

Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud

Impact of work motivation in the organizational climate and interpersonal relationships in health sector officials

Diego Andrés RIVERA Porras [1](#); Juan Diego HERNÁNDEZ Lalinde [2](#); Jesús Oreste FORGIONY Santos [3](#); Nidia Johanna BONILLA Cruz [4](#); Astrid Carolina ROZO Sánchez [5](#)

Recibido: 15/12/2017 • Aprobado: 15/01/2018

Contenido

[1. Introducción](#)

[2. Metodología](#)

[3. Resultados](#)

[4. Conclusiones](#)

[Referencias bibliográficas](#)

RESUMEN:

La motivación y la satisfacción en el trabajo son fundamentales para el desarrollo de un clima laboral saludable y más en estos tiempos de desarrollo y de crisis. Este estudio buscó analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género. Se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Palabras-Clave: Motivación laboral, clima organizacional, relaciones interpersonales, satisfacción laboral

ABSTRACT:

Motivation and satisfaction at work are fundamental for the development of a healthy work environment and more in these times of development and crisis. This study sought to analyze work motivation, organizational social climate and satisfaction in interpersonal relationships from the perspective of the area of work and gender. It was found that interpersonal relationships are related to work motivation and organizational social climate.

Keywords: Work motivation, organizational climate, interpersonal relationships, and job satisfaction.

1. Introducción

La aplicación de la psicología en el contexto laboral hoy en día pretende llegar aún más lejos (Salanova, Llorens & Martínez, 2016); los cambios dentro de las organizaciones se pueden lograr a través de aprendizajes colectivos, pero es necesario que las organizaciones preparen a los trabajadores por medio de la motivación para que ellos vean la necesidad de evolucionar y sobrevivir para responder a las exigencias (Gómez, Orduña & De la Cruz, 2014) partiendo del fortalecimiento de sus aptitudes y habilidades, logrando así un

desempeño óptimo en el mundo de la competencia empresarial y aumentando la calidad de la misma (García & Forero, 2014).

En el contexto laboral, las emociones han demostrado ejercer un rol fundamental en aspectos como la satisfacción laboral, el funcionamiento grupal, el liderazgo, la salud ocupacional, siempre y cuando se hable de emociones positivas (Da Costa, Sánchez & Páez, 2016); pues en el caso contrario, estas van a tener una incidencia contraproducente en este ámbito. Es por esto, que la identificación y regulación de los estados emocionales es una tarea compleja, pues requiere gran convicción y disposición al cambio, para evitar el no compromiso laboral (Da Costa, Páez, Sánchez, Pascual & Bilbao, 2014). Cabe resaltar que las emociones desempeñan una función social, por tanto su regulación y expresión impactarán de diversas maneras en el ámbito laboral (Rivera & Orozco, 2014).

Son diversas las consecuencias físicas y psicológicas que causan un mal clima laboral para los trabajadores, siendo éstas últimas las más silenciosas y contraproducentes. Las repercusiones también son negativas para la organización debido a que genera ausentismo, intención de traslados o rotación, baja productividad, actitudes de rechazo al trabajo, inferioridad, insatisfacción y carencia de realización personal (Hurtado & Pereira, 2015). Por consiguiente, para disminuir el ausentismo, incrementar la productividad y lograr cambios positivos, las empresas buscan un adecuado clima organizacional (Daza, Plaza & Hernández, 2017).

1.1. Importancia de la motivación laboral, clima organizacional y satisfacción laboral

Con el pasar del tiempo, el estudio de la conducta humana en diversos contextos empezó a tomar relevancia y desde entonces cada vez más autores (Guzmán & Yonile, 2017; Iglesias & Sánchez, 2015; Ospina, 2013) han considerado la importancia de la salud mental en el contexto laboral, ya que esta influye directamente en las conductas y comportamientos del individuo (Encalada, Zegarra, Malca & Tello, 2016).

La psicología del trabajo busca preparar a los trabajadores por medio de la motivación, para que puedan mejorar sus aptitudes y fortalecer sus habilidades, mejorando así su motivación, desempeño y relaciones interpersonales (Mora, Gómez & Orozco, 2016). Debido a que actualmente son más las exigencias presentes en el medio, lo que ocasiona diversos cambios en el ámbito sociolaboral como la fragmentación y difusión del trabajo (Samanez & Medina, 2017), la descentralización de la producción y el aumento del individualismo (Sánchez, Sánchez, Cruz & Sánchez, 2014), pues las empresas tienden a enfatizar en las ventajas competitivas, orientándolas al mercado, reduciendo todo a una realidad económica de oferta, demanda, competencia y eficiencia (De Carrasquel, 2016). Estos cambios tienden a influir de manera directa en la vida cotidiana de los individuos, afectando de manera significativa las actividades de la vida diaria, las relaciones y los valores sociales (Coluccio, Muñoz & Ferrer, 2016).

1.2. Motivación Laboral

La motivación laboral es definida como la fuerza psicológica que impulsa a las personas a iniciar, mantener y mejorar sus tareas laborales (Marín, Ruiz & Henao, 2016). La motivación es considerada como el motor de los individuos dentro de una empresa y, por consiguiente, se convierte en la energía psicológica de la misma organización (García & Forero, 2014). La motivación conlleva al conjunto de actividades que se llevan a cabo para lograr la satisfacción de las necesidades, y se aplica tanto a los comportamientos más elementales como a las tareas más complejas de los individuos en sus puestos de trabajo (Navarro, Ceja, Curioso & Arrieta, 2014).

Esta definición de la motivación en el trabajo se considera pertinente, puesto que cada una de las aplicaciones va dirigida a conocer las necesidades de los miembros de un equipo para determinar cómo motivarlos (Marín, Ruiz & Henao, 2016). La motivación puede ser externa cuando se producen desde fuera de la persona o interna cuando el individuo se motiva así

mismo constantemente (Koch & Bustamante, 2016).

Para comprender el comportamiento de los trabajadores, las empresas bien gestionadas deben utilizar mecanismos y estrategias para mejorar la motivación, para que todos los trabajadores colaboren y cooperen en el crecimiento de la organización (Sotelo, Almaguer & Quintero, 2016).

1.3. Clima Organizacional y Relaciones Interpersonales

En las últimas décadas, el ambiente laboral se ha convertido en un fenómeno complejo el cual no es ajeno a la calidad de vida en el trabajo, debido a que este influye directa o indirectamente en la misma, pues son elementos interrelacionados y que contribuyen al desarrollo organizacional (Arias & Arias, 2014). Diversos factores como el desempleo, la globalización y la disminución de la cobertura de las empresas, contribuyen a la creación de un ambiente laboral muy complejo, impactando en la salud de los trabajadores (Del Rio, 2015). En consecuencia a esto, el ambiente laboral tiende a influir sobre la conducta, la satisfacción y la productividad de las personas, y se relaciona con el «saber hacer», la manera de trabajar y de relacionarse, la interacción con la empresa y con la tarea (García, Muñoz & Sarmiento, 2015).

Por consiguiente, la mejora del clima organizacional es fundamental en todas las organizaciones que buscan un mejor ambiente laboral, ya que este es definido como una cualidad relativa del medio ambiente interno de una organización experimentado por sus miembros, y que influye en la conducta de los mismos (Tenazoa, Oswaldo & Rivera, 2015); su conocimiento permite orientar cambios en el comportamiento de los miembros y en la estructura organizacional (Vega & Martínez, 2015), estos son verificables internamente en términos de rotación del personal, relaciones interpersonales formales e informales, estilos de dirección, comunicaciones, tratamiento de conflictos, solución de problemas y participación en las decisiones, entre otros (Marín, Dos Santos, Aparecida, Raad, Ávila & Carnevalli, 2014; Prado, 2014). No monitorear este clima puede acarrear que los empleados abandonen la institución, debido a que se presentan dificultades que puedan generar un ambiente tenso (Bolaños & Franco, 2017).

Cabe resaltar que cada individuo trabaja no solo para satisfacer las necesidades económicas que tiene, sino que también busca el desarrollo personal. Por lo tanto, la mejora del clima organizacional facilita el rendimiento del trabajador (Herrera, Delgado & Betancur, 2016). Para lograr un entorno laboral óptimo es necesario trabajar en las condiciones que van dirigidas a lograr el bienestar de los funcionarios, pero no sólo en el sentido de un buen ambiente físico, sino también involucrando todos aquellos aspectos que orienten el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, la salud emocional y el clima organizacional (Bustamante, Avendaño & Maza, 2015).

2. Metodología

Este estudio se realizó bajo la metodología de investigación cuantitativa con diseño no experimental, debido a que se recolectaron y analizaron datos de las variables estudiadas sin manipularlas, tuvo un alcance correlacional y de corte transversal (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Este tipo de investigación busca aplicar modelos matemáticos, teorías e hipótesis relacionados con el problema empleando el método científico para la cuantificación de la información y utilizando la estadística en el análisis de los datos de manera científica (Boubeta & Mallou, 2014). En los estudios así planteados no existen condiciones, ni estímulos provocados o dirigidos, es decir, los sujetos son observados en su ambiente natural en un momento único en tiempo y espacio (Monje, 2011).

2.1. Población y muestra

La población es definida como el conjunto de sujetos o elementos que presentan características comunes (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Para la presente investigación, la población estuvo compuesta por 52 funcionarios que laboraron en

Integrados en Salud IPS LTDA en el I semestre del año 2016. Se realizó un censo en vista que el tamaño de la población es pequeño, el universo está definido, es conocido, y existieron condiciones logísticas y financieras para su estudio (Boubeta & Mallou, 2014).

2.2. Instrumentos

2.2.1. Instrumento 1: Cuestionario de Motivación para el Trabajo. Autor: Fernando Toro Álvarez.

El CMT es un instrumento psicológico diseñado para identificar y valorar objetivamente 15 factores de la motivación clasificados en 3 dimensiones, la primera dimensión es denominada condiciones motivacionales internas (Motivación Interna) y está conformada por 25 reactivos, la segunda dimensión es denominada medios preferidos para obtener retribuciones deseadas en el trabajo (Retribución) y está conformada por 25 reactivos y la tercera dimensión es denominada condiciones motivacionales externas (Motivación Externa) y está conformada por 25 reactivos (García, 2012).

2.2.2. Instrumento 2: Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos. Autores: Alejandra García-Saisó, Patricia Ortega-Andeane & Isabel Reyes-Lagunes.

Se utilizó la Escala Likert de Clima Social Organizacional (WES) de Moos, la cual mide de forma objetiva fenómenos en torno a las actitudes de los individuos. El instrumento presenta opciones de respuesta graduales que van desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) y está conformado por un total de 18 reactivos, divididos en 3 dimensiones, la primera dimensión es denominada Clima Laboral y está conformada por 9 reactivos, la segunda dimensión es denominada Aspectos Físicos y está conformada por 3 reactivos, y la tercera se denomina Normatividad Organizacional y está conformada por 6 reactivos.

Propiedades psicométricas de la escala (García, Ortega & Reyes, 2014).

Confiabilidad: Alfa de Cronbach .84. Consistencia interna: Correlación de ítems .19 a .43. Validez: Índice Kaiser-Meyer-Olkin .92. Test de Esfericidad de Bartlett: ($p < .05$). Análisis Factorial con Rotación Ortogonal: Factor 1: Clima Laboral (.23). Factor 2: Aspectos Físicos (.35). Factor 2: Normatividad Organizacional (.46). Varianza explicada: 53,55%.

2.2.3. Instrumento 3: Escala Satisfacción en la Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT). Autores: Rodrigo Yañez Gallardo, Mallén Arenas Carmona & Miguel Ripoll Novales.

Se utilizó la Escala Likert de Satisfacción en la Relaciones Interpersonales en el Trabajo (SRIT), la cual mide el grado de satisfacción que los trabajadores sienten con la confiabilidad de sus compañeros de trabajo y con su jefatura directa, es decir, si los perciben como competentes, benevolentes e íntegros. El instrumento presenta opciones de respuesta graduales que van desde Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) y está conformado por un total de 13 reactivos, divididos en 2 dimensiones, la primera es Relación con Jefatura y consta de 6 reactivos y la segunda es Relación con Pares y consta de 7 reactivos.

Propiedades psicométricas de la escala (Yañez, Arenas & Ripoll, 2010).

Confiabilidad: Alfa de Cronbach .94. Consistencia interna: Correlación de ítems .53 a .80. Validez: Índice Kaiser-Meyer-Olkin .93. Test de Esfericidad de Bartlett: 48,97 ($p > 0,00$). Análisis Factorial con Rotación Varimax: Factor 1: Relaciones interpersonales con la jefatura (.67). Factor 2: Relaciones interpersonales con los pares (.18). Varianza explicada: 66,50%.

2.3. Sistema de variables

Tabla 1
Operacionalización de Variables

Instrumento	Dimensión	Tipo	Medición
-------------	-----------	------	----------

Datos Demográficos	Género	Cualitativa	Nominal
	Cargo	Cualitativa	Nominal
Motivación Laboral (CMT)	Motivación Interna	Cuantitativa	Intervalo
	Retribución	Cuantitativa	Intervalo
	Motivación Externa	Cuantitativa	Intervalo
Clima Social Organizacional (WES)	Clima Laboral	Cuantitativa	Intervalo
	Aspectos Físicos	Cuantitativa	Intervalo
	Normatividad Organizacional	Cuantitativa	Intervalo
Relaciones Interpersonales (SRIT)	Relación con Jefatura	Cuantitativa	Intervalo
	Relación con Pares	Cuantitativa	Intervalo

Fuente: Elaboración Propia

3. Resultados

En este apartado se describen los métodos estadísticos utilizados en el desarrollo del estudio, para la caracterización de la población se utilizaron los estadísticos descriptivos de frecuencia y porcentaje, para las pruebas de fiabilidad de las escalas se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach, para las pruebas de normalidad por dimensiones e instrumentos se utilizaron las pruebas de Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk, para el análisis de correlación se utilizó la correlación de Spearman y para el análisis diferencial se utilizó el contraste de hipótesis con la prueba H de Kruskal-Wallis y la prueba U de Mann-Whitney.

Tabla 2
Clasificación de los funcionarios por área

Datos Demográficos		Frecuencia	Porcentaje	Total	Total (%)
Área de Trabajo	Administrativa	10	19	52	100
	Asistencial	27	52		
	Directiva	6	12		
	Médica	7	13		
	Servicios Generales	2	4		
Género	Masculino	21	40	52	100
	Femenino	31	60		

Fuente: Elaboración Propia

El total de la población estuvo conformado por 52 funcionarios (100%) que laboraron en Integrados en Salud IPS LTDA en el I semestre del año 2016, de los cuales el 52% (27 personas) son del área asistencial, el 19% (10 personas) son del área administrativa, el 13% (7 personas) son del área médica, el 12% (6 personas) son del área directiva y el 4% (2 personas) son del área de servicios generales. En lo relacionado al Género, el 40% (21 personas) son de Género Masculino y el 60% (31 personas) son de Género Femenino.

3.2. Pruebas de fiabilidad de las escalas

Tabla 3
Pruebas de Fiabilidad – Instrumentos

Estadísticas de fiabilidad	Alfa de Cronbach	N de elementos
Motivación Interna	0,79	25
Retribución	0,80	25
Motivación Externa	0,84	25
Total Cuestionario CMT	0,85	75
Clima Laboral	0,88	9
Aspectos Físicos	0,88	3
Normatividad Organizacional	0,89	6
Total Escala WES	0,90	18
Relación con Jefatura	0,74	6
Relación con Pares	0,81	7
Total Escala SRIT	0,82	13

Fuente: Elaboración Propia

Se utilizó el Coeficiente de Alfa de Cronbach para estimar la fiabilidad de las variables y las dimensiones que conforman los instrumentos a través del análisis del conjunto de ítems. El Alfa de Cronbach se analiza dependiendo de su valor, es decir, entre más cercano este a 1, mayor es la fiabilidad, generalmente se puede decir que el nivel es alto cuando se encuentra entre .70 y .80. El valor del Coeficiente Alfa de Cronbach evidencia una muy alta fiabilidad para los 3 instrumentos (Cuestionario CMT α : .85; Escala WES α : .90 y Escala SRIT α : .82).

3.3. Pruebas de normalidad

Tabla 4
Pruebas de Normalidad - Dimensiones e Instrumentos

Pruebas de normalidad por variables y dimensiones	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	E	gl	Sig.	E	gl	Sig.

Dimensiones Cuestionario CMT	Motivación Interna	0,48	52	0,00	0,50	52	0,00
	Recompensas	0,52	52	0,00	0,40	52	0,00
	Motivación Externa	0,49	52	0,00	0,48	52	0,00
Dimensiones WES	Clima Laboral	0,33	52	0,00	0,81	52	0,00
	Aspectos Físicos	0,36	52	0,00	0,68	52	0,00
	Normatividad Organizacional	0,23	52	0,00	0,81	52	0,00
Dimensiones SRIT	Relación con Jefatura	0,25	52	0,00	0,81	52	0,00
	Relación con Pares	0,29	52	0,00	0,84	52	0,00
Total CMT	Motivación Laboral	0,44	52	0,00	0,58	52	0,00
Total WES	Clima Social Organizacional	0,33	52	0,00	0,81	52	0,00
Total SRIT	Relaciones Interpersonales	0,25	52	0,00	0,81	52	0,00

Fuente: Elaboración Propia

Para conocer la distribución de la población se realizó la prueba de Kolmogorov-Smirnov aplicando un procedimiento de "bondad de ajuste", el cual permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de los datos y la distribución normal y el Test de Shapiro-Wilk, el cual se usa para contrastar la normalidad de un conjunto de datos.

Se plantea como hipótesis nula que la población está normalmente distribuida, dado que el nivel de significación, es menor a .05 en ambas pruebas, se concluye que es poco probable que los datos sigan una distribución normal, por consiguiente se evidencia que no se cumple el supuesto de Normalidad, por tanto se emplearon en este estudio pruebas no paramétricas o de libre distribución.

3.4. Análisis de correlación

Tabla 5
Correlación de Spearman

Correlación de Spearman		Motivación Laboral	Clima Social Organizacional	Relaciones Interpersonales
Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	*	0,20	0,47
	Sig. (bilateral)	*	0,15	0,00
Clima Social Organizacional	Coeficiente de correlación	0,20	*	0,37
	Sig. (bilateral)	0,15	*	0,01

Relaciones Interpersonales	Coefficiente de correlación	0,47	0,37	*
	Sig. (bilateral)	0,00	0,01	*

Fuente: Elaboración Propia

El coeficiente de correlación de Spearman permite obtener un coeficiente de asociación entre variables que no se comportan normalmente o entre variables. Este coeficiente se calcula con base en una serie de rangos asignados, los valores van de -1 a 1, siendo 0 el valor que indica no correlación, y los signos indican correlación directa e inversa. De acuerdo con el nivel de significación se puede decir que existe evidencia estadísticamente significativa para rechazar la hipótesis nula que indica la independencia entre las variables, dado que el valor p se encuentra por debajo de .05 para las variables de Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral, y Relaciones Interpersonales y Clima Social Organizacional.

Al analizar la tabla 5 se establece un nivel de correlación bajo (ρ : .47; .37), los cuales se encuentran más cercanos a 0 que a -1.

Se evidencia una correlación positiva en las Relaciones Interpersonales y la Motivación Laboral (ρ : .47), lo que indica que mientras más favorable sean percibidas las Relaciones Interpersonales, más alta será la Motivación Laboral.

Se evidencia una correlación positiva en las Relaciones Interpersonales y el Clima Social Organizacional (ρ : .37), lo que indica que mientras más favorable sean percibidas las Relaciones Interpersonales, mejor será percibido el Clima Social Organizacional.

3.5. Análisis diferencial: Contraste de Hipótesis

3.5.1. Contraste de Diferencias entre las puntuaciones de dos o más grupos independientes: Prueba H de Kruskal-Wallis.

El equivalente no paramétrico del ANOVA es la prueba H de Kruskal-Wallis que tiene una lógica similar a la prueba U de Mann-Whitney. En lugar de medias se analizan los rangos de los grupos. La forma de interpretar los resultados es la misma que en U de Mann-Whitney. Los valores de probabilidad asociados al estadístico de H de Kruskal-Wallis inferiores a .05 indican diferencias entre los rangos y, por tanto, diferencias en las puntuaciones de los grupos.

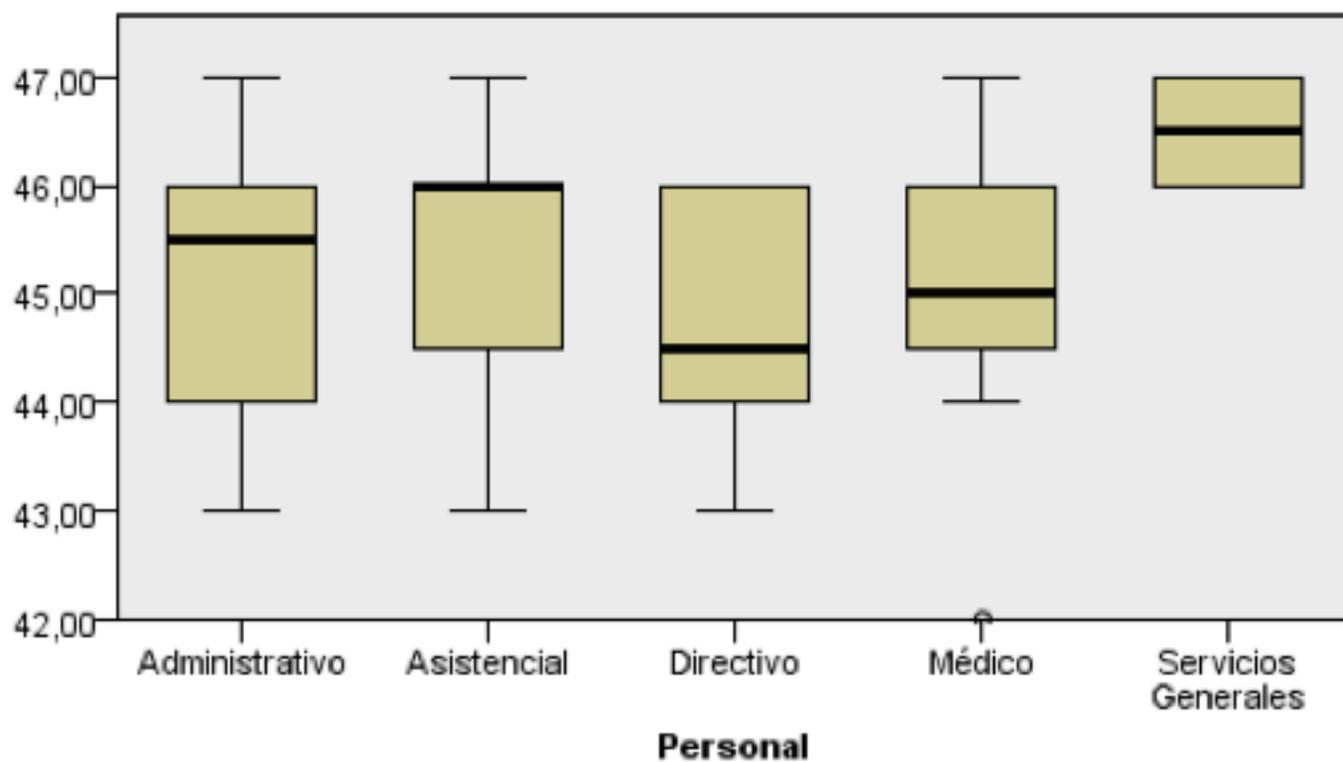
Las hipótesis a contrastar son las siguientes:

Hipótesis Nula: No existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de Motivación Laboral, Clima Social Organizacional y Relaciones Interpersonales según el Área de Trabajo.

Hipótesis Alternativa: Existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de Motivación Laboral, Clima Social Organizacional y Relaciones Interpersonales según el Área de Trabajo.

Gráfica 1

Prueba de Kruskal-Wallis (Área de Trabajo y Motivación Laboral)

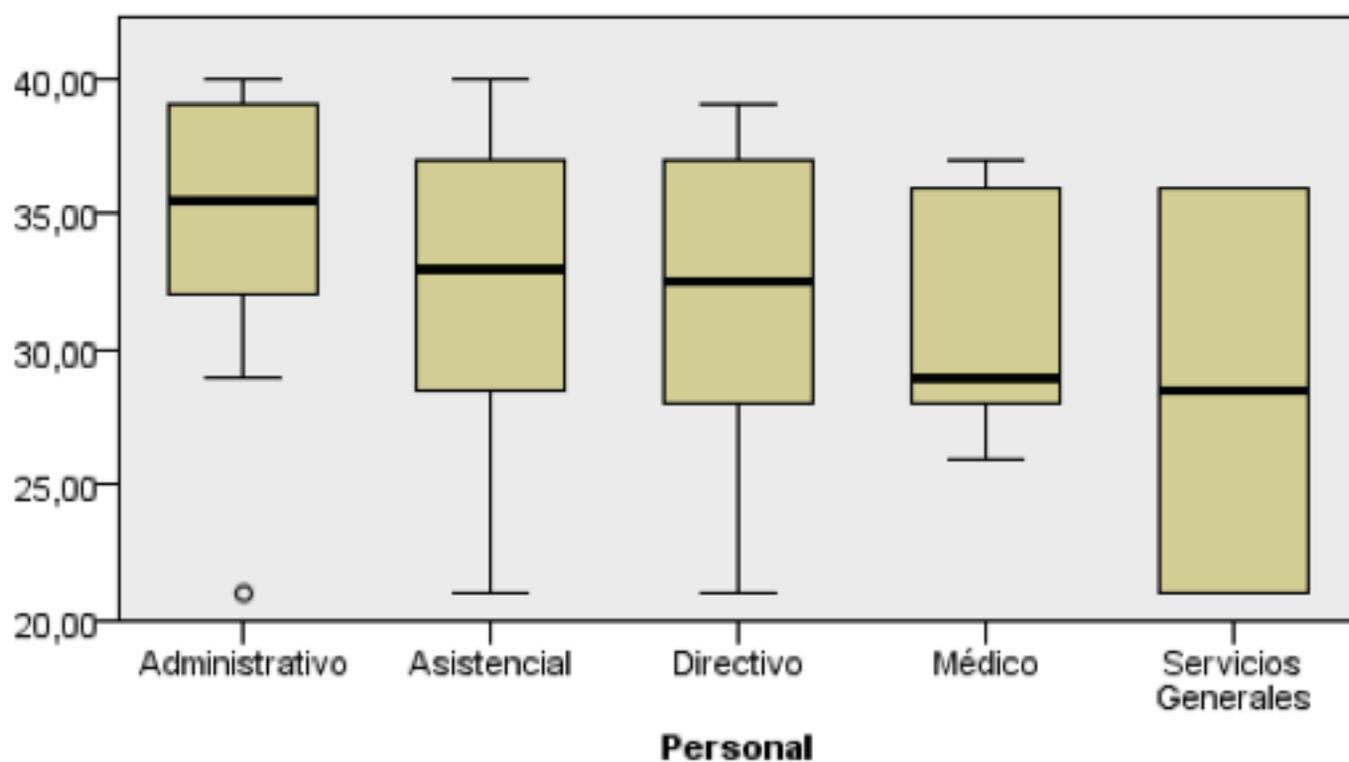


N total	52
Estadístico de contraste	4,903
Grados de libertad	4
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,297

Fuente: Elaboración Propia

El valor del estadístico de contraste Chi cuadrado de la prueba H de Kruskal-Wallis, tiene asociada una probabilidad mayor (*Sig.* = .29) que el nivel de significancia prefijado ($p = .05$). La prueba sugiere Retener la hipótesis nula, por tanto, se puede asumir que No existe evidencia estadísticamente significativa para asumir que la motivación laboral varía según el área de trabajo ($p = .29$).

Gráfica 2
Prueba de Kruskal-Wallis (Área de Trabajo y Clima Social Organizacional)



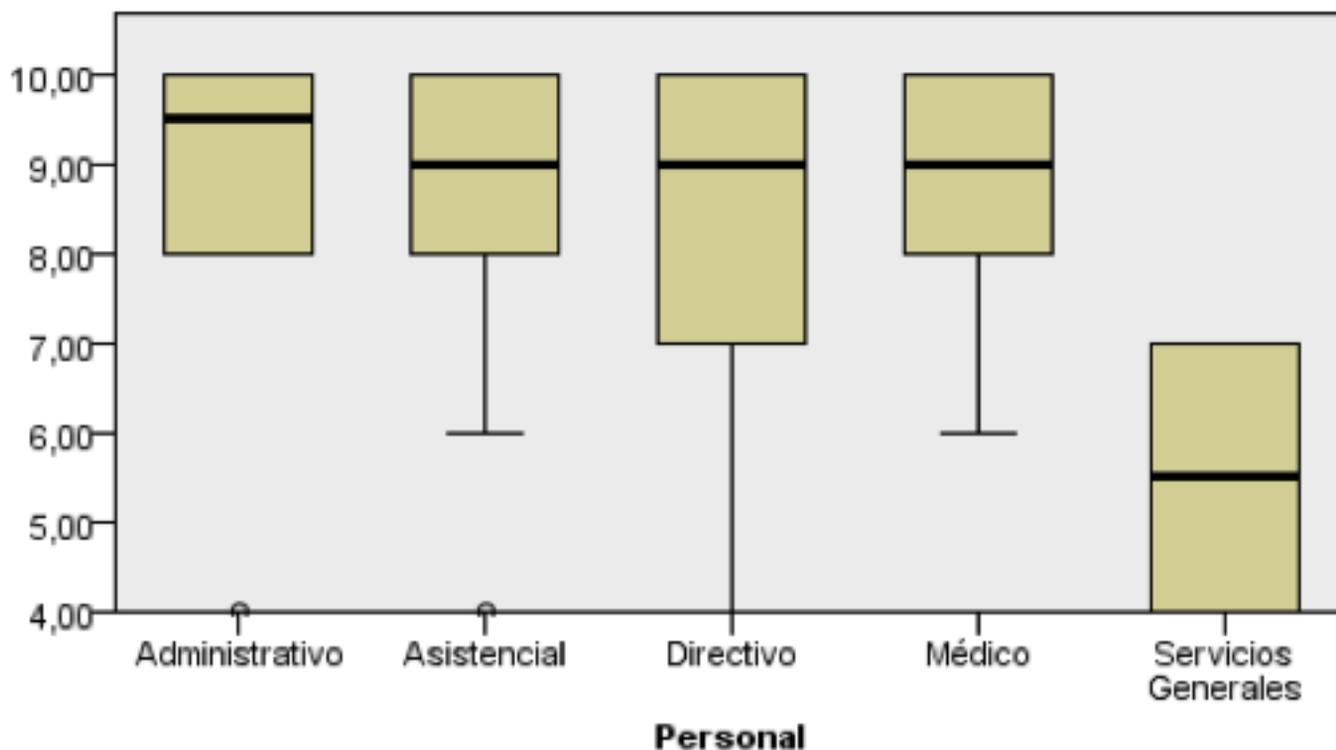
N total	52
Estadístico de contraste	2,129
Grados de libertad	4
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,712

Fuente: Elaboración Propia

El valor del estadístico de contraste Chi cuadrado de la prueba H de Kruskal-Wallis, tiene asociada una probabilidad mayor (*Sig.* = .71) que el nivel de significancia prefijado ($p = .05$). La prueba sugiere Retener la hipótesis nula, por tanto, se puede asumir que No existe evidencia estadísticamente significativa para asumir que la el clima social organizacional varia según el área de trabajo ($p = .71$).

Gráfica 3

Prueba de Kruskal-Wallis (Área de Trabajo y Relaciones Interpersonales)



N total	52
Estadístico de contraste	4,516
Grados de libertad	4
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,341

Fuente: Elaboración Propia

El valor del estadístico de contraste Chi cuadrado de la prueba H de Kruskal-Wallis, tiene asociada una probabilidad mayor (*Sig.* = .34) que el nivel de significancia prefijado ($p = .05$). La prueba sugiere Retener la hipótesis nula, por tanto, se puede asumir que No existe evidencia estadísticamente significativa para asumir que las relaciones interpersonal varían según el área de trabajo ($p = .34$).

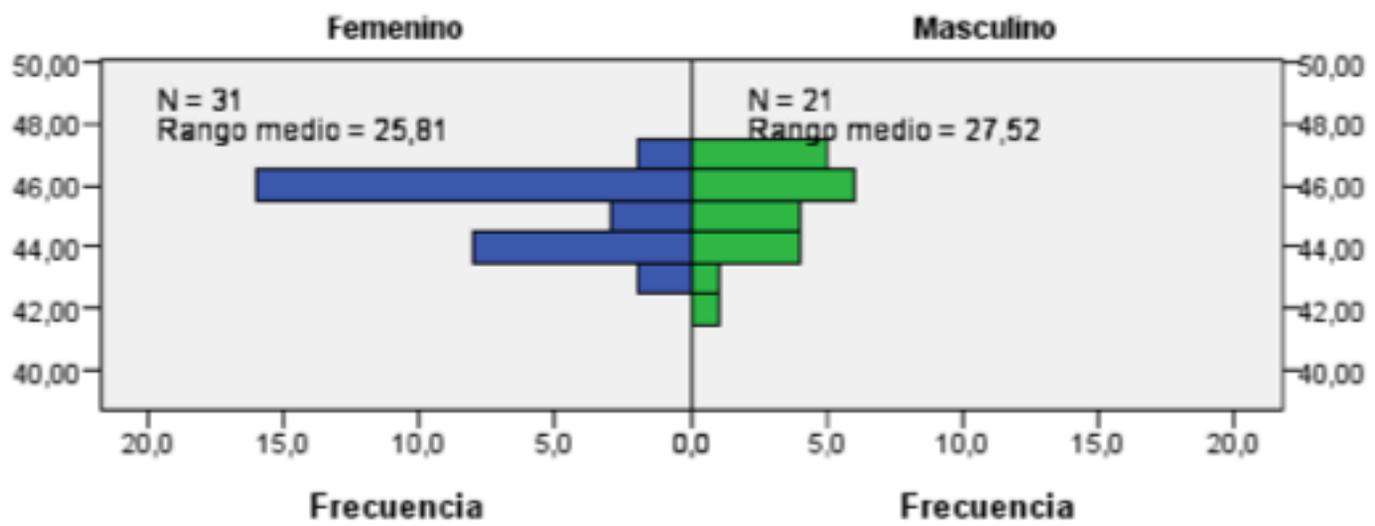
3.5.2. Contraste de Diferencias entre las puntuaciones de dos grupos independientes: Prueba U de Mann-Whitney

El estadístico U de Mann Whitney es el estadístico equivalente a T de Student, su función es la misma que la prueba T pero en lugar de comparar las medias de los grupos compara rangos. Los rangos son una transformación de las puntuaciones de la variable analizada para llevar a cabo ese análisis no paramétrico. La interpretación es similar a una media, un mayor rango indica valores mayores en los resultados de ese grupo.

Las hipótesis a contrastar son las siguientes:

Hipótesis Nula: No existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de Motivación Laboral, Clima Social Organizacional y Relaciones Interpersonales según el Género.

Hipótesis Alternativa: Existen diferencias estadísticamente significativas en las variables de Motivación Laboral, Clima Social Organizacional y Relaciones Interpersonales según el Género.



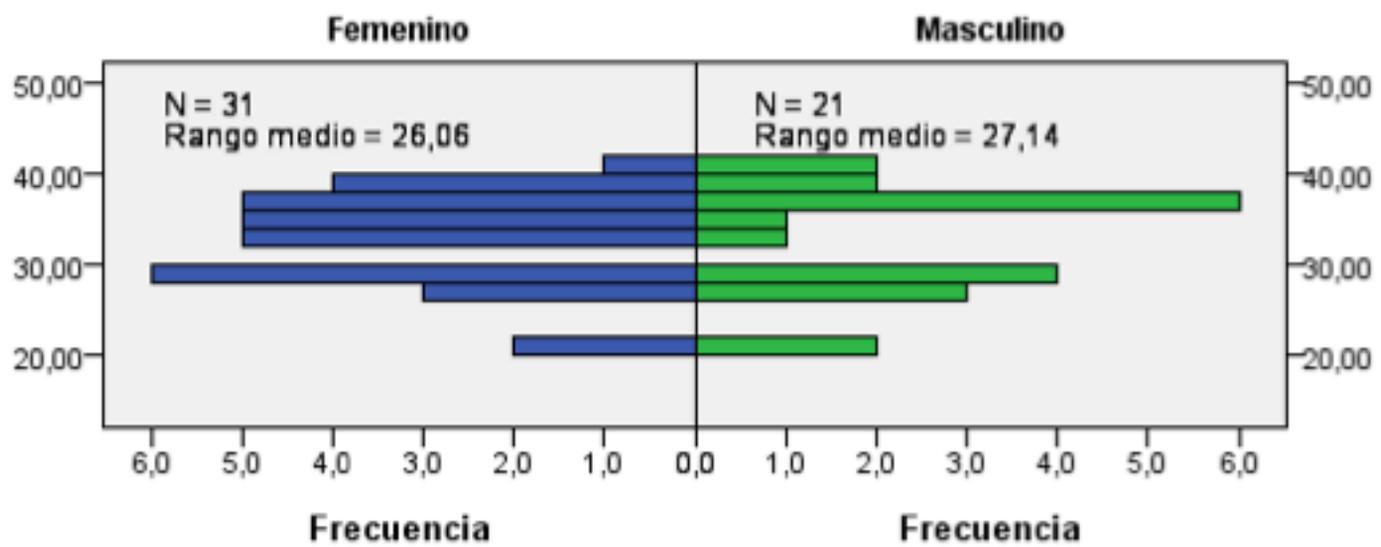
N total	52
U de Mann-Whitney	304,000
W de Wilcoxon	800,000
Estadístico de contraste	304,000
Error estándar	51,074
Estadístico de contraste estandarizado	-,421
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,674

Fuente: Elaboración Propia

El valor del estadístico de contraste Z de la prueba de U de Mann-Whitney, tiene asociada una probabilidad mayor (*Sig.* = .67) que el nivel de significancia prefijado ($p = .05$). La prueba sugiere Retener la hipótesis nula, por tanto, se puede asumir que No existe evidencia estadísticamente significativa para asumir que la motivación laboral varía según el género ($p = .67$).

Gráfica 5

Prueba U de Mann-Whitney (Género y Clima Social Organizacional)



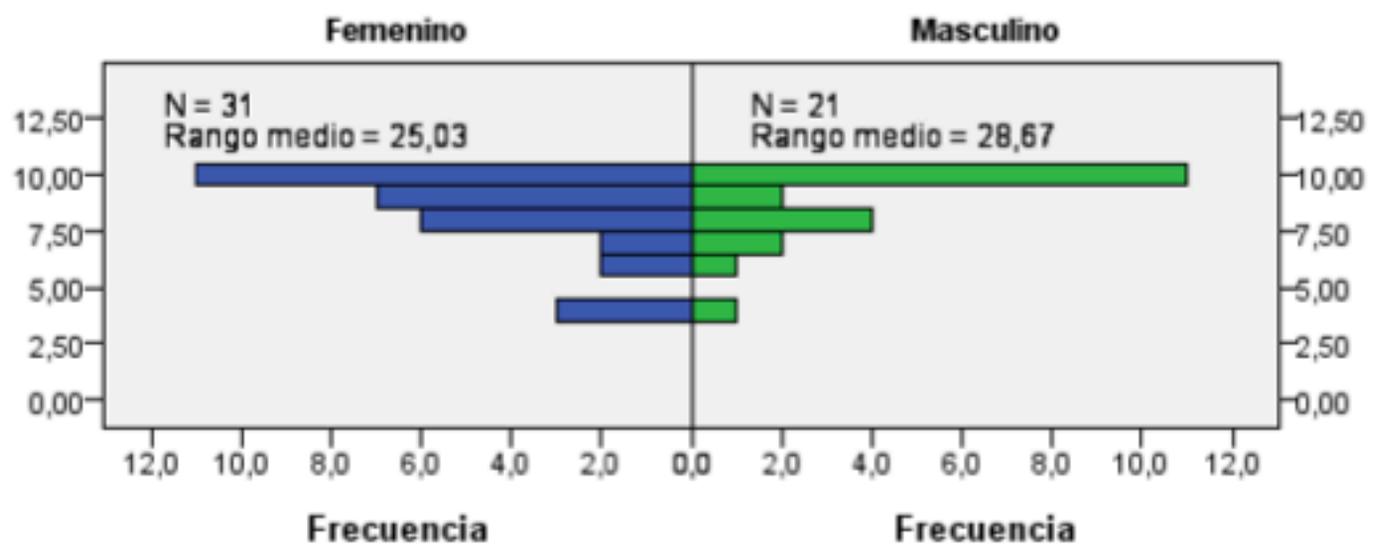
N total	52
U de Mann-Whitney	312,000
W de Wilcoxon	808,000
Estadístico de contraste	312,000
Error estándar	53,362
Estadístico de contraste estandarizado	-,253
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,800

Fuente: Elaboración Propia

El valor del estadístico de contraste Z de la prueba de U de Mann-Whitney, tiene asociada una probabilidad mayor (*Sig.* = .80) que el nivel de significancia prefijado ($p = .05$). La prueba sugiere Retener la hipótesis nula, por tanto, se puede asumir que No existe evidencia estadísticamente significativa para asumir que la el clima social organizacional varía según el género ($p = .80$).

Gráfica 6

Prueba U de Mann-Whitney (Género y Relaciones Interpersonales)



N total	52
U de Mann-Whitney	280,000
W de Wilcoxon	776,000
Estadístico de contraste	280,000
Error estándar	51,186
Estadístico de contraste estandarizado	-,889
Sig. asintótica (prueba bilateral)	,374

Fuente: Elaboración Propia

El valor del estadístico de contraste Z de la prueba de U de Mann-Whitney, tiene asociada una probabilidad mayor (*Sig.* = .37) que el nivel de significancia prefijado ($p = .05$). La prueba sugiere Retener la hipótesis nula, por tanto, se puede asumir que No existe evidencia estadísticamente significativa para asumir que las relaciones interpersonal varían según el género ($p = .37$).

3.6. Discusión

La motivación es un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier trabajador (Zamora, Moreno & Vargas, 2012), estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin un sobreesfuerzo adicional; aunque para los funcionarios las actividades de todo orden pueden representar una carga, para otros es un incentivo y a veces una liberación, ya que muchos seres humanos encuentran en el trabajo un refugio a sus frustraciones personales y profesionales, y se automotivan en su trabajo por ser la única forma de alcanzar la autoestima y el reconocimiento profesional y social. Existen innumerables individuos que poseen mucho más reconocimiento fuera de su hogar que dentro de él, pues el ser humano necesita buscar cualquier forma de afecto y autoestima aunque sea fuera de él.

Maldonado & Quevedo (2010), estudiaron la motivación laboral en Colombia y encontraron que esta juega un papel importante en el desempeño laboral de todo empleado. Esta tiene como base la influencia recíproca del empleado y la situación dependiendo del ambiente laboral, la persona y el momento que se encuentre afrontando la misma. Los primeros factores mencionados son los vinculados con las retribuciones, que son las primeras fuentes generadoras de insatisfacción, pues los empleados buscan sentirse bien retribuidos en las

prestaciones salariales y laborales, debido a que la satisfacción no es solo tener un buen salario, sino que también se cumpla con las obligaciones prestacionales y contractuales a las que por ley tienen derecho (salud, pensión, riesgos profesionales, cesantías, intereses sobre cesantías, primas, vacaciones). Esto coincide con los hallazgos encontrados en este estudio, ya que según la prueba H de Kruskal-Wallis ($p = .29$) no se evidencian diferencias significativas entre la motivación laboral según el área de trabajo, es decir, todos los trabajadores tienen la misma percepción en estos factores de retribución.

En el 2013, Bustamante, trabajó el clima de comunicación, la motivación y la satisfacción en el proceso de atención primaria en Colombia, en donde encontró que a partir del clima de comunicación se busca relacionar sus resultados con la motivación dentro del ámbito laboral, definida actualmente como el proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia los objetivos esperados, y con la satisfacción laboral como parte de una buena administración organizacional y que se da a partir de asuntos como el reto que implica el trabajo, el sistema de retribuciones, clima laboral y aspectos físicos en el trabajo.

Cifuentes (2011), se centró en la motivación intrínseca y extrínseca de los trabajadores de la empresa Bimbo, donde realizó un análisis Correlacional entre los funcionarios para determinar cuál es la motivación más influyente. El autor logró determinar que la motivación más influyente es la motivación extrínseca (externa).

En este estudio se evidenciaron los siguientes hallazgos:

El personal administrativo presenta un nivel bajo en algunas variables de la motivación interna (logro, poder) y externa (supervisión, salario, promoción), así como en algunas retribuciones deseadas para el trabajo (requisición, expectación).

El personal asistencial un nivel bajo las variables de motivación interna (logro, poder) y externa (salario, promoción), así como en una retribución deseada para el trabajo (expectación).

El personal directivo se presenta un nivel bajo las variables de motivación interna (logro, poder) y externas (supervisión, salario, promoción), así como en las retribuciones deseadas para el trabajo (aceptación de la autoridad, requisición, expectación).

El personal médico un nivel bajo las variables de motivación interna (logro, poder) y externas (salario y promoción), así como en las retribuciones deseadas para el trabajo (requisición, expectación).

El personal de servicios generales existe un nivel bajo las variables de motivación interna (reconocimiento) y motivación externa (salario, promoción), así como en las retribuciones deseadas para el trabajo (expectación), y en un nivel muy bajo se encuentran las variables de motivación interna (logro) y retribución deseada para el trabajo (requisición).

Por consiguiente, se puede afirmar según el análisis de estos datos, que existen dificultades en gran medida en la motivación interna y las retribuciones en el trabajo.

Para finalizar, se retoman los hallazgos de Cuadra & Veloso (2010) quienes centraron su estudio en el grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. Los autores conceptualizaron las condiciones motivacionales externas como un constructo con dos polos, estrecho o lejano. En este estudio, el personal administrativo y directivo percibe con un nivel bajo de motivación externa, esto coincide con la postura del autor, en donde menciona que una supervisión estrecha, tiene gran influencia sobre en cómo los empleados ejecutan su trabajo. En el caso contrario se denominaría supervisión lejana. Los resultados encontrados evidencian que el impacto del liderazgo sobre variables como la motivación, satisfacción y clima laboral está fuertemente medido por el grado de motivación externa. Sin embargo, solo se encontró relación entre las relaciones interpersonales y la motivación laboral, y las relaciones interpersonales y el clima social organizacional.

4. Conclusiones

El mayor número de trabajadores se encuentran en las áreas: asistencial (52%; 27

personas), administrativa (19%; 10 personas) y médica (13%; 7 personas), mientras el menor número de trabajadores se encuentran en las áreas: directiva (12%; 6 personas) y de servicios generales (4%; 2 personas). En lo relacionado al Género, el 40% (21 personas) son de Género Masculino y el 60% (31 personas) son de Género Femenino.

Los instrumentos utilizados evidencian una muy alta fiabilidad según el coeficiente de Alfa de Cronbach (Cuestionario CMT α : .85; Escala WES α : .90 y Escala SRIT α : .82).

La población utilizada para esta investigación no sigue una distribución normal (Kolmogorov-Smirnov: $p < .05$; Shapiro-Wilk: $p < .05$), por lo tanto se emplearon pruebas no paramétricas o de libre distribución.

Se evidencia una relación estadísticamente significativa entre las variables ($p < .05$): Relaciones Interpersonales y Motivación Laboral, y Relaciones Interpersonales y Clima Social Organizacional. Por consiguiente, entre más favorable sean las relaciones interpersonales, más alta será la motivación laboral (ρ : .47) y el clima social organizacional (ρ : .37).

No existe evidencia significativa para afirmar que la motivación laboral se relaciona con el clima social organizacional ($p > .05$).

En este estudio, se evidenció que el área de trabajo (Prueba H de Kruskal-Wallis) no influye en la motivación laboral ($p = .29$), el clima social organizacional ($p = .71$) y las relaciones interpersonales ($p = .34$).

Finalmente, se evidenció que el género (Prueba U de Mann-Whitney) tampoco influye en la motivación laboral ($p = .67$), el clima social organizacional ($p = .80$) y las relaciones interpersonales ($p = .37$).

Referencias bibliográficas

Arias Gallegos, W. L. & Arias Cáceres, G. (2014). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191.

Bolaños Burbano, K. V. & Franco Figueroa, D. (2017). Clima organizacional e identificación organizacional en empleados de una empresa de la ciudad de Cali.

Boubeta, A. R. & Mallou, J. V. (2014). Estadística práctica para la investigación en ciencias de la salud. Netbiblo.

Bustamante, E. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*. Vol. 3, nº 1, pp. 35-49.

Bustamante-Ubilla, M., Avendaño, M. & Maza, M. (2015). Caracterización del clima organizacional en hospitales de alta complejidad en Chile. *Estudios Gerenciales*, 31(137), 432-440.

Cabral, M., Eliot, N. & Motta, L. (2016). Occupational stress and absence of professional nursing in a public hospital in São Paulo. *Espacios*. Vol. 37 (Nº 38) Año 2016. Pág. 26.

Coluccio Piñones, Á., Muñoz Calderón, C. & Ferrer Urbina, R. (2016). Situación contractual y su relación con satisfacción laboral, clima organizacional y absentismo en docentes. *Salud & Sociedad*, 7(1).

Cuadra, A. & Veloso, C. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, vol. 18 Nº 1, 2010, pp. 15-25

Cuadras, C. M. (2016). Problemas de probabilidades y estadística. Vol. 2. Inferencia estadística. Edicions Universitat Barcelona.

Da Costa, S., Páez, D., Sánchez, F., Pascual, M. & Bilbao, M. (2014). Bienestar psicosocial en una muestra de trabajadores de organizaciones socio-educativas de Euskadi/País Vasco. *Jornadas de Organización y trabajo*.

Da Costa, S., Sánchez, F. & Páez, D. (2016). Confianza en las organizaciones y su relación con la creatividad y la innovación percibida.

- Daza, R., Plaza, M. & Hernández, H. (2017). Factores de riesgo intralaboral asociados al clima organizacional y su efecto sobre el síndrome de burnout en el sector salud. *Revista Espacios* Vol. 38 (Nº 58) Año 2017. Pág. 3.
- De Carrasquel, S. R. (2016). ¿Para qué se estudia la calidad de vida laboral?. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 17(1), 34-53.
- Del Rio-Mendoza, J. (2015). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, Perú. *Revista Médica Panacea*, 3(1).
- Encalada, A. M., Zegarra, R. O., Malca, A. M. U. & Tello, M. V. (2016). Factores que desencadenan el estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en emergencia. *Revista Peruana de Obstetricia y enfermería*, 3(1).
- García Sánchez, A. F. (2012). Evaluación de la motivación de los trabajadores del área operacional de Andi Asistencia SA (Tesis de Pregrado). Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, Colombia.
- García, J., Muñoz, M. & Sarmiento, A. (2015). Calidad humana en el clima organizacional: influencia en la gestión de empresas responsables. *Revista Económicas Cuc*, 36(2), 113-126.
- García, M. & Forero, C. (2014). Motivación y satisfacción laboral como determinantes asociados al cambio organizacional. *Apuestas de investigación*, 327.
- García-Saisó, A., Ortega-Andeane, P. & Reyes-Lagunes, I. (2014). Adaptación y validación psicométrica de la Escala de Clima Social Organizacional (WES) de Moos en México. *Acta de investigación psicológica*, 4(1), 1370-1384.
- Gómez, L. A., Orduña, M. P. & De la Cruz, G. L. (2014). La capacitación y la motivación laboral como factor de importancia para el logro de objetivos organizacionales/job training and motivation as a factor of importance for the achievement of organizational objectives. In *Global Conference on Business & Finance Proceedings* (Vol. 9, No. 2, p. 1564). Institute for Business & Finance Research.
- Guzmán, S. & Yonile, B. (2017). Clima organizacional como determinante en el desarrollo de las organizaciones: un enfoque desde la resolución de conflictos (Bachelor's thesis, Universidad Militar Nueva Granada).
- Héris, H., Costa, J., Araujo, B., Cabral. & Sidrim, M. (2016). Avaliação do impacto dos fatores estratégicos e da inovação sobre o desempenho exportador em uma empresa produtora de candies do Rio Grande do Norte – Brasil. *Revista Espacios*. Vol. 37 (Nº 31) Año 2016. Pág. 2.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Herrera, C., Delgado, A. & Betancur, S. (2016). Clima organizacional: una investigación en la Institución Prestadora de Servicios de salud (IPS) de la Universidad Autónoma de Manizales. *Universidad & Empresa*, 17(28), 105-126.
- Hurtado, D. & Pereira, F. (2015). El síndrome de desgaste profesional (Burnout Syndrome): manifestación de la ruptura de reciprocidad laboral. *Revista Salud Bosque*, 2(2), 29-38.
- Iglesias Armenteros, A. & Sánchez García, Z. (2015). Generalidades del clima organizacional. *Medisur*, 13(3), 455-457.
- Koch, S. & Bustamante, C. (2016). Motivación de logro, actitud hacia el trabajo, satisfacción laboral y compromiso organizacional. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 13(1), 21-34.
- Maldonado & Quevedo (2011). *Motivación Laboral*. Investigación Universidad de la Sabana.
- Marín Rueda, F. J., dos Santos, A., Aparecida, A., Raad, A. J., Ávila-Batista, A. C. & Carnevalli Siqueira Nery, J. (2014). Relación entre los constructos clima organizacional, apoyo laboral y salud organizacional en una muestra de estudiantes que trabajan. *Ciencias Psicológicas*, 8(1), 7-16.
- Marín, K. O., Ruiz, A. A. & Henao, E. A. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica de Ciencias Sociales*, 3(2), 22-35.

- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Facultad de Neiva (Colombia).
- Mora, S., Gómez, J. & Orozco, L. (2016). Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves de Cúcuta. *Revista MundoFesc*, 2(10), 23-26.
- Navarro, J., Ceja, L., Curioso, F. & Arrieta, C. (2014). Cómo motivar y motivarse en tiempos de crisis. *Papeles del psicólogo*, 35(1).
- Ospina, E. B. (2013). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y Salud*, 3(1), 35-49.
- Prado, J. (2014). Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales. Editorial El Manual Moderno.
- Rigo, C., Maciel, A., Oliva, E., Baggio, D. & Erraz de Campos, B. (2017). Clima organizacional: um estudo em uma Indústria e Comerciante de Ferragens. *Revista Espacios*. Vol. 38 (Nº 18) Año 2017. Pág. 3.
- Rivera, D. & Orozco, C. (2014). Diseño de una escala de desgaste laboral en personal del sector salud. Universidad Francisco de Paula Santander. Cúcuta, Norte de Santander – Colombia.
- Salanova, M., Llorens, S. & Martínez, I. M. (2016). Aportaciones desde la psicología organizacional positiva para desarrollar organizaciones saludables y resilientes. *Papeles del Psicólogo*, 37(3).
- Samanez, H. & Medina, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico*, 17(4), 42-52.
- Sánchez-Sellero, M. C., Sánchez-Sellero, P., Cruz-González, M. M. & Sánchez-Sellero, F. J. (2014). Características organizacionales de la satisfacción laboral en España. *RAE-Revista de Administração de Empresas*, 54(5).
- Silva, J., Nishimura, M. & Gontijo, L. (2017) Restruturação Organizacional de uma Fábrica de Confecção com Base na Análise Ergonômica do Trabalho. *Revista Espacios*. Vol. 38 (Nº 23) Año 2017. Pág. 9.
- Sotelo, A., Almaguer, K. & Quintero, J. (2016). La motivación, la formación y el desarrollo humano como factores de incidencia en el compromiso organizacional. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Informática*, 4(11), 35-56.
- Tenazoa, P., Oswaldo, N. & Rivera Cardozo, P. L. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonía Peruana, periodo 2013.
- Vega, M. & Martínez, K. (2015). Estudio empírico de calidad de vida laboral, cuatro indicadores: satisfacción laboral, condiciones y medioambiente del trabajo, organización e indicador global, sectores privado y público. *Desarrollo, aplicación y validación del instrumento*. *Horizontes empresariales*, 8(1), 23-50.
- Virla, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 12(2), 248-252.
- Yañez Gallardo, R., Arenas Carmona, M. & Ripoll Novales, M. (2010). El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general. *Liberabit*, 16(2), 193-202.
- Zamora, C., Moreno, J. & Vargas, K. (2012). Estudio preliminar sobre los efectos del clima organizacional en el recurso humano de una universidad. Instituto Tecnológico de Apizaco, Morelia, Michoacán – México.

1. Magíster en Gerencia de Recursos Humanos (UNINI). Especialista en Gerencia en Riesgos Laborales (UNIMINUTO). Psicólogo (UP). Docente investigador. Línea de investigación: Psicología Organizacional. Universidad Simón Bolívar. Email: d.rivera@unisimonbolivar.edu.co. ORCID: [0000-0003-2169-3208](https://orcid.org/0000-0003-2169-3208)

2. Magíster en Gerencia de Mantenimiento con énfasis en Modelos de Probabilidad (LUZ). Ingeniero Industrial (LUZ). Docente investigador. Línea de investigación: Psicología Organizacional. Universidad Simón Bolívar. Email: j.hernandezl@unisimonbolivar.edu.co. ORCID: [0000-0001-6768-1873](https://orcid.org/0000-0001-6768-1873)

3. Magíster en Educación (USB). Psicólogo (USB). Docente investigador. Universidad Simón Bolívar. Email: j.forgiony@unisimonbolivar.edu.co. ORCID: [0000-0002-2686-7679](https://orcid.org/0000-0002-2686-7679)

4. Especialista en Gerencia Social (USB). Psicóloga (UP). Docente investigadora. Universidad Simón Bolívar. Email: n.bonilla01@unisimonbolivar.edu.co. ORCID: [0000-0003-3375-4303](https://orcid.org/0000-0003-3375-4303)

5. Psicóloga en formación de la Universidad Simón Bolívar sede Cúcuta. Línea de investigación: Psicología Organizacional. Universidad Simón Bolívar. Email: a_rozo3@unisimonbolivar.edu.co. ORCID: [0000-0002-3286-7632](https://orcid.org/0000-0002-3286-7632).

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 39 (Nº 16) Año 2018

[Índice]

[En caso de encontrar un error en esta página notificar a [webmaster](#)]

©2018. revistaESPACIOS.com • ®Derechos Reservados