEL ESTUDIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Las fases que se presentan en la metodología para el estudio del clima organizacional, Pueden ser adecuadas o adaptadas según la necesidad de la realidad local.

Fase de alineamiento:

- Compromiso de la Alta Dirección de las Organizaciones de Salud
- Profundo conocimiento de la organización.
- Construcción del instrumento de medición.

Fase de sensibilización:

- Definición del concepto de la medición.
- Campaña de publicidad y comunicación interna.
- Integración y responsabilidad de los recursos humanos (usuarios internos), de la organización con el estudio de clima organizacional.

Fase de medición:

- Convocatoria de los recursos humanos (usuarios internos).
- Sensibilización previa a la aplicación del cuestionario del clima organizacional.
- Metodología de medición: De acuerdo al Documento Técnico: Metodología para el Estudio del Clima Organizacional.
- Anonimato y confidencialidad en la información.

Fase de análisis y entrega de los resultados:

- Resultados en tiempo real: El resultado del estudio del clima organizacional debe ser entregado inmediatamente después de su evaluación.
- Entrega de informes amigables.
- Análisis a profundidad de los resultados cuantitativa y cualitativamente.
- Entrega de recomendaciones y pasos a seguir posterior a la medición del clima organizacional.
- Entrega de resultados a la Alta Dirección, Dirección y a la Organización en general.

Fase de acciones de mejora:

- Desarrollo de planes de acción y mejoramiento continuo del Clima Organizacional en los diferentes procesos que son percibidos como una debilidad o amenaza.
- Articular los resultados del mejoramiento de clima organizacional con los indicadores estratégicos de la organización. Al finalizar esta fase el equipo técnico o comité de clima organizacional, promoverá la elaboración de un documento de sistematización de experiencias exitosas que puedan ser socializadas para fortalecer el desarrollo del clima organizacional.⁴

B. MOTIVACIÓN LABORAL

1. GENERALIDADES

Tema que en la actualidad ha adquirido gran importancia porque comprende tanto los procesos individuales o estímulos que percibe un trabajador de parte de la institución donde se desempeña lo que conlleva o influye en un comportamiento positivo o negativo, ya que existe un vínculo muy estrecho entre su desempeño y satisfacción en la organización. Es muy importante explicar el concepto general sobre la motivación y lo que representa en las personas y en las organizaciones

Koontz señala:

Los motivadores son cosas que inducen a un individuo a alcanzar un desempeño. Son las recompensas o incentivos ya identificados que intensifican el impulso a satisfacer esos deseos. Son también los medios por los cuales es posible conciliar necesidades contrapuestas o destacar una necesidad para darle prioridad sobre otra.¹²

2. FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación es un tema de actualidad en las organizaciones laborales, ya que conociendo cuáles son los móviles de la conducta de las personas, se pueden cambiar o corregir las metas propuestas, y en función de ello, lograr una mayor correspondencia entre los objetivos organizacionales y personales, a fin de que la organización funcione adecuadamente y los miembros de ésta se sientan satisfechos y logren su realización (Parera & Gonzalez).

Vale indicar que la motivación, es decir, la conducta motivada en el ambiente laboral, requiere de un motivo, que es la fuerza interior que empuja a las personas a trabajar y a cuidar su tarea; es decir, se requiere de un motivo que se presenta como impulso, tendencia, deseo, necesidad, para que una persona inicie una acción (activación), se dirija hacia un objetivo (dirección) y persista en alcanzarlo (mantenimiento) (Parera & González).¹⁵

Brunet, L. señala:

*La satisfacción es una resultante efectiva del trabajador a la vista de los papeles de trabajo, resultando la interacción dinámica de dos conjuntos de coordenadas, llamadas necesidades humanas e incitaciones del empleo.*⁶

Cuando un trabajador se satisfecho y motivado y la organización le permite alcanzar su desarrollo personal, es más susceptible de generar en éste una visión positiva de su empleo.

Robbins, S. Señala:

*Definiremos motivación como los procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo por conseguir una meta. Mientras que la motivación general se ocupa de los Esfuerzos por alcanzar cualquier meta, nosotros restringiremos nuestra atención a las metas organizacionales, en razón de nuestro interés especial en el comportamiento laboral.*¹

La motivación toma en cuenta tres elementos claves: intensidad, dirección y persistencia. Estos elementos se condicionan entre ellos para alcanzar los objetivos.

Por lo tanto, la motivación es a la vez objetivo y acción. Sentirse motivado tiene relación con identificarse y comprometerse con el fin y por el contrario, sentirse desmotivado representa desinterés y por lo tanto la imposibilidad de conseguir el objetivo.

Cabe destacar la importancia que en tanto un trabajador se encuentre motivado y satisfecho los resultados se verán reflejados en su productividad por lo tanto se puede aseverar que estos tres aspectos se encuentran vinculados. Aunque generalmente es considerado como principal motivador del trabajador los incentivos y las recompensas.

Maslow citado por Robbins, S. Señalan:

El principio primordial de la organización de la motivación humana es la ordenación de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o potencia.¹

Es decir, el ser humano tiene necesidades esenciales que satisfacer para su desarrollo profesional y personal, para ello debe jerarquizarlas para poder satisfacerlas.

Hall señala:

La motivación es un proceso hipotético según el cual la conducta es impulsada por algo que se puede llamar fuerza o energía que se moviliza o cambia debido a factores internos o externos.⁵

De acuerdo a lo expresado, el estado emocional, de los seres humanos influye y tiene relación con sentirse motivados, si se tiene un ambiente hostil en el trabajo la motivación no puede ser asertiva.

Chiavenato, I. Señala:

Como el ambiente interno existente entre los miembros de la organización, está estrechamente ligado, al grado de motivación de los empleados e indica de manera específica las propiedades motivacionales del ambiente organizacional, es decir, aquellos aspectos de la organización que desencadenan diversos tipos de la motivación entre los miembros por consiguiente, es favorable cuando proporciona la satisfacción de las necesidades personales y la elevación de la moral de los miembros. Y desfavorable cuando no logra satisfacer esas necesidades el clima organizacional influye en el estado motivacional de las personas y viceversa.¹³

Es determinante que el clima organizacional ejerce gran influencia en el comportamiento y en la conducta de sus miembros, su rendimiento profesional, productividad y satisfacción en la labor que desempeñan.

3. IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

La motivación laboral es un tema esencial y de importancia en las organizaciones, ésta técnica se basa en mantener a los trabajadores con un alto grado de estímulo en el cual ellos puedan desarrollar actitudes positivas, con la finalidad de mejorar su desempeño en el trabajo.

Alcover Martínez señala:

La presencia de empleados correctamente motivados para ejecutar lo mejor posible sus funciones y tareas laborales es beneficiosa tanto para la organización, que tendrá mayor probabilidad de obtener mejores resultados, como para los propios trabajadores, quienes experimentarán un aumento en su calidad de vida laboral.¹⁴

La presencia por mantener una relación recíproca entre el trabajador y la organización, obliga al desarrollo de estrategias de mejora con la finalidad de conseguir objetivos mutuos de eficacia y eficiencia.

4. FACTORES DETERMINANTES DE LA MOTIVACIÓN

Hay tres niveles de factores que influyen en la motivación de los trabajadores de la salud, específicamente, el nivel individual, el institucional y por último, las influencias más generales de los clientes y culturales.

- Factores determinantes individuales

Existen dos dimensiones de la motivación para el trabajo al nivel individual. Primero, las metas de la persona y las de la organización deben ser compatibles entre sí, lo que a veces se denomina el componente “lo haré” de la motivación.

En segundo lugar, los trabajadores necesitan percibir que son capaces de realizar sus tareas, lo que a veces se denomina el componente “lo puedo hacer” de la motivación.

Las metas individuales de los trabajadores, el concepto de sí mismo, como también las expectativas y la experiencia de resultados son factores determinantes e importantes de la motivación para el trabajo a nivel individual.

- Factores institucionales

El papel de una organización en motivar a sus trabajadores consiste en esbozar y comunicar las metas institucionales, proporcionar los procesos y recursos para lograrlas, asegurar la retroalimentación respecto al desempeño, así como desarrollar habilidades en el personal.

Se destacan los diversos canales a través de los cuales los factores institucionales afectan la motivación laboral:

- Esfuerzos por aumentar la competencia laboral.
- Provisión de recursos y procesos.
- Retroalimentación o consecuencias relacionadas con el desempeño laboral.
- Aspectos más indirectos como cultura laboral.

- **Influencias culturales y de clientes**

En las organizaciones que prestan servicios, la cultura social también afecta a los trabajadores a través de sus interacciones con los clientes.

La inserción social de los trabajadores, o la medida en que se identifiquen con la comunidad que atienden y se sientan parte de ella, afecta su motivación para proporcionar un buen servicio y su deseo de ser apreciados por sus clientes. En casos en que existe una relación social entre el paciente y el trabajador, es posible que los proveedores se sientan motivados a dar un tratamiento más educado y empático. ¹⁵

5. TIPOS DE MOTIVACIÓN LABORAL

En uno de sus estudios detalla los tipos de motivación, donde encontramos:

- a. La mejora de las condiciones laborales.** Consiste en incrementar la motivación laboral mejorando los factores higiénicos, medios y materiales, infraestructura, etc., en el trabajo y así evitar la insatisfacción laboral.
- b. El enriquecimiento del trabajo.** El trabajador no ejerce ningún papel en la planificación y el diseño de tareas limitándose a desarrollar una actividad mecánica y rutinaria; situación que debe cambiar para lograr la satisfacción laboral de los empleados.
- c. La adecuación del personal en los puestos de trabajo.** Esta técnica persigue incorporar en un puesto de trabajo concreto a aquella persona que tenga los conocimientos, habilidades y experiencia suficientes para

desarrollar de manera óptima las tareas y que esté motivada e interesada para hacerlo.

- d. La participación y delegación.** Consiste en que los trabajadores participen de manera eficiente y eficaz en la elaboración del diseño y planificación de su trabajo.
- e. El reconocimiento del trabajo efectuado.** Consiste en reconocer y valorar el trabajo con palabras de aliento e incentivos (materiales o no) para elevar los niveles de motivación de los trabajadores.
- f. Evaluación del rendimiento laboral.** Consiste en evaluar los resultados de la conducta laboral y proporcionar la información obtenida al trabajador. Esto supone un importante estímulo motivador.
- g. El establecimiento de objetivos.** Consiste en llegar a un acuerdo periódico entre subordinado y jefe, sobre los objetivos a alcanzar para un periodo de tiempo concreto.
- h. Motivación a los empleados.** Los trabajadores motivados consideran que su labor les ayuda a alcanzar sus metas importantes.¹⁶

6. MOTIVACIÓN COMO INFLUENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL

La conducta motivada en el ambiente laboral requiere, valga la redundancia, un motivo por el cual ponerse en marcha para desempeñar algo. Una conducta está motivada cuando se dirige claramente hacia una meta. El motivo es algo que nos impulsa a actuar, la necesidad de trabajar por el pago, desarrollo profesional, etc.¹⁶

7. MOTIVACIÓN EN LA DOCENCIA

Huertas. Citado en Sureda. Resalta que el papel de los profesores y el sistema educativo no sería tanto el de influir sobre las habilidades, conocimientos, actitudes y motivaciones de sus estudiantes sino de facilitar su construcción por parte de los alumnos en proceso de formación. En este sentido, no es que los profesores influyan en el desarrollo de una motivación por el aprendizaje, sino que el sistema educativo, concretado en el profesor, es el que genera, origina, ayuda a construir ese tipo de motivación. Por tanto, cuanto más consciente sea el profesor de este hecho mejor realizará su labor y más fácil le resultará la tarea de motivar a sus alumnos.¹⁷

8. MOTIVACIÓN MEDIANTE EL DISEÑO DEL TRABAJO

Robbins y Judge . Refieren que las investigaciones acerca de la motivación se establecen cada vez más sobre enfoques que relacionan los conceptos, ésta con cambios en la manera en que están estructurado el trabajo. Dichos estudios sobre diseño del trabajador brindan evidencias bien sustentadas ya que la forma en que se estructuran los elementos de la tarea incrementa o disminuyen el esfuerzo que se le dedica.¹⁸

1.2 INVESTIGACIONES

Deza E. M. (2011) . Realizó un estudio para determinar la influencia del clima organizacional en la motivación de los profesionales de enfermería del Hospital Universitario de Bellitge .La metodología fue un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal. La muestra seleccionada fue un total de 108 profesionales. El instrumento fue una encuesta mediante el uso de un cuestionario. El resultado se observa mayor concentración de las frecuencias porcentuales están en los niveles de clima organizacional bueno (85.2%) y motivación alta (63.5%), se puede constatar a través de los resultados que el clima organizacional influye en el nivel de motivación de los profesionales de enfermería. En conclusión se debe permitir modificar

alguno de los aspectos que más influencia pueden tener el clima organizacional y así mejorar el nivel de motivación, excelencia y cuidado asistencial. ¹⁹

Prisco x. (2012) .Realizó un estudio con el objetivo de analizar la relación que existe entre el Clima Laboral y los factores de Motivación de una institución educativa .La metodología corresponden a un enfoque mixto analiza datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio. La muestra estuvo compuesta por 72 personas que representan el 82% de la población total; 52 docentes quienes representan el 59% de la población y 20 administrativos y de apoyo, es decir, un 23% de la población.

Se utilizarón como instrumento dos cuestionarios el primero con preguntas abiertas para la variable clima organizacional y el segundo con preguntas cerradas para la variable motivación laboral. Los resultados evidencian que el clima percibido por el personal que participó en este estudio es desfavorable con un (32%); en el caso de La motivación laboral se reportó un nivel desfavorable con un (24.8%). Se concluye que los directivos deben procurar concientizar al personal de la situación diagnóstica de la presente investigación, y plantearse la necesidad de corregirla mediante un proyecto de mejora en el que todo el personal debe participar .dicho proyecto debe contener objetivos a corto, mediano y largo plazo, en el que se planteen cambios de actitud y resolución de conflictos antiguos y recientes.²⁰

Campos Q. J. (2015). Realizó un estudio con el objetivo de determinar la relación existente entre la Motivación y el Clima Organizacional en los Docentes de la Institución Educativa Emblemática “San José” de Chiclayo. La metodología fue descriptiva .La muestra estuvo constituida por 44 profesores. Se utilizó como instrumento la Escala de Motivación de Steers y Braunstein y el Cuestionario del Clima Organizacional. Los resultados muestran niveles medios de motivación a un (47.7%), además, entre los factores del clima organizacional los docentes consideran que hay niveles

medios de comunicación a un (59.1%). En conclusión existe una influencia significativa entre los niveles de motivación laboral y clima organizacional. Por lo que, la generación de acciones encaminadas a fortalecer y desarrollar los niveles motivacionales del personal docente contribuirán a mejorar las relaciones interpersonales, la satisfacción y comunicación laboral contribuyendo al mejoramiento del clima organizacional. ²¹

Rodríguez H. E. (2015). Realizó un estudio para analizar la relación entre Clima Organizacional, nivel de desempeño y la Motivación de los Docentes de la institución educativa aplicación "José Santos Chocano" del distrito de Bagua Grande Utcubamba. La metodología fue una investigación de corte transversal. La muestra fue de 25 docentes y 36 estudiantes del nivel secundario de la institución educativa antes mencionada. El instrumento que utilizaron fueron tres cuestionarios validados por juicio de experto. El resultado se observa mayor concentración de las frecuencias porcentuales están en los niveles de clima organizacional bueno (76%) y motivación alta (72%). y buen desempeño docente (83%). En conclusión podemos sostener que tanto el clima organizacional así como el desempeño y la motivación docente tienen una correlación positiva fuerte. De esta manera se tiene que en la institución educativa aplicación "José Santos Chocano" de Bagua Grande existe una relación muy significativa entre el clima organizacional que en ella se vive, el desempeño que demuestran los docentes y la motivación que evidencian en el trabajo institucional. ²²

Banegas M y Catalina C. (2017). Realizaron un estudio con el objetivo de determinar la incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca Matriz. La metodología fue descriptiva, transversal y correlacional. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 259 empleados de la matriz, siendo 100 de ellos administrativos y 159 docentes, lo que representa el 39% y 61%, respectivamente. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios el primero para medir el clima organizacional y el segundo para medir el nivel de motivación laboral del personal administrativo y

docente de la institución. Los resultados evidencian que el clima percibido por el personal que participó en este estudio es favorable con (68%); en el caso de La motivación laboral se reportó un nivel muy favorable con un (59.7%). Se concluye que es de vital importancia que la institución, cuente con instrumentos adecuados para una correcta identificación de sus necesidades reales; que le permita mejorar los factores de su clima laboral, con el fin de elevar el nivel de motivación y por consiguiente el desempeño profesional de su personal. Debido a que el Clima Organizacional y la Motivación laboral son dos elementos sustanciales en el funcionamiento psicológico del personal en las organizaciones.²³

Ardinez P. O. Gutiérrez P. Joseph. (2014). Realizó una tesis con el objetivo de evaluar la influencia del Clima Laboral en la Motivación y Satisfacción del personal técnico científico y administrativo de una Institución de Salud de Tercer Nivel en el municipio de San Juan del Cesar La Guajira. La metodología se desarrolló un estudio descriptivo transversal. La muestra fue de 51 empleados que laboran en una Institución de Salud de Tercer Nivel en el municipio de San Juan del Cesar – La Guajira. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios el primer cuestionario para la variable de Clima Laboral y el segundo Cuestionario para la variable Gestión por Motivación y Satisfacción .El Resultados fue 56.86% de los trabajadores percibe el clima laboral con nivel alto El 52.94% de los trabajadores esta medianamente satisfechos; Con respecto a la motivación el 64.71% se encuentran con una motivación baja .En conclusión no hay relación entre la satisfacción laboral y la motivación del trabajador. El clima laboral influye significativamente sobre la satisfacción del personal, pero no influye en la motivación, sobre la cual privan los factores intrínsecos del trabajador, especialmente su necesidad de auto realizarse.²⁴

Neyra E. S, Ríos S. T. (2016) .Realizarón una tesis con el objetivo de determinar la relación entre la percepción del Clima Organizacional y la Motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú. La metodología utilizada fue de tipo correlacional con un diseño no experimental transversal. La muestra de estudio estuvo compuesta de 140 trabajadores del Banco de Crédito del Perú de la Región 1.El instrumento que se utilizó fuerón encuestas a los clientes internos de dichas empresas. El resultado que se obtuvo fue un (37.9%) para la variable de clima organizacional y un (40,7%) para variable de motivación laboral en un nivel promedio. Se llega a la conclusión que el clima organizacional se relaciona favorablemente con la motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú.²⁵

Sarmiento P .D.(2016). Realizó una tesis con el objetivo de determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral de los trabajadores administrativos de la empresa Sedalib S.A. Trujillo. La metodología utilizada fue descriptiva Correlacional. La muestra a estudiar fue 80 trabajadores administrativos. Se les aplicó dos instrumentos, el primero de Clima Organizacional de Litwin y Stringer y para la Motivación Laboral de Ancona, Camacho y García . Los resultados para Clima Organizacional fue un promedio de 77% positivo y para motivación laboral con un promedio de 70% del personal de administrativo .En conclusión con el estudio se llegó a comprobar que el Clima Organizacional se relaciona directamente con la Motivación Laboral en la empresa Sedalib S.A. Permitiendo que el personal se sienta motivado e identificado con la empresa.²⁶

Ticona P.S. (2016). Realizó una tesis para determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. La metodología fue de tipo cuantitativo, descriptivo. La muestra está conformada por todo el personal de enfermería que cuenta con 228 trabajadoras, 8 coordinadoras y la Jefa

de Enfermería. El instrumento fue una encuesta que consta de un cuestionario de preguntas cerradas. Entre los resultados tenemos que el nivel del clima organizacional, fue de nivel favorable con el 68,98 %, y el nivel de motivación laboral fue favorable, con 80,1 %. En conclusión existe influencia directa significativa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del personal de enfermería permitiéndoles tener mayores oportunidades laborales.²⁷

1.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Organización**

Es un grupo social compuesto por personas naturales conscientemente coordinado con un linderó relativamente identificable, que funciona sobre una base relativamente continua para alcanzar un objetivo o conjunto de objetivos comunes.³⁰

- **Clima Organizacional**

Es el ambiente de trabajo aspecto que puede ser percibido tanto por los miembros de la organización como por los no miembros buscando un continuo mejoramiento del ambiente de su organización para así alcanzar un aumento de productividad.³¹

- **Cambios Organizacionales**

Es aquella estrategia normativa que hace referencia a la necesidad de un cambio de existencia de algún tipo de descoordinación en los métodos de trabajo influye para que se proponga nuevos tipos de procedimientos que viabilice rápida y efectivamente las labores mediante técnicas adecuadas a la organización.³⁰

- **Iniciativa**

Es la creatividad permanente o cualidad de algunas personas con propuestas nuevas para la ejecución de cambio o trabajos rápidos, nace de

cada persona, es decir, no hay ningún factor externo que lo impulse para lograr su objetivo.³²

- **Responsabilidad**

Es el cumplimiento de las obligaciones que mide el grado de responsabilidades que deberá asumir el trabajador ante los activos, bienes o personal a su cargo dentro del ámbito laboral, a la vez es considerada uno de los principios humanos más significativos.³¹

- **Coordinación**

Es la acción de organizar a un grupo de personas que trabajen entre sí en las diversas tareas quienes formarán parte de un proceso con el fin de generar ciertos resultados y, consiguientemente, triunfar en las metas establecidas.³⁰

- **Motivación**

Es el estímulo emocional que nos hace actuar, Puede ser una necesidad o un impulso que activa ciertas conductas. Indica que etimológicamente, el término Motivación proviene del latín motus que se relaciona con aquello que moviliza a una persona a realizar determinada actividad. La motivación humana se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento.²⁹

- **Motivación Laboral**

Es la capacidad que tienen las empresas y organizaciones para mantener el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades

que realizan para llevar a cabo los objetos de la misma, es decir, en relación al trabajo que originan esfuerzos positivos y negativos que permiten alcanzar metas personales y profesionales .²⁹

- **Condiciones de trabajo**

Es la capacidad de medir el grado de dificultad con que se realiza el trabajo; así mismo, evalúa los riesgos y salubridad a lo que está expuesto el trabajador dentro de una organización.³²

- **Capacitación**

Es el conjunto de actividades que sirve para distinguir las oportunidades educacionales que se brinda a disposición de los trabajadores, con un mejoramiento dentro del lineamiento de selección, complementados con normas como un estímulo de proyección a responsabilidades mayores orientadas a elevar el nivel de la situación ocupacional.³⁰

- **Diseño de la organización**

Es el proceso de elegir una estructura de tareas que permite una relación eficiente entre los trabajadores estableciendo funciones y responsabilidades de forma que se establezca una organización acorde con los objetivos para lo cual fue creada y que permita alcanzar el propósito que se ha establecido.²⁸

- **Estructura**

Es la disposición y orden de las partes dentro de un todo. También puede entenderse como un sistema de conceptos coherentes enlazados, cuyo objetivo es precisar la esencia del objeto de estudio. Tanto la realidad como el lenguaje tienen estructura. Uno de los objetivos de la semántica y de la ciencia consiste en que la estructura del lenguaje refleje fielmente la estructura de la realidad.³⁰

- **Toma de dediciones**

Es la capacidad de una persona, para decidir sobre las posibles soluciones a un problema, con confianza, se toma la mejor alternativa para un mejor beneficio. y aceptando los resultados, viendo las fallas y virtudes de la decisión tomada.²⁹

- **Comunicación organizacional**

Es un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos. ³¹

- **Trabajo en equipo**

Es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En tal sentido, el trabajo en equipo está constituido por colaboración, participación y cooperación en los que se manifiesta compañerismo y trabajo en conjunto por un objetivo en común, así como la dinámica y capacidades compartidas de los grupos de trabajo, propician mejor desempeño y resultados.³¹

- **Cooperación**

Es un conjunto de acciones que resultado de una estrategia aplicada al objetivo Tiene por finalidad el trabajo desarrollado por grupos de personas o instituciones que comparten un mismo interés u objetivo en común (lo que se quiere lograr) .³²

- **Compromiso y pertenencia**

Es el compromiso que un trabajador desarrolle en la institución es un gran apoyo para el logro de las tareas individuales y de los objetivos de la organización. El sentido de pertenencia de los trabajadores hacia la empresa son factores tan valiosos que pueden llegar a marcar la diferencia con respecto a los competidores²⁸

- **Sentimiento de pertenecer a la organización**

Es la satisfacción de una persona al sentirse parte importante de una institución, Así mismo se ve reflejado por identificarse con sus valores y costumbres a la vez elementos Como la información, la comunicación y la

gente deben ser parte de las fortalezas de cualquier organización contemporánea.²⁸

- **Factores de motivación**

Es la acción que va a determinar el desempeño del trabajador y son de gran importancia para el buen desarrollo de la organización por el vínculo existente entre desempeño y satisfacción en la organización.³¹

- **Autonomía para la realización de la tarea**

Es el grado de libertad de decisión sobre aspectos relativos a la tarea y sobre la conducta que se debe seguir a lo largo de la jornada laboral en la medida en que el trabajo permite la iniciativa, la toma de decisiones y la propia organización del trabajo, el grado de satisfacción aumenta³⁰

- **Importancia de la tarea**

Es el propósito que se desea lograr y determinar el grado de importancia que poseen las tareas en la actividad diaria porque ayudan a crear un hábito de trabajo, de orden y superación, indispensable en el proceso de aprendizaje.³²

- **Reconocimiento de una labor bien hecha**

Es una de las fuentes de satisfacción personal más importantes con las que cuentan las personas para sentirse a gusto con su trabajo, y por ende afirmar que ha realizado un trabajo importante dentro de su organización.

32

- **Capacitación continua**

Es un componente determinante porque permite desarrollar al trabajador tanto actitudes como destrezas, crecimiento personal y profesional en los trabajadores y empleados permite que éstos desempeñen su trabajo con mayor eficiencia y calidad.³²

- **Estimulo de capacitación**

Es una actividad orientada a fortalecer y motivar el desempeño del personal y ampliar sus conocimientos y habilidades de las personas que integran una organización dentro de la empresa y aumentar la competencia del equipo de trabajo.²⁸

- **Disponibilidad de tiempo**

Es la posibilidad de una cosa o persona de estar presente cuando se la necesita relacionada con las facilidades horarias con las que dispone una persona de coordinar y organizar el tiempo con la finalidad de acceder a la capacitación.²⁸

- **Reconocimiento profesional**

Es el Proceso mediante el cual se valoran las contribuciones individuales del trabajador de acuerdo a sus logros profesionales, con relación a los logro de las metas institucionales de cada individuo dentro de una organización.²⁹

CAPÍTULO II: EL PROBLEMA, OBJETIVOS, VARIABLES

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Clima Organizacional se refiere al vínculo entre caracteres y propiedades respectivamente indisolubles de un ambiente laboral concreto que son observadas, apreciadas o advertidas por los miembros de la organización reflejadas en su conducta lo cual afecta su desempeño laboral.⁶²

En la actualidad a nivel mundial se ha detectado debilidades en la gestión de las organizaciones educativas que según Casassus, en un informe emitido en la UNESCO expresa las limitaciones para llevar a cabo una práctica de gestión alineada con el propósito educativo con fin último de las escuelas asociados a ambientes operativos que limitan la productividad y equidad que resulta de un clima laboral poco apto para generar relaciones interpersonales que permitan proyectar una gestión exitosa a nivel interno y externo lo cual genera desmotivación en escasa participación compromiso y desarrollo profesional.⁶³

Particularmente en América Latina las instituciones educativas han sido siempre reflejo de la sociedad y por ello se vuelven sensibles a los problemas que de esta se derivan en consecuencia por ser estos espacios abiertos con particularidades distintas que la hacen única pero que comparte rasgos comunes en términos de políticas, programas, planes y proyectos formales pero a su vez varían su concepto acerca de procedimientos y estrategias educativas de acuerdo con las circunstancias de la época. Por otra parte en cada institución se viven experiencias diferentes existe un ambiente de trabajo o clima organizacional diferente.⁶⁴

Debido a los grandes cambios surgidos en el nuevo milenio, tales como el fenómeno de la globalización y la revolución tecnológica, las universidades peruanas se han visto en la necesidad de formar profesionales que sean capaces de desenvolverse en un mundo que demanda cada vez más conocimiento y capacidades que les permitan competir eficazmente en esta era contemporánea. Es así que la educación universitaria enfrenta el desafío de transformar sus propuestas curriculares para cubrir las exigencias de la actual sociedad del conocimiento.

La Facultad de Estomatología, por sus características y el volumen de alumnos que maneja, adicionan más tensión emocional y por consiguiente estrés laboral en el profesional Docente de Odontología que se desempeña en la Facultad. En este sentido, se hace referencia a un tema que, en los últimos años, ha venido tomando gran importancia en las instituciones públicas y privadas es el estudio del Clima Organizacional.

Por tal motivo si no se realiza, no podríamos medir la influencia que ejerce, el clima organizacional sobre la motivación laboral del personal Docente de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y en qué grado afectaría su desempeño dentro de su entorno laboral.

Al realizar esta investigación se buscará obtener datos reales y la perspectiva existente actual, del personal Docente así mismo permitirá conocer las condiciones de la calidad de vida laboral y motivacional en relación al Clima Organizacional.

Las consideraciones descritas anteriormente despertaron el interés en la realización del presente estudio de investigación en el cual se busca demostrar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral de los Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega.⁶⁵

2.1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1.2.1 PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018?

2.1.2.2 PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- A.** ¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Diseño de la Organización y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018?
- B.** ¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018?
- C.** ¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Compromiso y Pertenencia y la Motivación Laboral en Docentes de la

Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018?

2.2 FINALIDAD Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.2.1 FINALIDAD

El presente estudio tiene como finalidad obtener resultados con el objetivo de analizar y proponer alternativas de mejora, que sirvan de guía a los directivos de la organización, para fomentar un ambiente laboral agradable y motivador para sus trabajadores; considerando que es un compromiso reforzarlo y buscar soluciones necesarias para su mejoría. Esto permite establecer la importancia que tiene la labor que desempeñan, teniendo en cuenta que un personal motivado representa mejora en la calidad de su práctica laboral diaria.

2.2.2 OBJETIVOS

2.2.2.1 OBJETIVO GENERAL

Determinar la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018.

2.2.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- A.** Establecer la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Diseño de la Organización y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018.

- B. Demostrar la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018.
- C. Determinar la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Compromiso y Pertenencia y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018.

2.2.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

2.2.3.1 Delimitación Espacial

La presente investigación se ejecutó en la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega situada en Av. Simón Bolívar 101 del Distrito de Pueblo Libre, Provincia de Lima, perteneciente al Departamento de Lima.

2.2.3.2 Delimitación Temporal

La investigación se ejecutó en el período 2018.

2.2.3.3 Delimitación Social.

Esta investigación proyecta ser una herramienta para la toma de decisiones en la Facultad de Estomatología y así poder evidenciar las diferentes dinámicas y percepciones que tienen los profesionales de Odontología del Clima Organizacional del área donde desempeña sus

actividades, esto como necesidad de desarrollar y fortalecer un espacio de participación activa, tranquila y donde permita desempeñar cada una de las tareas o actividades con completa normalidad, apuntando como fin último

a mejorar significativamente la relación entre pares y propiciar un ambiente fraterno y generoso de trabajo.

2.2.3.4 Delimitación Conceptual.

- **Clima Organizacional**

Se refiere al vínculo entre caracteres y propiedades respectivamente indisolubles de un ambiente de laboral concreto que son observadas, apreciadas o advertidas por los miembros de la organización reflejadas en su conducta lo cual afecta su desempeño laboral.

- **Motivación Laboral**

Robbins define la motivación como procesos que dan cuenta de la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo de un individuo para conseguir una meta. ¹

2.2.4 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

Las instituciones públicas y privadas, como organización tienen la necesidad de alcanzar objetivos que les permitan ofrecer servicios de salud con calidad y seguridad, no solo a sus clientes externos sino también a sus clientes internos, es decir, que los trabajadores de dichas organizaciones se sientan satisfechos con lo que hacen, motivados, recompensados y se desempeñen de manera óptima para alcanzar dichos objetivos de manera eficiente.

El presente estudio pretende dar a conocer la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018.

En este sentido, dada la labor que realizan las Universidades en la formación de profesionales, se hace necesario estudiar su Clima Laboral

a fin de conocer cuál es la percepción que los Docentes tienen de ella, ya que son ellos los que tienen un contacto directo con los futuros profesionales. Vale decir, que un buen Clima laboral es determinante para la Motivación de los Docentes, lo que asegura su mejor desempeño, y que a su vez repercutirá en la eficacia de la docencia y la formación del profesional del futuro.

2.3 VARIABLES E INDICADORES

2.3.1 Variable Independiente.

2.3.1.1 Clima Organizacional

Definición conceptual

Determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción en la organización.⁴

Indicadores

- Para la dimensión Diseño de la Organización los indicadores son las respuestas a las preguntas 1,2,3,4,5.
- Para la dimensión Trabajo en Equipo los indicadores son las respuestas a las preguntas 6,7,8,9,10.
- Para la dimensión Compromiso y Pertenencia los indicadores son las respuestas a las preguntas 11,12,13,14,15.

2.3.2 Variable Dependiente

2.3.2.2 Motivación Laboral.

Definición conceptual

La motivación se refiere en general, a estados internos que energizan y dirigen la conducta hacia metas específicas. ⁵

Indicadores

- Para la dimensión motivación laboral los indicadores son las respuestas a las preguntas 16,17,18,19,20.

CAPÍTULO III: MÉTODO, TÉCNICA E INSTRUMENTOS

3.1 POBLACIÓN Y MUESTRA

3.1.1 Población

La población estuvo conformada por 60 Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018.

3.1.2 Muestra

La muestra fue seleccionada por conveniencia y estuvo conformada por 60 Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el Año 2018.

- Criterio de Inclusión

Docentes que aceptarán colaborar con el estudio.

Docentes contratados durante el periodo de estudio.

- Criterio de Exclusión

Docentes que no acepten colaborar con el estudio.

3.2 DISEÑO A UTILIZAR EN EL ESTUDIO

a. Diseño

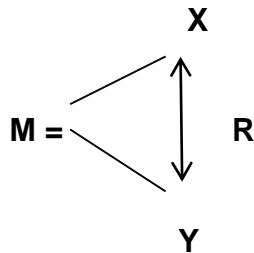
Descriptivo.

b. Tipo

Transversal y prospectivo.

c. Enfoque

Cualitativo correlacional.



M = Docentes de la Facultad de Estomatología

X = Clima Organizacional

Y = Motivación Laboral

R = Niveles de relación entre Clima Organizacional y
Motivación Laboral

3.3 TÉCNICA E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1 Técnica de Recolección de Datos

Se presentó el Proyecto de la Investigación en la Oficina de Grados y Títulos de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega para la respectiva autorización. Para la recolección de los datos, se llevó a cabo mediante la toma de un cuestionario el cual estuvo constituido por 20 preguntas de tipo cerrada, de opción múltiple, que fueron elaboradas por la tesista, donde se pretende dar a conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018.

Antes de la ejecución del instrumento, se procedió a explicar a los encuestados, la naturaleza del estudio. Luego de esta se le solicitó a cada uno su consentimiento informado; a los que otorgaron su consentimiento informado; se les entregó la encuesta para que lo desarrollen.

Al momento de tomar la referida encuesta que fue de tipo anónima; se tomó en cuenta que no tenga ninguna información que identifique al encuestado por ser de naturaleza anónima.

3.3.2 Instrumento de Recolección de Datos

Para la presente investigación se utilizó un cuestionario diseñado por la tesista en términos de preguntas cerradas para evaluar, cómo influye el Clima Organizacional en la Motivación de los Docentes en la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018.

El instrumento fue validado por Juicio de Expertos con el Grado Académico de Maestro y/o Doctor; ser especialistas o muy entendidos en el tema a desarrollar.

El instrumento se basó en la formulación de respuestas en forma de escala tipo Likert, permitiendo al personal indicar en qué grado o escala se manifiesta la característica observada. La misma consta de cuatro opciones. A cada opción se le asignó un valor numérico (del 1 al 4), donde el número 1 corresponde a la opción Muy bueno; el 2 corresponde a la opción Bueno; el 3 corresponde a la opción Regular; el 4 corresponde a la opción Malo; Para la redacción de la encuesta se tomó en cuenta los objetivos específicos de la investigación, tomando en cuenta las dimensiones que se determinó en el presente proyecto de investigación, siendo las preguntas del 01 al 05, diseño de la organización; las preguntas del 06 al 10; trabajo en equipo; las preguntas del 10 al 15; compromiso y pertenencia y las preguntas del 15 al 20 motivación laboral donde se le asignó las siguientes opciones el número 1 corresponde la opción Muy alto el 2 corresponde la opción Alto el 3 corresponde a la opción Regular y el 3 corresponde a la opción Bajo, buscando diagnosticar la situación actual de los Docentes de la Facultad de Estomatología del servicio de Odontología e identificar si existe relación entre Clima Organizacional y la Motivación Laboral de las profesionales de dicho servicio. El objetivo de facilitar valores numéricos a cada una de las opciones es para poder analizar los resultados alcanzados.

Cuadro N°01
Distribución de las preguntas de la encuesta en las cuatro dimensiones
Del proyecto

DIMENSIONES	PREGUNTAS	RESPUESTAS CON SU RESPECTIVA VALORACIÓN			
		Muy bueno 1	Bueno 2	Regular 3	Malo 4
Diseño de la organización	01-02-03-04-05	Muy bueno 1	Bueno 2	Regular 3	Malo 4
Trabajo en equipo	06-07-08-09-10	Muy bueno 1	Bueno 2	Regular 3	Malo 4
Compromiso y pertenencia	11-12-13-14-15	Muy bueno 1	Bueno 2	Regular 3	Malo 4
Motivación laboral	16-17-18-19-20	Muy alto 1	Alto 2	Regular 3	Bajo 4

PREGUNTAS DE LA ENCUESTA

01. Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.
02. En mi organización participo en la toma de decisiones.
03. Su jefe inmediato les comunica si está realizando bien o mal su trabajo.
04. Su jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo.
05. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo.
06. Cuando tiene que hacer un trabajo difícil puede contar con la ayuda de sus compañeros o colegas.

07. Considera usted que en este servicio se promueve la confianza y la colaboración.
08. Existe integración y cooperación entre los miembros del servicio al resolver conflictos.
09. Sus compañeros o colegas se esfuerzan por cumplir sus obligaciones con responsabilidad.
10. La distribución del trabajo se hace en forma organizada y coordinada.
11. Se siente orgulloso de pertenecer a este servicio.
12. Usted se siente comprometido para mejorar su desempeño y la producción en su servicio.
13. Existe compromiso de la jefatura, para implementar y lograr los cambios planteados y requeridos por el servicio.
14. Le interesa que este servicio sea el mejor.
15. ¿Cuándo hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente en la solución?
16. Se siente realmente útil con la labor que realiza.
17. Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.
18. Con su trabajo se siente motivado profesionalmente.
19. Me siento seguro y estable en mi empleo.
20. Las condiciones de trabajo son buenas.

3.4 PROCESAMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el procesamiento de la información se utilizó una computadora portátil de marca HP de modelo HP 10 con procesador Intel Pentium N2850 de 2 gigabytes de memoria RAM con sistema operativo Windows 2016 .

Los datos se procesarán en el programa informático Microsoft Excel 2016 en su versión -23.0, bajo las condiciones planteadas por el investigador.

El tratamiento estadístico se realizó en el programa informático SPSS versión -23.0 se empleó para el análisis de los datos que se obtuvieron, y fue de dos tipos de análisis . Primero un análisis descriptivo, donde se estimó la estadística descriptiva de los objetivos generales y específicos que se plantean en el estudio. Segundo , un análisis de frecuencia de los resultados que se obtuvieron de la encuesta tomado a los Docentes y se presentarán de manera organizada mediante tablas y gráficos correspondientes a cada uno de los indicadores elaborados en la correspondencia con los objetivos .

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Análisis de Tablas y Gráficos

La población objeto de nuestro estudio presentó los siguientes resultados:

TABLA N ° 01

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN BASE AL SEXO

	FRECUENCIA	PORCENTAJE
FEMENINO	10	16.7%
MASCULINO	50	83.3%
TOTAL	60	100%

En la tabla N.º 01 se observa que los participantes de sexo femenino representan el 16.7% (10), y del sexo masculino el 83.3% (50) del total de la muestra que corresponden al 100% (60).

GRÁFICO N° 01

DISTRIBUCIÓN DE LOS PARTICIPANTES EN BASE AL SEXO

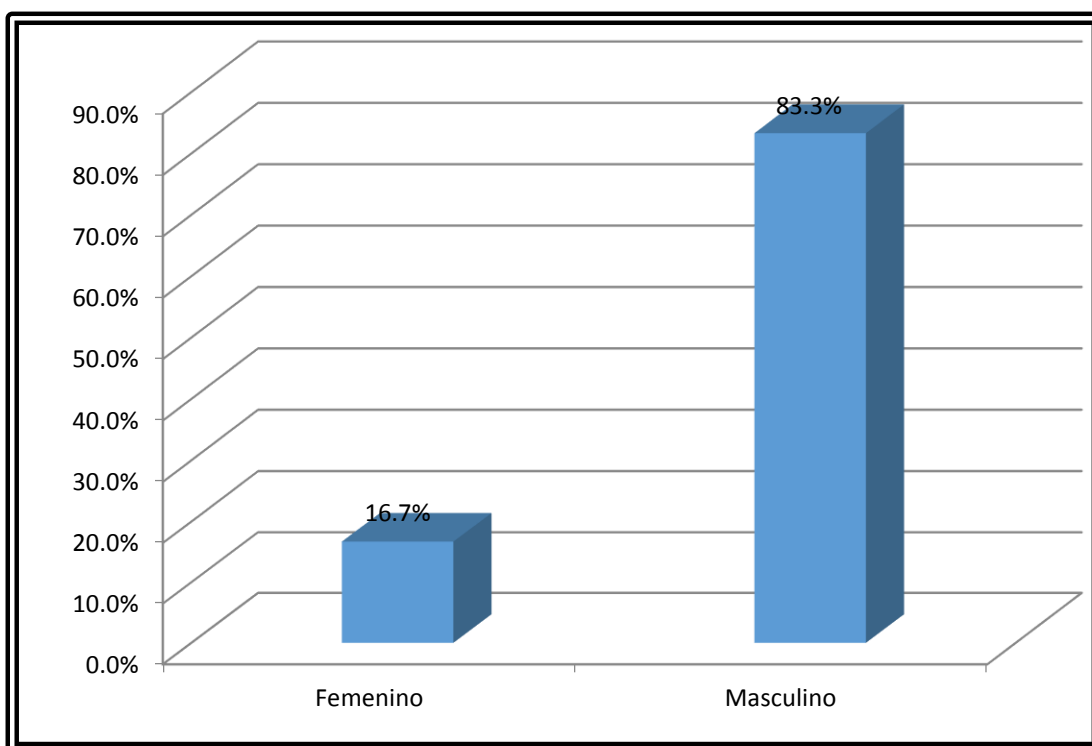


TABLA N° 02

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018

		CLIMA ORGANIZACIONAL			
			Muy Bueno	Bueno	Regular
MOTIVACIÓN	Muy Alta	Recuento	0	6	1
		% del total	0%	10%	1.7%
LABORAL	Alta	Recuento	1	45	6
		% del total	1.7%	75%	10%
	Regular	Recuento	0	0	1
		% del total	0%	0%	1.7%
TOTAL		Recuento	1	51	8
		% del total	1.7%	85%	13.4%

En la tabla N° 02, se aprecia que en cuanto a la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral, el 85% (51) perciben un clima laboral Bueno, de los cuales el 75%(45) de la muestra tienen una Alta motivación laboral. El 13.4% (8) perciben un clima laboral regular de los cuales el 10 % (6) tienen una Alta motivación laboral. El 1.7%(1) perciben un clima laboral muy bueno y una Alta motivación laboral.

GRÁFICO N° 02

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

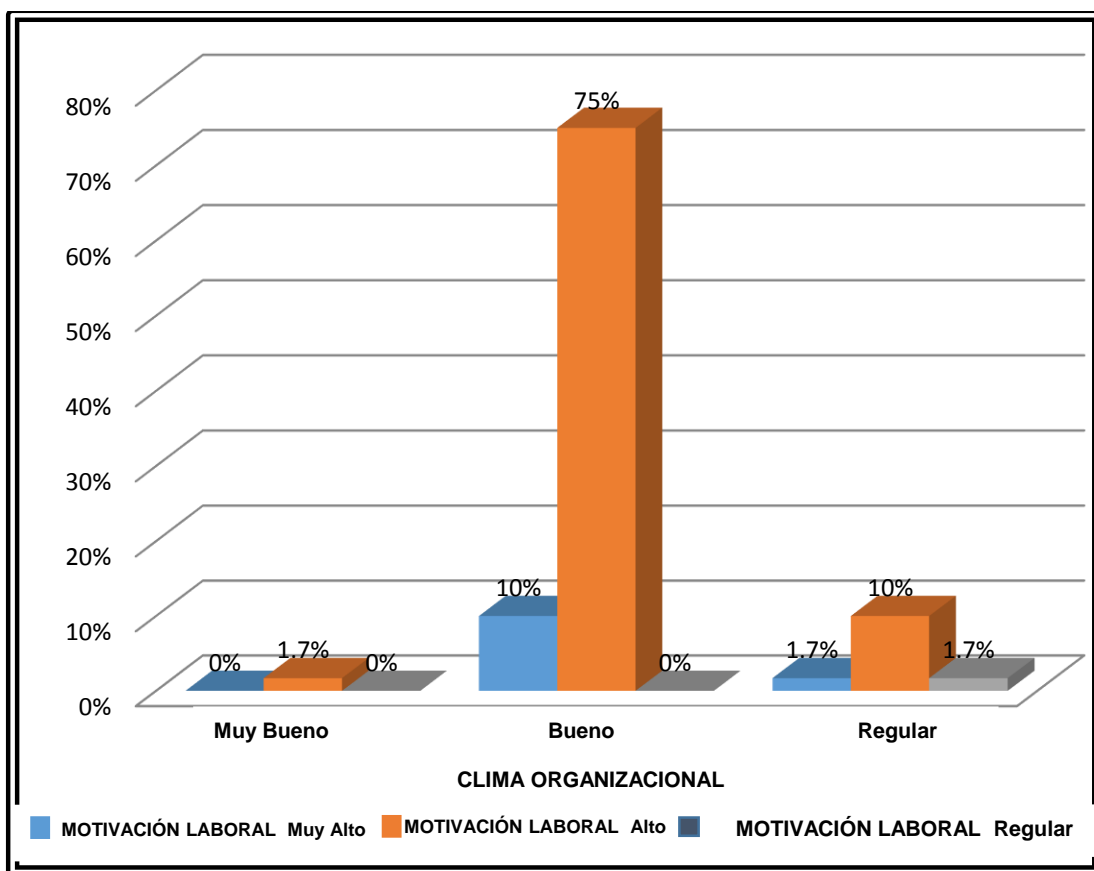


TABLA N° 02

CHI-CUADRADO DE PEARSON

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL; MEDIANTE LA PRUEBA DEL CHI CUADRADO (X^2) Y EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA (P).

	VALOR	GL	SIG. ASINTÓTICA
CHI-CUADRADO DE PEARSON	6.782	4	0.148

En lo referente a la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral, se aprecia que el valor de X^2 es de 6.782 y el nivel de significancia es de $p > 0.05$.

TABLA N° 03

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

		DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN			
		Muy bueno	Bueno	Regular	
MOTIVACION LABORAL	Muy alta	Recuento	0	4	3
		% del total	0%	6.7%	5%
	Alta	Recuento	2	34	16
		% del total	3.3%	56.7%	26.7%
	Regular	Recuento	0	0	1
		% del total	0%	0%	1.7%
TOTAL	Recuento	2	38	20	
	% del total	3.3%	63.4%	33.4	

En la tabla N° 03, se aprecia que en cuanto a la relación que existe entre el diseño de la organización y la motivación laboral, el 63.4% (38) perciben un diseño de la organización Bueno, de los cuales el 56%(34) de la muestra tienen una Alta motivación laboral. El 33.4% (20) perciben un clima laboral Regular de los cuales el 26.7 % (16) tienen una Alta motivación laboral .El 3.3 %(2) perciben un diseño de la organización muy bueno y una Alta motivación laboral.

GRÁFICO N° 03

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

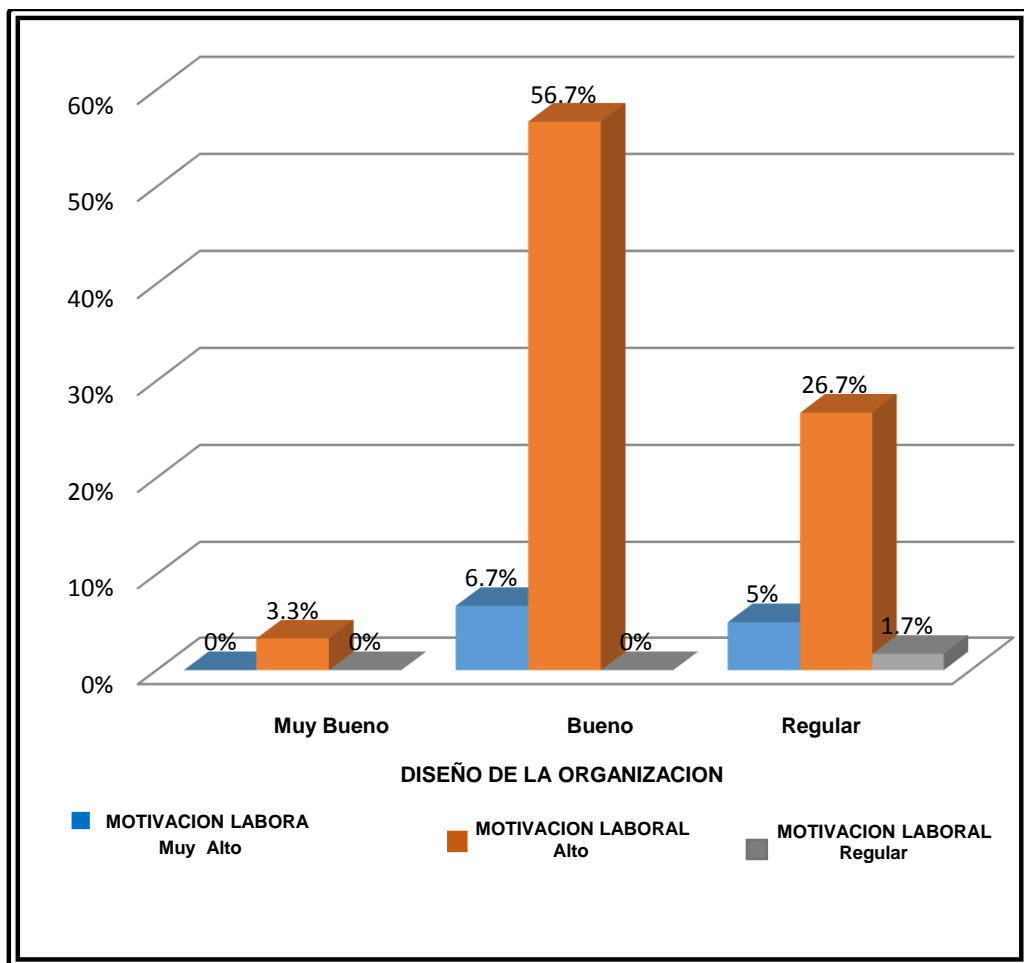


TABLA N° 03

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN Y LA MOTIVACIÓN LABORAL; MEDIANTE LA PRUEBA DEL CHI CUADRADO (X^2) Y EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA (P).

	VALOR	GL	SIG. ASINTÓTICA
CHI-CUADRADO DE PEARSON	2.644	4	0.619

En lo referente a la relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al diseño de la organización y la Motivación laboral, se aprecia que el valor de X^2 es de 2.644 y el nivel de significancia es de $p > 0.05$.

TABLA N° 04

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

		TRABAJO DE EQUIPO			
		Muy bueno	Bueno	Regular	
MOTIVACION LABORAL	Muy Alta	Recuento	2	4	1
		% del total	3.3%	6.7%	1.7%
	Alta	Recuento	17	32	3
		% del total	28.3%	53.3%	5%
	Regular	Recuento	0	1	0
		% del total	0%	1.7%	0%
	TOTAL	Recuento	19	37	4
		% del total	31.6%	61.7%	6.7%

En la tabla N°04, se aprecia que en cuanto a la relación que existe entre el trabajo de equipo y la motivación laboral, el 61.7% (37) perciben un trabajo de equipo Bueno, de los cuales el 53.3%(32) tienen una Alta motivación laboral. El 31.6% (19) perciben un trabajo de equipo Muy bueno de los cuales el 28.3 % (17) tienen una Alta motivación laboral. El 6.7 % (4) perciben un trabajo de equipo Regular de los cuales el 5% (3) tiene una Alta motivación laboral.

GRÁFICO N°04

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

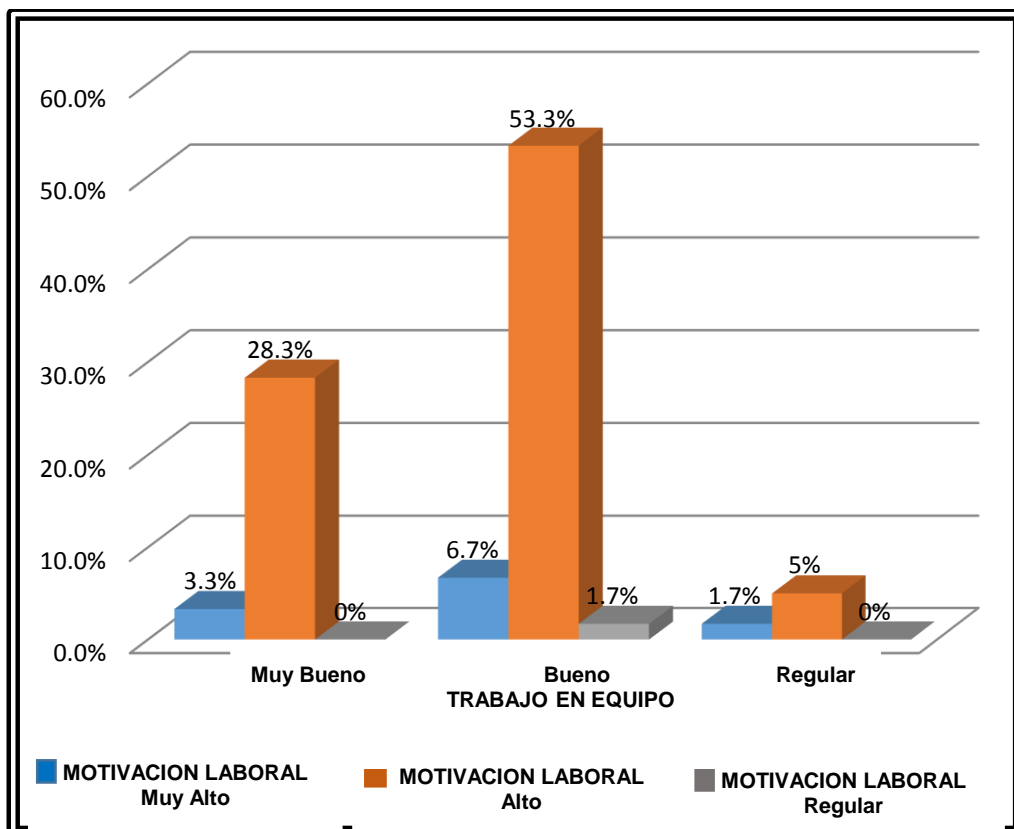


TABLA N° 04

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL TRABAJO EN EQUIPO Y LA MOTIVACIÓN LABORAL; MEDIANTE LA PRUEBA DEL CHI CUADRADO (X^2) Y EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA (P).

	VALOR	GL	SIG. ASINTÓTICA
CHI-CUADRADO DE PEARSON	1.356	4	0.852

En lo referente a la relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al trabajo en equipo y la Motivación laboral, se aprecia que el valor de X^2 es de 1.356 y el nivel de significancia es de $p > 0.05$.

TABLA N° 05

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL COMPROMISO Y PERTENENCIA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

		COMPROMISO Y PERTENENCIA			
		Muy bueno	Bueno	Regular	
MOTIVACIÓN LABORAL	Muy Alta	Recuento	2	5	0
		% del total	3.3%	8.3%	0%
	Alta	Recuento	10	40	2
		% del total	16.7%	66.7%	3.3%
	Regular	Recuento	0	1	0
		% del total	0%	1.7%	0%
	TOTAL	Recuento	12	46	2
		% del total	20%	76.7 %	3.3%

En la tabla N°05, se aprecia que en cuanto a la relación que existe entre compromiso y pertenencia y la motivación laboral, el 76.7% (46) perciben un compromiso y pertenencia Bueno, de los cuales el 66.7%(40) tienen una Alta motivación laboral. El 20% (12) perciben un compromiso y pertenencia Muy bueno de los cuales el 16.7 % (10) tienen una Alta motivación laboral .El 3.3%(2) perciben un compromiso y pertenencia Regular y una Alta motivación laboral.

GRÁFICO N° 05

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL COMPROMISO Y PERTENENCIA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA FACULTAD DE ESTOMATOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA EN EL AÑO 2018.

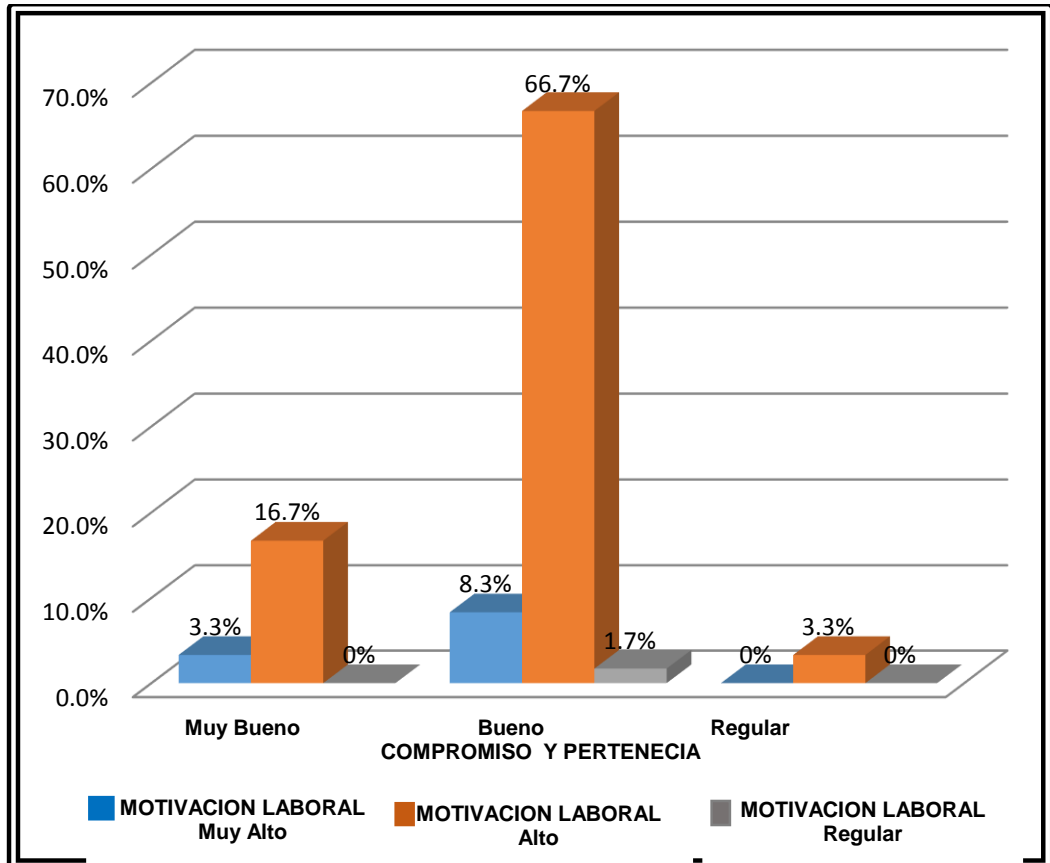


TABLA N° 05

RELACIÓN QUE EXISTE ENTRE EL COMPROMISO Y PERTENENCIA Y LA MOTIVACIÓN LABORAL; MEDIANTE LA PRUEBA DEL CHI CUADRADO (X^2) Y EL NIVEL DE SIGNIFICANCIA (P).

	VALOR	GL	SIG. ASINTÓTICA
CHI-CUADRADO DE PEARSON	0.877	4	0.928

En lo referente a la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al compromiso y pertenencia y la Motivación laboral, se aprecia que el valor de X^2 es de 0.877 y el nivel de significancia es de $p > 0.05$.

4.2 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como propósito determinar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018. En los resultados obtenidos se observa, que en un alto porcentaje de 85% perciben un Clima Laboral Bueno, de los cuales el 75% tienen una Alta motivación laboral. En la presente investigación los resultados obtenidos son alentadores con respecto al Clima Organizacional y la Motivación Laboral, las respectivas autoridades darán las indicaciones necesarias en general para tratar de mantenerse o mejorar en relación a la Organización del servicio Odontoestomatológico. En lo referente a la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral, se aprecia que el valor obtenido del Chi cuadrado es de 6.782 el cual es mayor que el valor tabulado de la tabla de distribución Chi cuadrado 6.7449 por la que hay relación entre las dos variables.

Con respecto a determinar la relación que existe entre el Diseño de la Organización y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018. Observándose que en un alto porcentaje 63.4% perciben un Diseño de la Organización Bueno, de los cuales el 56% tienen una Alta Motivación Laboral. En la presente investigación los resultados obtenidos con respecto a la dimensión Diseño de la Organización es Bueno, las respectivas autoridades tendrán en general tratar de crear medidas para mejorar y aumentar este porcentaje para lograr la excelencia. En lo referente a la relación que existe entre el Diseño de la Organización y la Motivación Laboral, se aprecia que el valor obtenido del Chi cuadrado es de 2.644 el cual es mayor que el valor tabulado de la tabla de distribución Chi cuadrado 2.7528 por la que hay relación entre las dos variables.

Referente a determinar la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018. Observándose un alto porcentaje 61.7% perciben un Trabajo de Equipo Bueno, de los cuales el 53.3% tienen una Alta Motivación Laboral. Los resultados obtenidos en la investigación representan que el Trabajo en Equipo es bueno, las respectivas autoridades tendrán en general tratar de mejorar, para lograr el nivel de muy bueno. En lo referente a la relación que existe entre el Trabajo en Equipo y la Motivación laboral, se aprecia que el valor obtenido del Chi cuadrado es de 1.356 el cual es mayor que el valor tabulado de la tabla de distribución Chi cuadrado 1.3665 por la que hay relación entre las dos variables.

En cuanto a determinar la relación que existe entre Compromiso y Pertenecía y la Motivación Laboral en Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018. En los resultados obtenidos se aprecia que en un alto porcentaje 76.7% perciben un Compromiso y Pertenencia Bueno, de los cuales el 66.7% tienen una Alta Motivación Laboral. En la presente investigación se obtuvieron resultados alentadores con respecto a la dimensión Compromiso y Pertenecía de esta forma, serviría para que las autoridades, tengan una referencia y puedan seguir manteniendo este porcentaje y si se pudieran mejorar sería beneficioso. En lo referente a la relación que existe entre el Compromiso y Pertenecía y la Motivación laboral, se aprecia que el valor obtenido del Chi cuadrado es de 0.877 el cual es mayor que el valor tabulado de la tabla de distribución Chi cuadrado 1.0636 por la que hay relación entre las dos variables.

Rodríguez H. E.(2015). Realizó un estudio para analizar la relación entre Clima Organizacional, nivel de desempeño y la Motivación de los Docentes de la institución educativa aplicación "José Santos Chocano" del distrito de Bagua Grande Utcubamba. La muestra fue de 25 docentes y 36 estudiantes del nivel secundario de la institución educativa antes mencionada. El resultado se observa mayor concentración de las frecuencias porcentuales están en los niveles de clima organizacional bueno 76% y motivación alta 72%. y buen desempeño docente 83%.²² En la presente investigación el resultado obtenido fue un alto porcentaje 85% perciben un clima laboral Bueno, de los cuales el 75% tienen una Alta motivación laboral.

Banegas M y Catalina C. (2017). Realizaron un estudio con el objetivo de determinar la incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los empleados de la Universidad Católica de Cuenca Matriz. La metodología fue descriptiva, transversal y correlacional. La muestra de estudio estuvo compuesta por un total de 259 empleados de la matriz, siendo 100 de ellos administrativos y 159 docentes, lo que representa el 39% y 61%, respectivamente. Se utilizaron como instrumentos dos cuestionarios el primero para medir el clima organizacional y el segundo para medir el nivel de motivación laboral del personal administrativo y docente de la institución. Los resultados evidencian que el clima percibido por el personal que participó en este estudio es favorable con 68%; en el caso de La motivación laboral se reportó un nivel muy favorable con un 59.7% .²³ En la presente investigación el resultado obtenido fue un alto porcentaje 63.4% perciben un diseño de la organización Bueno, de los cuales el 56% tienen una Alta Motivación Laboral.

Neyra E. S, Ríos S. T. (2016) .Realizaron una tesis con el objetivo de determinar la relación entre la percepción del Clima Organizacional y la Motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú. La metodología utilizada fue de tipo correlacional con un diseño no

experimental transversal. La muestra de estudio estuvo compuesta de 140 trabajadores del Banco de Crédito del Perú de la Región 1. El instrumento que se utilizó fueron encuestas a los clientes internos de dichas empresas. El resultado que se obtuvo fue un 37.9% para la variable de clima organizacional y un 40,7% para variable de motivación laboral en un nivel promedio.²⁵ En la presente investigación el resultado fue un alto porcentaje 61.7% perciben un Trabajo de Equipo Bueno, de los cuales el 53.3% tienen una Alta Motivación Laboral.

Ticona P.S. (2014). Realizó una tesis para determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión. La muestra está conformada por todo el personal de enfermería que cuenta con 228 trabajadoras, 8 coordinadoras y la Jefa de Enfermería. Entre los resultados tenemos que el nivel del clima organizacional, fue de nivel favorable con el 68,98 %, y el nivel de motivación laboral fue favorable, con 80,1 %.²⁷ En la presente investigación el resultado fue un alto porcentaje 76.7% perciben un compromiso y pertenencia Bueno, de los cuales el 66.7% tienen una Alta motivación laboral.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

5.1.1 CONCLUSIÓN GENERAL

1. En cuanto a la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018; Se concluye que el Clima Organizacional es Bueno y la Motivación Laboral es Alta.

5.1.2 CONCLUSIONES ESPECÍFICAS

2. Con respecto a determinar la Relación que existe entre el Diseño de la Organización y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018; Se concluye que el Diseño de la Organización es Bueno y la Motivación Laboral es Alta.

3. Tomando en cuenta la Relación que existe entre el Trabajo en Equipo y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la

Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018; Se concluye que el Trabajo en Equipo es Bueno y la Motivación Laboral es Alta.

4. Con referencia a determinar la Relación que existe entre el Compromiso y Pertenecía y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018; Se concluye que el Compromiso y Pertenencia es Bueno y la Motivación Laboral es Alta.

5.2 RECOMENDACIONES

5.2.1 RECOMENDACIÓN GENERAL

1. Con respecto a la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018. Se recomienda tomar en cuenta los resultados, para implementar estrategias de mejora y así lograr resultados positivos ya que un personal motivado por un buen ambiente laboral lo incita a trabajar mejor.

5.2.2 RECOMENDACIONES ESPECÍFICAS

2. De acuerdo a la Relación que existe entre el Diseño de la Organización y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018. Se recomienda tomar en cuenta los resultados, para establecer un sistema de trabajo más participativo entre sus colaboradores y con esto lograr una mejor

comunicación en el servicio y superar las expectativas del profesional por ser un factor que determina su motivación laboral.

3. Tomando en cuenta la Relación que existe entre el Trabajo en Equipo y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018. Se recomienda tomar en cuenta los resultados, para Implementar estrategias y promover talleres de mejora de conflictos interpersonales entre el equipo de trabajo, y así lograr un óptimo rendimiento en sus actividades laborales y sentirse satisfechos y seguro con el trabajo que desempeñan.

4. Con respecto a la Relación que existe entre el Compromiso y Pertenecía y la Motivación laboral en Docentes de una Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018. Se recomienda tomar en cuenta los resultados, para diseñar el uso de nuevas estrategias y promover el desarrollo formativo del profesional docente; y con esto lograr reconocimientos internos que motiven al personal a sentirse comprometido e identificado con su se

BIBLIOGRAFÍA

1. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 10 ed. México: Pearson Educación; 2004.
2. Schein E. Cultura y Liderazgo Organizacional. 2ed. Casa Nueva SA. 1973.
3. Rodríguez D. Diagnostico Organizacional. 3 ed. México: Alfa omega; 1999.
4. Giraldo B.G. Clima Organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública. [Sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del 2018]; Disponible en : www.dafp.gov.co; abril de 2001
5. Hall R. Organizaciones, Estructura, Procesos y Resultados. 2da ed. Printice Hall. México: 1996.
6. Brunet, L.E. Clima de Trabajo en las Organizaciones. Definición, Diagnostico y Consecuencias. Trillas .México: 1999
7. Asociación de Jóvenes Empresarios del Principado de Asturias. [Sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del 2018] . Disponible en:<http://www.ajeasturias.com/V2/Control/file/COMPYTE/Herramienta%20clima%20laboral.pdf> . 2007.
8. Rensis L. Reconocido investigador en psicología organizacional, creador de cuestionarios e investigaciones sobre los procesos administrativos.2010
9. Newstrom J. Comportamiento Humano En El Trabajo. Mc Graw Hill. 2011.
10. Cotton P. [Sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en :<http://www.losrecursoshumanos.com/contenidos/2068desarrollando-un-clima-organizacional-optimo.html> .2006.

11. Hernández M. “efectos de los recursos y Capacidades del vendedor sobre sus relaciones en el canal de distribución, “revista española de investigación de marketing-esic .p. 63-88. 1999.
12. Koontz Administración una perspectiva global. 11ed. Mc. Graw – Hill Interamericana. México: 1998
13. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill. México: 2000.
14. Alcover C. Introducción a la Psicología de las Organizaciones”. Madrid: Alianza. 2004.
15. Parera, I., & González, A. La motivación y su influencia en las organizaciones laborales. Transporte Desarrollo y Medio Ambiente, 25, 37-40.2005.
16. Franco, L. Motivación laboral. [Tesis de licenciatura] .México: Universidad Veracruzana; 2012.
17. Sureda, I. Revista española de pedagogía. Recuperado el 07 de Marzo de 2017, de Estrategias psicopedagógicas orientadas a la motivación docente: Revisión de un problema: 2002. [Sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del2018].Disponible en: file:///C:/Users/PERSONAL/Downloads/DialnetEstrategiasPsicopedagogicasOrientadasALaMotivacion-244763.pdf.
18. Robbins, S. Comportamiento Organizacional. México: Pearson Educación.2009.
19. Deza E. M. Influencia del clima organizacional en la motivación del personal asistencial de enfermería médico quirúrgica .2011. [Tesis de Licenciada en Administración].Perú. 2016. [Sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del

- 2018]. Disponible en:
<http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/20314/1/Master%20M.A.Deza%20Egea%2028-06-2011.pdf>.
20. Prisco X. Relación entre el clima laboral y la motivación del personal en una secundaria pública. México .2012. [Sitio internet].[Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en:
<http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xvii/docs/E13.pdf>.
21. Campos Q. J. (2015) motivación y su influencia en el clima organizacional en los docentes de la institución educativa emblemática “san José” – Chiclayo. Perú. 2013. [sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en:
revistas.uss.edu.pe/index.php/EMP/article/download/131/130.
21. Rodríguez H. E .Relación entre clima organizacional, desempeño y motivación docente [monografía en internet]. Trujillo - Perú – 2015.[sitio internet] .[consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en:
<http://www.monografias.com/trabajos107/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente/relacion-clima-organizacional-desempeno-y-motivacion-docente.shtml#ixzz54CnFit1F>
- 23 .Benegas M y Cardona D. Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. ed. Especial, pp. 101-129 Universidad Espíritu Santo – UEES. 2017. [Sitio internet]. [Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en:
revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/download/80/79.
24. Ardinez P. O y Gutiérrez P. J. Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de san juan del cesar – la guajira. 2014.

25. Neyra E. Sidney, Ríos S. T. Percepción del clima organizacional y motivación laboral de los clientes internos del Banco de Crédito del Perú de la Región 1. [Tesis de Licenciada en Administración].Perú. 2016 . [Sitio internet] . [Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/539>
26. Sarmiento P .D. Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo .Perú. 2016. [Tesis de Licenciada en Administración]. [Sitio internet] . [Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en: <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/456>
27. Ticona P.S. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del hospital Daniel Alcides carrion , essalud ,Tacna .Peru.2014. [Tesis de maestría de salud pública].. [Sitio internet] . [Consultado el 2 de enero del 2018]. Disponible en: <http://repositorio.unjbg.edu.pe/handle/UNJBG/1061>
28. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. McGraw-Hill. México. 2000.
29. Dalton M y Watts M.Relaciones Humanas, 3 ed. Impreso en México: 2006.
30. De Cossío J .Liderazgo Organizacional, 1 ed. Impreso en Perú: 2007
31. García J .El Comportamiento humano en las Organizaciones, Universidad Pacifico. 2003.
32. Hernández R. Fernández Collado, Carlos Y Baptista Lucio, Pilar Metodología De La Investigación. 5 ed. Mcgraw Hill-Interamericana. México: 2010.

ANEXOS

ANEXO Nº 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de investigación: Relación entre el Clima Organizacional y Motivación labora en Docentes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega

Investigadora: Bachiller Matilde Bautista Jimenez

Estimado Docente de Odontología ; la presente encuesta es parte de una investigación que permitirá, diagnosticar la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación laboral de los Docentes de la Facultad de Estomatología de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega y a partir de ello, se podrá implementar estrategias para mejorar el clima laboral .Por favor sírvase contestar con la verdad ; así ayudará a que los resultados tengan índices de confiabilidad y lograr tomar alternativas de solución .

De acuerdo con lo anterior, se solicita su autorización, para la participación en este estudio .Si desea participar, debe tener en cuenta que su participación es totalmente voluntaria y anónima y usted se encuentra en todo su derecho de retirarse si así lo considera; del mismo modo, usted tiene la seguridad que las respuestas emitidas serán empleadas con fines académicos.

Su nombre y datos personales no estarán disponibles al público, puesto a que no serán registrados .

Consentimiento .

Acepto voluntariamente participar en este estudio .

Participante

.....

Nombre:

DNI :

Fecha:

Investigador

.....

Nombre:

DNI:

Fecha:

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN DOCENTES DE UNA FACULTAD DE ESTOMATOLOGIA

DISTINGUIDO (A) CIRUJANO DENTISTA.

Es grato dirigirse a usted ; a fin de informarle que estoy realizando una investigación con respecto a la Relación entre Clima Organizacional y Motivación Laboral en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega con la finalidad de mejorar la relación entre los Cirujanos Dentistas y las normativas que regulan el trabajo profesional . Le rogamos que colabore con este estudio contestando esta encuesta.

GENERO:

ÍTEMS	PREGUNTAS	1 Muy bueno	2 Bueno	3 Regular	4 Malo
01	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
02	En mi organización participo en la toma de decisiones				
03	Su jefe inmediato les comunica si está realizando bien o mal su trabajo				
04	Su jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo.				
05	Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo				

ITEMS	PREGUNTAS TRABAJO EN EQUIPO	1	2	3	4
		Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
06	Cuando tiene que hacer un trabajo difícil puede contar con la ayuda de sus compañeros o colegas.				
07	Considera usted que en este servicio se promueve la confianza y la colaboración				
08	Existe integración y cooperación entre los miembros del servicio al resolver conflictos				
09	Sus compañeros o colegas se esfuerzan por cumplir sus obligaciones con responsabilidad.				
10	La distribución del trabajo se hace en forma organizada y coordinada				
ITEMS	PREGUNTAS COMPROMISO Y PERTENENCIA	1	2	3	4
		Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
11	Se siente orgulloso de pertenecer a este servicio.				
12	Usted se siente comprometido para mejorar su desempeño y la producción en su servicio.				
13	Existe compromiso de la jefatura, para implementar y lograr los cambios planteados y requeridos por el servicio				
14	Le interesa que este servicio sea el mejor				
15	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente en la solución				

ITEMS	PREGUNTAS MOTIVACION LABORAL	1 Muy alto	2 Alto	3 Regular	4 Bajo
16	Se siente realmente útil con la labor que realiza				
17	Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo				
18	Con su trabajo se siente realizado profesionalmente				
19	Me siento seguro y estable en mi empleo				
20	Las condiciones de trabajo son buenas				

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA				
TITULO: RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORALEN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD				
PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES	METODOLOGIA	POBLACIÓN
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral de los Docentes de la Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega en el año 2018?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la Relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en los Docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018.</p>	<p>Variable Relacional I Clima Organizacional</p>	<p>Tipo de Investigación: Transversal y prospectivo</p> <p>Nivel de Investigación: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño de Investigación: descriptiva ,transversal</p>	
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Diseño de la Organización y la Motivación Laboral en los Docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega ,en el año 2018?</p> <p>¿Cuál es Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral en los Docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018? .</p> <p>¿Cuál es la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Compromiso y Pertenencia y la Motivación Laboral en los Docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega, en el año 2018 ? .</p>	<p>Objetivos Específicos:</p> <p>Establecer la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al diseño de la Organización y la Motivación laboral en los docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega , en el año 2018.</p> <p>Demostrar la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Trabajo en Equipo y la Motivación Laboral en los Docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega , en el año 2018.</p> <p>Señalar la Relación que existe entre el Clima Organizacional en cuanto al Compromiso y Pertenencia y la Motivación Laboral en los Docentes de una Facultad de Estomatología en la Universidad Inca Garcilaso de la Vega , en el año 2018.</p>	<p>Variable Relacional II Motivación Laboral</p>	<div style="text-align: center;"> </div> <p>X = Clima Organizacional Y = Motivación Laboral R =Niveles de relación entre x-y</p>	<p>Población y Muestra de Estudio:</p> <p>60 Profesionales de Odontología</p>

MATRIZ OPERACIONAL DE LAS VARIABLES											
TITULO: RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA UNIVERSIDAD											
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	PREGUNTAS	1	2	3	4	INSTRUMENTO		
Variable Relacional I Clima Organizacional	DISEÑO DE LA ORGANIZACIÓN	Estructura	1	<ul style="list-style-type: none"> Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización. 					Escala de Likert		
		Toma de decisiones	2	<ul style="list-style-type: none"> En mi organización participo en la toma de decisiones. 							
		Comunicación organizacional	3,4,5	<ul style="list-style-type: none"> Su jefe inmediato les comunica si está realizando bien o mal su trabajo. Su jefe se preocupa porque entendamos bien nuestro trabajo. Generalmente, todos aportamos ideas para mejorar nuestro trabajo. 							
	TRABAJO EN EQUIPO	Cooperación		6,7,8	<ul style="list-style-type: none"> Cuando tiene que hacer un trabajo difícil puede contar con la ayuda de sus compañeros o colegas. Considera usted que en este servicio se promueve la confianza y la colaboración. Existe integración y cooperación entre los miembros del servicio al resolver conflictos. 						
					Responsabilidad						9
		COMPROMISO Y PERTENENCIA	Sentimiento de pertenecer a su servicio		11	<ul style="list-style-type: none"> Se siente orgulloso de pertenecer a este servicio. 					
						Compromiso con el éxito de su servicio					
				15	<ul style="list-style-type: none"> Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente en la solución 						

MATRIZ OPERACIONAL DE LAS VARIABLES									
TITULO: RELACION ENTRE EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES EN UNA UNIVERSIDAD									
VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ÍTEMS	PREGUNTAS	1	2	3	4	INSTRUMENTO
Variable Relacional II Motivación Laboral		Importancia de la tarea	16,17	<ul style="list-style-type: none"> Se siente realmente útil con la labor que realiza Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo 					
	MOTIVACIÓN LABORAL	Sentimiento de Autorrealización	18,19,20	<ul style="list-style-type: none"> Con su trabajo se siente realizado profesionalmente Me siento seguro y estable en mi empleo Las condiciones de trabajo son buenas 	Muy alto	Alto	Regular	Malo	Escala de Likert

