



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017

Tesis para optar el grado académico de:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR

Br. Cárdenas Peña Nelly Obdulia

ASESOR

Dr. Jacinto Joaquín Vertíz Osoreo

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de las prestaciones asistenciales.

PERÚ - 2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **CARDENAS PEÑA NELLY OBDULIA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud* ha sustentado la tesis titulada:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS 7B DEL HOSPITAL NACIONAL EDGARDO REBAGLIATI MARTINS, 2017

Fecha: 20 de setiembre de 2017

Hora: 8:45 a. m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Juan Mendez Vergaray

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Rosalía Zarate Barrial

Firma: 

VOCAL: Dra. Gladys Sánchez Huapaya

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobado por mayoría 15*

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

.....
 - *Redacción estilo APA*

.....
 - *Referencias*

.....
Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A Dios y a mis seres queridos.

Agradecimiento

A todas aquellas personas que de alguna u otra forma colaboraron en el desarrollo del trabajo de investigación.

Declaración jurada

Yo, Cárdenas Peña, Nelly Obdulia estudiante del programa de Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°09450900 con la tesis titulada *“Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017”*.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 27 de mayo 2017

Nelly Obdulia Cárdenas Peña

DNI: 09450900

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presentamos ante ustedes la Tesis titulada "*Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017*", la misma que someto a vuestra consideración esperando que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Los contenidos que se desarrollan son:

I: Introducción: En esta parte se hace una panorámica sobre el tema planteándose la situación problemática y la intencionalidad del proyecto de investigación manifestada en los objetivos. Como marco teórico se narran los antecedentes y las bases teóricas.

II: Marco metodológico: En esta sección se precisa el tipo de investigación, diseño, variables y la operacionalización, se precisan los métodos y técnicas de obtención de datos, se define la población y muestra. Por último, se señala el tipo de análisis de los datos.

III: Resultados: Los resultados se presentan de acuerdo con los objetivos propuestos, para ello se utilizaron gráficos y tablas donde se sistematizaron los datos obtenidos en la investigación.

IV: Discusión: Se comparan los resultados obtenidos con otros obtenidos por otros investigadores, citados en los antecedentes

V: Conclusiones: Se sintetizan los resultados y se formulan a manera de respuestas a los problemas planteados en la introducción.

VI: Recomendaciones: Emergen de las discusiones del estudio. Están orientados a las autoridades del sector y también a los investigadores sobre temas que continuarían en esta temática.

VII: Bibliografía: contiene la lista de toda la literatura utilizada en el cuerpo de la tesis.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

Br. Nelly Obdulia Cárdenas Peña

Lista de contenido

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	14
1.1 Antecedentes	18
1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística	21
1.3 Justificación	30
1.4 Problema	31
1.5 Hipótesis	32
1.6 Objetivos	33
II. Marco metodológico	34
2.1 Variables	35
2.2 Operacionalización de variables	35
2.3 Metodología	36
2.4 Tipo de estudio	36

2.5 Diseño	37
2.6 Población, muestra	37
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
2.8 Métodos de análisis de datos	43
2.9 Aspectos éticos	43
III. Resultados	44
3.1. Descripción de resultados	45
3.2. Contrastación de hipótesis	53
IV. Discusión	60
V. Conclusiones	63
VI. Recomendaciones	65
VII. Referencias	67
VIII. Anexo	73
Anexo 1. Matriz de consistencia	74
Anexo 2. Consentimiento informado	76
Anexo 3. Escala del clima organizacional	77
Anexo 4. Escala de motivación	79
Anexo 5. Confiabilidad del cuestionario del clima organizacional	80
Anexo 6. Confiabilidad del cuestionario de motivación	81
Anexo 7. Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach	82
Anexo 8. Respuestas del clima organizacional	83
Anexo 9. Respuestas de la motivación	86
Anexo 10. Base de datos	89
Anexo 11. Artículo científico	91

Lista de tablas

	Pág.
Tabla 1. Operacionalización de la variable: Clima organizacional.	35
Tabla 2. Operacionalización de la variable: Motivación.	36
Tabla 3. Ficha técnica de la escala de clima organizacional.	40
Tabla 4. Puntuación de respuestas para la motivación.	42
Tabla 5. Ficha técnica de la encuesta de motivación laboral.	42
Tabla 6. Clima organizacional del personal de enfermería	45
Tabla 7. Dimensión 1: Cultura organizacional del personal de enfermería	46
Tabla 8. Dimensión 2: Diseño organizacional del personal de enfermería.	47
Tabla 9. Dimensión 3: Potencial humano del personal de enfermería.	48
Tabla 10. Nivel de motivación del personal de enfermería.	49
Tabla 11. Dimensión 1: Necesidad de logro del personal de enfermería.	50
Tabla 12. Dimensión 2: Necesidad de poder del personal de enfermería.	51
Tabla 13. Dimensión 3: Necesidad de afiliación del personal de enfermería.	52
Tabla 14. Relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería.	53
Tabla 15. Correlación y significación entre las variables clima organizacional y la motivación del personal de enfermería.	54
Tabla 16. Relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería.	55

Tabla 17	Correlación y significación entre las variables el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería.	56
Tabla 18	Relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería.	56
Tabla 19	Correlación y significación entre las variables el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería.	57
Tabla 20	Relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería.	58
Tabla 21	Correlación y significación entre las variables el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería.	59

Lista de figuras

	Pág.
Figura 1. Clima organizacional del personal de enfermería.	45
Figura 2. Dimensión 1: Cultura organizacional del personal de enfermería.	46
Figura 3. Dimensión 2: Diseño organizacional del personal de enfermería.	47
Figura 4. Dimensión 3: Potencial humano del personal de enfermería.	48
Figura 5. Motivación del personal de enfermería.	49
Figura 6. Dimensión 1: Necesidad de logro del personal de enfermería.	50
Figura 7. Dimensión 2: Necesidad de poder del personal de enfermería.	51
Figura 8. Dimensión 3: Necesidad de afiliación del personal de enfermería.	52

Resumen

El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeras de la UCI-7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

La técnica empleada fue la encuesta, y como instrumento dos escalas que evalúan el clima organizacional y la motivación. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS (versión 22) y el análisis fue descriptivo e inferencial a través de la prueba Rho de Spearman interpretándose como relación significativa un $p < 0.05$.

Como resultados se encontró que el 76.7% del personal de enfermería presenta un clima organizacional “por mejorar” y el 87% una motivación “alta”. De las variables se identificó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación ($p=0.018$), asimismo existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de logro ($p=0.032$), existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de poder ($p=0.032$), existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de afiliación ($p=0.001$).

Concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017 ($p=0.018$; $p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.429 correspondiente a una correlación débil.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación, enfermería.

Abstract

The objective of the research was to identify the relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of the Intensive Care Unit 7B of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. The research was of a non-experimental cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 30 nurses from the UCI-7B of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital in 2017.

The technique used was the survey, and as an instrument two scales that assess the organizational climate and motivation. The data were processed in the SPSS statistical program (version 22) and the analysis was descriptive and inferential through the Spearman's Rho test, interpreting a $p < 0.05$ as a significant relationship.

As results, it was found that 76.7% of the nursing staff presented an organizational climate "to improve" and 87% a "high" motivation. From the variables it was identified that there is a significant relationship between the organizational climate and motivation ($p = 0.018$), there is also a significant relationship between organizational climate and the need for achievement ($p = 0.032$), there is a significant relationship between organizational climate and the need for power ($p = 0.032$), there is a significant relationship between organizational climate and the need for affiliation ($p = 0.001$).

Concluding that there is a significant relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of the Intensive Care Unit 7B of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital in 2017 ($p = 0.018$; $p < 0.05$) and a corresponding Spearman's Rho of 0.429 to a weak correlation.

Keywords: Organizational climate, motivation, nursing.

I. Introducción

El clima organizacional está representado por las impresiones dadas entre los integrantes de una institución, respecto al trabajo, al espacio físico, las relaciones interpersonales y a las diferentes regulaciones formales e informales que atañen al mismo entorno (Ministerio de Salud, 2010).

Ahora, en esta economía globalizada, somos testigos, de una competición transcendental, tanto a nivel de las compañías como entre los países y sus diferentes procedimientos de integración. Nos encontramos frente a reveladoras modificaciones en el ejercicio laboral, hoy regidas por la flexibilidad tecnológica y la fuerza de trabajo. Recientemente se evidencia procedimientos de ocupaciones no tradicionales que presenta una dura ofensiva hacia la “comunidad salarial”. El advenimiento de la modalidad del trabajo temporal, la ampliación del régimen de subcontratación, la variación en la duración del tiempo de trabajo ,—en algunos países con el incremento en horas del día laboral, la incertidumbre en relación a la solidez en el empleo y un incremento en la carga de trabajo con peligro a factores de riesgo son características del empleo actual (Rodríguez, 2009, p.35), muy común en empresas particulares y públicas, de diferentes rubros, donde se encuentran inmersas las de salud.

Hoy en día para casi todas las entidades el clima organizacional es un tema de gran importancia, puesto que forma un componente fundamental en el desarrollo de la táctica organizacional , otorgándole al ejecutivo una mirada futura de la organización, como elemento de diagnóstico permitiendo conocer las carencias con el futuro anhelado, para que así, se tracen las acciones que deben ejecutarse en el presente, los cuales permiten obtener una perspectiva del futuro diseñado para la institución, a la par, forme una herramienta importante en la motivación laboral de los profesionales que trabajan en salud (Santa y Sampedro, 2012, p. 607).

Según diversos estudios uno de los aspectos fundamentales que garantiza lo antes mencionado es mantener un buen clima organizacional, lo cual también se ha visto que es provechoso para que la motivación de los colaboradores sea significativa. Según la investigación de Palma, revela que la motivación y el clima

organizacional son los pilares del funcionamiento psicológico del talento humano en las organizaciones, señalando una fuerte conexión entre ambas variables y que permite formar organismos exitosos. Muchas veces se ha visto una asociación de estos componentes con el desempeño y la satisfacción, creando elementos mediatizadores de la interrelación con el cliente puesto que refleja la calidad de servicio que se desea como ideal (Palma, 2000, p. 12).

El Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins es una institución que atiende diariamente una alta demanda de pacientes, lo que puede generar en los profesionales de salud niveles de estrés y ansiedad que disminuyan su rendimiento y perjudique su propia salud, intensificándose en la Unidad de Cuidados Intensivos 7B, donde la vida del paciente se encuentra en una situación crítica y requiere de una atención continua, atención que es brindada sobre todo por el personal de enfermería.

Es importante recalcar el rol que cumple la enfermera en la atención directa al paciente, sin embargo se ha observado problemas en el ámbito laboral, principalmente por el déficit de personal en el servicio, ocasionando, un aumento en la carga de trabajo, cansancio, agotamiento físico y mental, afectando la relación interpersonal, lo que a su vez trae consigo la falta de motivación, esto influiría en la calidad del cuidado del paciente, asimismo, al observar limitaciones en el potencial humano, incrementa la insatisfacción en la población de enfermería.

Por otra parte, este estudio contribuirá al enriquecimiento científico en nuestra institución y a nivel nacional, puesto que los límites del profesional de enfermería en los servicios de la Unidad de Cuidados Intensivos deben ir definidos tanto por el grado de preparación y la pericia del profesional, como por la relación laboral que tienen con los colegas y la capacidad adecuada del accionar en relación con el trabajo que realiza.

Esta investigación sobre el clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la UCI-7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins,

permitirá obtener datos y percepciones sobre la cultura y el diseño organizacional, el potencial humano y su relación con las necesidades de logro, afiliación y poder del personal de enfermería, datos con las que se podrán diseñar estrategias institucionales que permitan que los profesionales de enfermería trabajen con motivación y en un clima que los beneficien directamente y a la institución de salud.

1.1 Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Antúñez (2015) desarrollo un estudio titulado *“El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua”*. El objetivo general fue explicar el clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados. Se utilizó la investigación de campo, de tipo descriptiva, con base documental. La población fue censal y estuvo conformada por 30 personas. Observaron que los empleados están poco motivados, puesto que a pesar de que cuentan con tecnología, organización y las herramientas necesarias para las labores en equipo, el salario que perciben no es el idóneo para cubrir sus expectativas, lo cual hace del aspecto económico un factor generador de insatisfacción.

Ardínez y Gutiérrez (2014) elaboraron un estudio *“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”*. El objetivo evaluar la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico- científico y administrativo de una institución de salud. Método tipo descriptivo, transversal con enfoque cuantitativo, la muestra estuvo constituida por 51 empleados; hallaron que tenían una edad media de 33.8 años y la mayor parte era de sexo femenino (76.47%), pertenecía al área de profesional médico el 11.76%, profesional no médico 27.45%, administrativo (33.33%) y trabajaban 8 horas al día (41.18%). Asimismo, se observó que los trabajadores percibían el clima laboral con nivel alto (56.86%) a regular (43.14%); no hubo trabajadores con percepción de nivel bajo. en cuanto a la motivación resultó que el 64.71% se encontraba con una motivación baja y el 35.29% con una motivación media. Correlación de la influencia del clima laboral sobre la motivación no significativa (IC 95%, $p > 0,659$). Concluyendo que el clima laboral no influye en la motivación.

Méndez (2012) realizó una investigación *“Como influye el clima laboral en la motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana”*, con el objetivo de determinar el clima laboral actual y como este influye en la motivación laboral a fin de tomar acciones correctivas. Método deductivo, correlacional, no experimental; se incluyó a una población de 65 servidores a quienes se les aplicó un test, encontraron que el clima laboral era medio (49,54%) y la motivación era baja (50,77%), Concluyó que el clima laboral y la motivación no son las más adecuadas por lo que se requieren crear estrategias y procesos de gestión del talento humano.

Uría (2011) elaboró una investigación denominada *“El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cia. Ltda de la Ciudad de Ambato”*, tuvo como objetivo determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores. Método de tipo descriptivo, explicativo y correlacional, la población estuvo constituido por 36 trabajadores. Entre los resultados se obtuvo que el 58% considera el liderazgo como bueno, 47% desea recibir reconocimiento público, 89% un alto porcentaje está medianamente motivado, 44% considera que a veces la empresa es recíproca, 58% casi siempre recibe buen trato de parte de la empresa, 94% considera la comunicación es vertical, 78% cree que existe trabajo en equipo y el 72% considera el clima organizacional medianamente favorable. Concluyó que existe inconformidad en cuanto al clima organizacional, el desempeño laboral se ve afectado por la aplicación de un liderazgo autocrático y que existe desmotivación por falta de reconocimiento a su labor por parte de los directivos.

Urdaneta, Álvarez y Urdaneta (2009) llevaron a cabo un trabajo de investigación titulado *“Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia”*, con el objetivo de determinar el clima institucional en los institutos referidos. Se empleó la metodología tipo descriptiva, aplicada, de campo no experimental y transeccional, la población estuvo conformada por cuatro Institutos de Investigaciones de las facultades de Medicina y Odontología. Resultados: se evidenció un estilo de liderazgo autocrático 43.2%,

la existencia de comunicación en sentido vertical 87,4% y descontento de los trabajadores por las condiciones físicas donde trabajan 60,8%. Concluyó que el clima organizacional es poco ideal.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Pisconti (2014) realizó un estudio titulado *“Motivación y clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la UGEL N° 03”* que tuvo como objetivo determinar si existe una relación significativa entre la motivación y el clima laboral en los docentes de las instituciones educativas, el método que se aplicó fue de tipo sustantiva y descriptivo de diseño correlacional, que incluyó a 99 trabajadores de las 3 instituciones educativas, la muestra fue un 60.43% del total de la población. Sobre la variable motivación el 36.7% mostró una motivación muy alta, un 60.8% una motivación alta y un 2.5% una motivación mediana, con respecto al clima laboral el 22.5% encontró que fue muy alto, el 67.1% alto y el 11.4% considera como mediano. Obtuvieron además entre la motivación y el clima laboral una correlación positiva ($r=0.783$). Por lo que concluye que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el clima laboral.

Vásquez (2013) elaboró un estudio denominado *“Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico-H.R.D.L.M Chiclayo, 2011”*, con el objetivo de identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional. Método descriptivo – cuantitativo, teniendo como muestra a 42 profesionales de la salud, donde se observó que las casusas que afectan la actuación organizacional del personal de salud es el sueldo (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de las instancias mayores del hospital (81.2%). Concluyó que estos factores conllevan a que el profesional de salud no cumpla con un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades por lo que se debe tener en cuenta como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

Monteza (2012) realizó una investigación titulada “*Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010*”. Objetivo analizar la influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras. Metodológicamente se trató de un estudio cuantitativo, con énfasis descriptivo y transversal, en el que participaron 46 enfermeras. Observaron que el 42% de las enfermeras considera que existe un clima laboral medianamente favorable y una satisfacción en 35% que califica como medianamente satisfecho, por lo tanto, el clima laboral influye en la satisfacción. Concluyó que el clima laboral y la satisfacción son pilares fundamentales en las organizaciones competitivas.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

1.2.1. Variable 1: Clima organizacional

La comprensión del sistema organizacional es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad donde el avance acelerado de la ciencia la obliga a competir dentro de un mercado cuya dinámica se basa en el desarrollo (Segredo, 2013, p. 386).

En la ciudadanía, las estructuras organizacionales avanzan a la par de los cambios sociales y han alcanzado una gran expansión, pues se han transformado en un medio donde la sociedad es capaz de conseguir soluciones a las dificultades que se presenten (Segredo, 2013, p. 386).

La organización, considera a la sociedad como la vía más amplia, que a su vez le pone restricciones, condiciones y la trasfigura, teniendo en cuenta el medio con el que interacciona constantemente, favoreciendo a la mejora continua del sistema de gestión de calidad (Segredo, 2013, p. 386).

El clima organizacional resulta de la ideología de que el hombre se encuentra situado en contextos complejos y dinámicos, debido a que las

organizaciones están compuestas por personas, grupos y colectividades que fomentan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente (García, 2009, p. 45).

Teniendo en cuenta lo mencionado, hace poco este tema ha ocupado un lugar importante en la gestión de las personas y ha llegado a tener un gran papel como objeto de estudio en las organizaciones de diferentes sectores y dimensiones con la intención de identificarlo e incluirlo para su valoración en técnicas, análisis e interpretación de métodos que realizan asesores del área de gestión humana (García, 2009, p. 46).

Diversos autores que han estudiado el clima organizacional han mencionado sus propios conceptos sobre ello, sin embargo, esto no se ha unificado.

Pues Chiavenato (2000) señala que se trata de “los caracteres o peculiaridades del ambiente de trabajo que son apreciadas o vividas por cada una de las personas que constituyen la organización, lo que puede afectar el comportamiento de los empleados” (p. 120).

Para García (2009), el clima organizacional se refiere a:

La apreciación y valoración del personal que labora respecto a la estructura (proceso y procedimientos), las relaciones interpersonales y el ambiente físico (infraestructura y material de trabajo), que puede cambiar la armonía e incurrir en el patrón de conducta de los empleados, ya sea de manera adecuada o inadecuada, y, por tanto, alterar la producción de su trabajo y de la organización (p. 48).

Por su parte, García (2007) sostiene que:

Es el conjunto de apreciaciones generales de los individuos sobre su ámbito de trabajo. Es el resultado de la conjunción de las motivaciones internas de las personas, de los atributos que brinda la organización y de las perspectivas que surgen en dicha relación (p. 159).

En el Perú, el Ministerio de Salud (2009) afirma que son “percepciones compartidas por los miembros de una organización en cuanto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las diversas medidas que pueden influir a dicho trabajo”(p.16).

Entre sus componentes o determinantes se encuentran:

Ambiente físico: se trata de un escenario, conformado por las construcciones físicas, las instalaciones, los equipos y los instrumentos, el color de los muros, la temperatura, las áreas iluminadas, la pulcritud e higiene, etc. (Salazar, Cristóbal, Machado y Cañedo, 2009, p.69).

Características estructurales: se refiere a la extensión de la organización, su estructura formal, el estilo de dirección, etc. (Salazar *et al.*, 2009, p. 69).

Ambiente social: muestra aquel entorno donde las personas ejecutan aspectos como la honestidad, las oposiciones entre unos y otros, el diálogo, etc. (Salazar *et al.*, 2009, p. 69).

Características personales: se refiere a los rasgos o peculiaridades del individuo como sus capacidades y destrezas, actitudes, estimulaciones, intereses, etc. (Salazar *et al.*, 2009, p. 69).

Comportamiento organizacional: se entiende por aquellas representaciones del movimiento de una organización como el rendimiento, la deserción, la satisfacción laboral, el nivel de estrés, entre otros (Salazar *et al.*, 2009, p. 69)

El clima organizacional resulta ser un enfoque y un instrumento relevante utilizado en la esfera administrativa que ayuda a los directivos a evaluar y tomar decisiones, ya que les permite generar un aumento en el rendimiento y encauzar la gestión de las transformaciones pertinentes en la organización para el progreso constante, pues en ello incide la permanencia de estos organismos referidos. En conclusión, para comprender el clima de una organización es esencial percibir el

actuar de los individuos, la distribución de la organización y los métodos que se despliegan en la misma (Segredo, 2013, p. 389).

Las propiedades que tienen correspondencia con el lugar donde actúan cada uno de los integrantes de la organización constituyen las características del clima organizacional, siendo estos:

Poseer una constancia, a pesar de las transformaciones, circunstancias oportunas (Minsa, 2009, p. 17).

Gozar de un gran impacto sobre las conductas del personal de la organización (Minsa, 2009, p. 17).

Afectar el grado de compromiso e identificación de los integrantes de la organización (Minsa, 2009, p. 17).

Ser afectado por diferentes variables estructurales, estilos de dirección, políticas y planes de gestión, etc. (Minsa, 2009, p. 17).

Dimensiones

Son aquellas cualidades que pueden ser valoradas en una organización y que afectan el desenvolvimiento de los sujetos. Entre estos se encuentran:

Dimensión 1: Cultura organizacional

Se trata de las virtudes, las formas de pensar y los acuerdos que el personal de una organización tiene en común.

Identidad: se refiere al sentir de formar parte o ser un elemento importante de la organización (Minsa, 2009, p. 21).

Conflicto o cooperación: alude al grado de cooperación que se percibe entre los empleados durante el desenvolvimiento de su labor y en los

sustentos materiales y humanos que éstos toman de su organización (Minsa, 2009, p. 21).

Motivación: se refiere a las condiciones que llevan a los colaboradores a trabajar en mayor o menor grado dentro de la organización (Minsa, 2009, p. 21).

Dimensión 2: Diseño organizacional

Es un sistema de actividades o fuerzas conscientemente coordinadas de dos o más personas (Minsa, 2009, p. 18). Se encuentra constituido por:

Estructura: se trata de la impresión que tiene el personal que labora respecto a las normas, diligencias, instrucciones y condiciones a las que pueden estar expuestos al momento de realizar su trabajo (Minsa, 2009, p. 21).

Toma de decisiones: evalúa la información disponible y utilizada en las decisiones que se toman en el interior de la organización, así como el papel de los empleados en este proceso (Minsa, 2009, p. 22).

Comunicación: se basa en las medidas de transmisión de la información que se presentan dentro del sistema, además de la habilidad que tiene el trabajador de hacer que se atiendan sus quejas en la dirección (Minsa, 2009, p. 21).

Remuneración: se sustenta en la forma en que se retribuye, ya sea con salarios o capacitaciones a los trabajadores (Minsa, 2009, p. 22).

Dimensión 3: Potencial humano

Representa el capital social de la organización, que está conformado por sujetos y grupos de diferentes tamaños. Los individuos son seres humanos, que tienen consciencia y sentimientos, cuya organización de la empresa les ayuda a obtener sus metas (Minsa, 2009, p. 18). Dentro de esta variable se encuentran:

Liderazgo: influencia puesta en práctica por algunas personas principalmente los jefes, sobre el obrar de otros para obtener mejores efectos. No posee un esquema concreto, pues ello depende de muchas condiciones que existen en el medio social como: pautas, valores y procedimientos, asimismo es circunstancial (Minsa, 2009, p. 21).

Innovación: este indicador muestra el carácter de una organización de descubrir cosas novedosas y de cambiar la forma de hacerlas (Minsa, 2009, p. 21).

Recompensa: es la medida de la organización donde frecuentemente se usa más el premio que la sanción; además puede propiciar un ambiente adecuado en la organización, en el cual se motive al trabajador a hacer bien su labor y si no lo hace según lo esperado, se le estimula a mejorar en un tiempo promedio (Minsa, 2009, p. 22).

Confort: medidas que ejecuta la dirección para establecer un contexto físico saludable y agradable (Minsa, 2009, p. 21).

1.2.2. Variable 2: Motivación

En el contexto laboral se habla de motivación haciendo mención a diferentes conceptos relacionados, como la satisfacción, la implicación, entre otros. Los obstáculos para instaurar demarcaciones entre estos términos y la diversidad de indicadores relacionados con el proceso motivacional conllevan a numerosas interpretaciones reduccionistas y, en ocasiones, simplistas de la motivación (Blanco, 2008, p. 17).

La motivación es una situación emocional positiva llevada a cabo por una persona ante la reacción de obtener un estímulo, compensando una necesidad que puede derivar como resultado un mejor comportamiento (García, Escalante y Quiroga, 2012, p. 6).

Así también, reside en la afinidad que un sujeto percibe por cumplir las acciones que le han estipulado en el trabajo. Se exhibe mediante el compromiso, el desempeño, los ánimos por realizar una labor, la constancia y el rendimiento personal (Toro, s.f., p. 68).

Entre sus tipos sobresalen: la motivación intrínseca y la extrínseca.

Motivación intrínseca: se refiere al hecho de impulsar al individuo a que realice algo que desee por sí mismo, sin limitaciones externas (Soriano, 2001, p. 7).

Motivación extrínseca: es aquella inducida desde el exterior del sujeto, ya sea por otras personas o por el contexto en el cual se sitúe (Soriano, 2001, p. 7).

La motivación se encuentra inmersa en la esfera afectiva y es primordial para las personas. En el caso de los profesionales, estar motivado representa llevar a cabo las actividades usuales sin desgano y sin mayor presión; no obstante, para algunos las tareas de todo orden pueden ser una carga, mientras que para otros es un estímulo o una liberación. Muchas personas encuentran en el trabajo un ambiente de escape ante sus fracasos personales y profesionales y se impulsan por ser la vía de obtener una mayor autoestima y premiación profesional. Existen muchos sujetos que tienen más reconocimiento fuera de su casa que dentro de él, pues el ser humano necesita encontrar cualquier forma de afecto y aceptación de otros medios (Espada, 2006 citado por Ramírez, Abreu y Badii, 2008, p. 150).

Existen diversas entidades constituidas, con profesionales líderes, pero con limitada capacidad motivadora, lo cual puede ocasionar el desgano de estos en su centro de labores. Si bien es cierto que la motivación primero la debe poner en práctica el responsable de la empresa, así también, los trabajadores deben ser sensatos que ellos también deben motivar a sus jefes y compañeros (Ramírez, Abreu y Badii, 2008, p. 150).

La motivación está relacionada directamente con las necesidades humanas, es decir que cuando un ser humano tiene una necesidad, siente el motivo de satisfacerla y cuando ya lo logra, habitualmente, deja de motivarle (Ramírez, Abreu y Badii, 2008, p. 151).

Dimensiones

Existen diferentes teorías que sustentan la motivación como la Teoría de Campbell, Locke, Kanfer, Maslow, entre otros; pero para efectos del presente estudio, la motivación será dimensionada en base a las siguientes necesidades:

Dimensión 1: Necesidad de logro o realización

Se refiere a las ganas de destacar, de obtener realizaciones frente a una serie de reglas y conseguir el éxito (Bedodo y Giglio, 2006, p. 30). Las personas que poseen esta necesidad les agradan las situaciones en las que pueden tomar responsabilidades, encontrar soluciones a los problemas, fijarse metas moderadas, tomar riesgos calculados, intentar hacer bien las cosas, tener éxito, etc. (Naranjo, 2009, p. 159). Sus indicadores son:

Búsqueda de mejora: se refiere a la contribución del recurso humano mediante equipos de trabajo que plantear decisiones en busca de mejora de los procesos (Fundación Factor Huma, 2009, p. 1).

Desafíos: son las gestiones y efectos de retar, es decir de competir, afrontar una situación nueva o inducir a alguien (Pérez y Gardey, 2009).

Dimensión 2: Necesidad de poder

Se refiere al impulso para generar cambios tanto en los sujetos como en algunos contextos. Los hombres vinculados con este tipo de necesidades optan por someterse a riesgos y desean influir en las estructuras en las que intervienen, ocupando estados de liderazgo (Bedodo y Giglio, 2006, p. 30). Periódicamente, los individuos que tienen una alta necesidad de poder manejan más tiempo y energía tratando de saber cómo obtener y asumir el dominio, que aquellos con baja necesidad (Naranjo, 2009, p. 160). Sus indicadores son:

Influencia en el entorno: se refiere a todo aquello que ocasiona un efecto en lo que le rodea (Pérez y Merino, 2009).

Competencia: se refiere a las capacidades o caracteres pertinentes o necesarios que posee una persona (Mulder, 2007, p. 6).

Dimensión 3: Necesidad de afiliación

Alude al instinto de algunos sujetos de acercarse e instaurar nexos de cooperación y amistad con los demás. Generalmente este tipo de personas trabajan mejor cuando reciben felicitaciones por sus cualidades (Bedodo y Giglio, 2006, p.30). Su propósito es la interacción social, además de lograr la tolerancia de otras personas. En algunas situaciones, esta conducta se relaciona con una disminución de la ansiedad, mientras que, en otros, contribuye más a que la persona asegure la aprobación de sus opiniones ante la sociedad (Naranjo, 2009, p. 160). Sus indicadores son:

Compañerismo: sentimiento o vínculo entre dos o más integrantes pertenecientes a una sociedad o comunidad (Definición de compañerismo, 2015).

Relaciones sociales: hacen referencia a aquellos saberes y responsabilidades mutuas fundadas sobre interacciones (Grossetti, 2009, p. 59).

1.2.3. Clima organizacional y motivación

El clima organizacional y la motivación son grandes indicadores del ámbito psicológico del personal en las organizaciones. Los estudios que guardan relación con el tema demuestran una asociación entre ambos y un nivel adecuado de funcionamiento. Se ha vinculado estas variables con el desempeño y la satisfacción en el trabajo, siendo elementos mediadores de la relación con el usuario y por lo tanto viabilizan la expresión de calidad del servicio que se aspira como ideal de funcionamiento (Palma, 2000, p. 12).

Por ejemplo, en el estudio de Pisconti (2014), se concluyó que existe una relación estadísticamente significativa entre la motivación y el clima laboral.

En el trabajo de Ardinez y Gutierrez (2014), se halló que el clima organizacional influye significativamente sobre la satisfacción del personal, pero no en la motivación, sobre la cual priman los factores intrínsecos del trabajador, especialmente su necesidad de autorrealizarse.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación teórica

Permite dar nuevos aportes teóricos acerca de la percepción del clima organizacional y su relación con la motivación de los profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, contribuyendo al enriquecimiento científico y llenará algunos vacíos o espacios cognoscitivos existentes.

Asimismo, establece la relación que el clima organizacional tiene con la motivación aportando a que se incremente el conocimiento a nivel institucional, nacional e internacional, motivando a la producción científica de otras investigaciones similares.

1.3.2. Justificación práctica

Se va a plantear acciones de mejora frente a estos, influyendo directamente en la productividad y eficiencia de la organización, puesto que el comportamiento de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que este percibe su clima de trabajo, su motivación y los componentes de su organización.

También permitirá efectuar toma de decisiones seguras a nivel de diseño de la institución, programación estratégica, innovaciones en el entorno organizacional interno, gestión de programas motivacionales y de desempeño, mejora en los sistemas de comunicación, fortalecimiento de productividad, mejora en las remuneraciones, generar un clima organizacional apropiado, que se ajuste a la realidad de las enfermeras propiciando un adecuado desempeño de sus

funciones para una atención de calidad a los usuarios y evitar síndromes asociados a trabajos excesivos, como el síndrome de burnout, mobbing o cuadros de estrés y ansiedad en el profesional de enfermería.

Asimismo, con la información brindada en el presente estudio se podrán tomar las acciones correctivas y sobre todo preventivas que permitirán que los directivos de la institución orienten su gestión de manera más efectiva.

1.3.3. Justificación metodológica

Sera un aporte significativo en la implementación de estrategias viables que produzcan cambios positivos en el mismo servicio y otros, brindando además pautas para la elaboración, monitoreo y evaluación de guías o proyectos, con la finalidad de optimizar el desempeño de los mismos en cada área de sus funciones, logrando un mayor grado de eficiencia y excelencia en el servicio prestado a los usuarios.

El instrumento empleado en la investigación también servirá como modelo para desarrollar otros trabajos relacionados con las variables de estudio, dando así continuidad a estos procesos de cambio, que beneficien a los usuarios, al personal de salud y a las entidades donde laboran.

1.4. Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017?

Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del

personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017?

1.5. Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

1.6. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

II. Marco metodológico

2.1. Variables

Definición conceptual de la variable clima organizacional

“Percepciones compartidas por los miembros de una organización en cuanto al trabajo, el ambiente físico, las relaciones interpersonales y las diversas medidas que pueden influir a dicho trabajo” (Minsa, 2009, p.16).

Definición conceptual de la variable motivación

“Proceso actitudinal que explica la magnitud y constancia del comportamiento humano encaminado a la consecución de un objetivo, esta conducta está modulada por percepciones que los sujetos tienen de sí mismos y por la forma de cómo afronta diversas situaciones” (Naranjo, 2009, pp. 153-154).

2.2. Operacionalización de la variable

Tabla 1.

Operacionalización de la variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Cultura organizacional	Identidad	20 - 23 -31		Dimensión 1:
	Conflicto y cooperación	24 - 26		No saludable (menos de 16) Por mejorar (16 a24) Saludable (más de 24)
	Motivación	01 - 08 -33	(1) Nunca	
	Toma de decisiones	03 -14		Dimensión 2:
Diseño organizacional	Remuneración	06 - 27	(2) A veces	No saludable (menos de 18) Por mejorar (18 a 27) Saludable (más de 27)
	Estructura	10 -13	(3) Frecuentemente	
	Comunicación organizacional	29 -30 -34		
Potencial humano	Innovación	04 - 05 -12 - 17	(4) Siempre	Dimensión 3:
	Liderazgo	07 - 19		No saludable (menos de 22) Por mejorar (22 a 33) Saludable (más de 33)
	Recompensa	21 - 11 - 16		
	Confort	18 - 25		

Tabla 2.
Operacionalización de la variable: Motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles
Necesidad de logro	Búsqueda de mejora	1 - 7 - 13	(1) Absolutamente en desacuerdo	Baja (menor de 5) Media (de 5 a 9) Alta (de 10 a 15)
	Desafíos	4 - 10		
Necesidad de poder	Influencia en el entorno	11 - 14	(2) En desacuerdo	Baja (menor de 5) Media (de 5 a 9) Alta (de 10 a 15)
	Competencia	8 - 2 - 5	(3) Indiferente	
Necesidad de afiliación	Compañerismo	3 - 6 - 15	(4) De acuerdo	Baja (menor de 5) Media (de 5 a 9) Alta (de 10 a 15)
	Relaciones sociales	12 - 9	(5) Absolutamente de acuerdo	

2.3. Metodología

Se empleó el método hipotético deductivo pues luego de la identificación del problema se plantearon hipótesis, con el propósito de aceptarlas o rechazarlas. (Bernal, 2006, p. 56).

Se usó un enfoque cuantitativo porque utiliza la recolección de datos para demostrar hipótesis en base al cálculo numérico y el análisis estadístico, con el fin de implantar patrones de conducta y probar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 4)

2.4. Tipo de estudio

El tipo de estudio fue una investigación básica el cual solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos (Carrasco, 2006, p. 43).

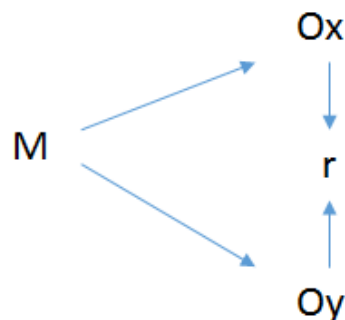
2.5. Diseño

El diseño utilizado fue el no experimental porque “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de las variables y en los que solo se visualizan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos” (Hernández *et al.*, 2014, p. 152).

Fue de corte transversal porque se recopilan los datos en un momento único (Hernández *et al.*, 2014, p. 154)

Asimismo, se empleó el diseño correlacional porque tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existen entre dos o más variables en una muestra o contexto en particular (Hernández *et al.*, 2014, p. 93)

El esquema correlacional se muestra:



Donde:

M = Muestra

O_x= Observación de la variable clima organizacional.

O_y= Observación de la variable motivación.

r = Correlación

2.6. Población y muestra

La población estuvo conformada por 30 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017, entendiendo por población al "(...) conjunto limitado o ilimitado de elementos con peculiaridades comunes, para los cuales serán ampliables las conclusiones del

estudio. Esta queda condicionada por el problema y por los objetivos del estudio" (Arias, 2006. p. 81). Por lo que se consideró como muestra a la misma cantidad de la población.

Asimismo, se tuvo en cuenta lo dicho por Hernández citado en Castro (2003), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p. 69).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En toda investigación, la técnica es indispensable, por ello se empleó la encuesta por estar fundamentada en las manifestaciones de una muestra representativa de una población concreta, la cual nos ayuda a saber sus percepciones, actitudes, valoraciones subjetivas, entre otros aspectos.

Se utilizó como instrumento de medición al cuestionario, el cual está estructurado por una serie de interrogantes formuladas de manera adecuada y ordenada de acuerdo al objeto de estudio, con el propósito de brindar datos precisos. Según Arístides (2012), el "cuestionario" es la herramienta cuantitativa más utilizada para la recaudación de datos.

La selección de los instrumentos se ha realizado de acuerdo a las variables: el "cuestionario" elaborado por MINSA (2011), para el clima organizacional, y la "Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D" para la variable motivación.

La variable clima organizacional esta conformada por tres dimensiones: cultura organizacional (8 ítems), diseño organizacional (9 ítems) y potencial humano (11 ítems). Las alternativas de los ítems de la variable clima organizacional tuvieron la siguiente valoración: Siempre (4), Frecuentemente (3), A veces (2) y Nunca (1).

Del mismo modo, la variable motivación, estuvo conformado por tres dimensiones: necesidad de logro (5 ítems), necesidad de poder (5 ítems) y

necesidad de afiliación (5 ítems). Las alternativas de los ítems tuvieron la siguiente valoración: Absolutamente de acuerdo (5), De acuerdo (4), Indiferente (3), En desacuerdo (2) y Absolutamente en desacuerdo (1).

Instrumento: Escala del clima organizacional del MINSA

El instrumento de Clima organizacional ha sido elaborado por la Dirección General de Salud de las Personas del Ministerio de Salud, con el apoyo del Comité Técnico del Clima Organizacional, el cual está conformado por un equipo experimentados en el tema, a partir de la R.M. N°468-2011/MINSA, que norma los parámetros relacionados al Documento Técnico: Metodología para el Estudio de Clima Organizacional, con la finalidad que se pueda evaluar el clima organizacional, así como el monitoreo y la evaluación de los planes de mejora basados en los resultados encontrados, de modo tal, que se optimice la calidad en las organizaciones de salud (Minsa, 2009, p. 35).

Ha sido validado por juicio de expertos, y también se encontró un Alfa de Cronbach cercano a 1, por tanto, la validación estadística es confiable, es decir, su uso permitirá alcanzar deducciones similares. (Minsa, 2009, p. 35).

Se realizó la confiabilidad del instrumento, con la intención de dirigir el cuestionario a población con características equivalentes a la del estudio, por lo que fue necesario realizar una prueba piloto dirigida a 10 enfermeras, según ello se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.80 es decir una alta confiabilidad, siendo el instrumento apto para ser aplicado. Esta escala intenta conocer las percepciones del personal de enfermería del nosocomio, respecto al clima organizacional.

Este instrumento contiene 34 expresiones, de los cuales 28 miden los 11 indicadores del clima organizacional y 6 pertenecen a la escala de sinceridad, que se precisa a través de las siguientes proposiciones: “No me río de bromas”; “Siempre las cosas me salen perfectas”; “Siempre estoy sonriente”; “Nunca cometo errores”; “Siempre que he encontrado algo lo he devuelto a su dueño”; “Nunca he mentado”.

Los once indicadores son: Comunicación, Conflicto y cooperación, Confort, Estructura, Identidad, Innovación, Liderazgo, Motivación, Recompensa, Remuneración, Toma de decisiones. Finalmente, se usó la escala de Likert.

Tabla 3

Ficha técnica de la escala del clima organizacional

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	Escala del Clima organizacional
2. Total de indicadores	34
3. Tiempo de administración	17 minutos
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	Variable: <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (menos de 56) - Por mejorar (56 a 84) - Saludable (más de 84) Dimensión 1: <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (menos de 16) - Por mejorar (16 a 24) - Saludable (más de 24) Dimensión 2: <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (menos de 18) - Por mejorar (18 a 27) - Saludable (más de 27) Dimensión 3: <ul style="list-style-type: none"> - No saludable (menos de 22) - Por mejorar (22 a 33) - Saludable (más de 33)
6. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
7. Constructo que evalúa	Clima organizacional
8. Soporte	Lápiz, papel y borrador
9. Autor	Resolución Ministerial N.º 468-2011/MINSA
10. Validez	Criterios de expertos

Nota: Tomado del Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional, por el Ministerio de Salud, 2009. Lima, Perú.

Instrumento: Escala de motivación de Steers R y Braunstein D

La “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”, ha sido validada por los mismos autores en el año 1976. Años más tarde Sáenz, S. (2014, p. 46) realizó

una prueba piloto con el objetivo de confiabilizarlo, encontrando un Alpha de Cronbach de 0.866.

Se realizó la confiabilidad del instrumento de motivación, con el propósito de dirigir el cuestionario a población con características semejantes a la del estudio (enfermeras), para ello se aplicó el instrumento a 10 enfermeras, es decir una prueba piloto, y con ello se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.76 indicando que hay una alta confiabilidad, es decir el instrumento está apto para ser aplicado.

Este instrumento está fundado en las propuestas teóricas de David McClelland (1989), compuesto de 15 ítems, cada uno de los cuales abarca una afirmación para ser calificada por el interrogado en una escala cualitativa denominada "Likert" que va de 1 a 5, donde se le da mayor puntuación cuando está más de acuerdo con la afirmación propuesta.

Las calificaciones conseguidas, de acuerdo con las reglas determinadas en la aplicación del instrumento, posibilitan la clasificación del grado de motivación como alto, medio o bajo; y según ello es factible reconocer si la necesidad preponderante es de logro, poder o afiliación.

El nivel de motivación se establece adicionando los valores conseguidos en cada una de las 15 interrogaciones, lo cual posibilita clasificar el grado de motivación en: Alta (de 50 a 75), Media (de 25 a 49) y Baja (menor de 25). Los niveles de cada dimensión se establecen sumando los puntajes obtenidos en las cinco preguntas: Alta (10 a 15), Media (5 a 9) y baja (menor de 5).

Para reconocer el tipo de necesidad preponderante en tema de motivación, las preguntas son reunidas en 3 columnas donde se pone el número de puntos conseguido en cada una de las respuestas; a continuación, se realiza la suma del total conseguido en cada una de ellas. La columna que alcance el más alto puntaje precisa el tipo de necesidad preponderante:

Tabla 4.
Puntuación de respuestas para la motivación

Preguntas de logro	Preguntas de poder	Preguntas de afiliación
1. (Puntaje: _____)	2. (Puntaje: _____)	3. (Puntaje: _____)
4. (Puntaje: _____)	5. (Puntaje: _____)	6. (Puntaje: _____)
7. (Puntaje: _____)	8. (Puntaje: _____)	9. (Puntaje: _____)
10. (Puntaje: _____)	11. (Puntaje: _____)	12. (Puntaje: _____)
13. (Puntaje: _____)	14. (Puntaje: _____)	15. (Puntaje: _____)
Total:	Total:	Total:

Son reconocidos como hallazgos favorables si los valores conseguidos en las 3 (logro, poder y afiliación) o en al menos 2 de ellas se encuentran relativamente cercanos, para interpretar que existe un grado de ponderación. Por otro lado, resultan desfavorables si se presenta una desigualdad manifiesta entre las 3 necesidades o si el puntaje fuese más alto en poder y bajo en logro y afiliación, lo que expresaría un interés por manipular y/o conseguir que los demás actúen conforme a los deseos que responden a beneficios personales.

Lo planteado aquí expone la manera como se debe utilizar correctamente el instrumento aplicado en la presente investigación.

Tabla 5.
Ficha técnica de la encuesta de motivación laboral

Características	Descripción
1. Nombre del instrumento	Cuestionario de Motivación laboral
2. Total, de indicadores	15
3. Tiempo de administración	10 minutos
4. Tipo de puntuación	Numérica
5. Valoración total de la prueba	M. Baja (menor de 25) M. Media (de 49 a 25) M. Alta (de 50 a 75)
6. Tipo de administración	Directa, en grupo y con apoyo
7. Constructo que evalúa	Motivación laboral
8. Soporte	Lápiz, papel y borrador
9. Autor	Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, (Chang, A. 2010) Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D.
10. Validez	Criterios de expertos

Nota: Tomado del Estudio de la motivación y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, por Chang, 2010. Lima, Perú.

2.8. Métodos de análisis de datos

Se utilizó una estadística descriptiva, donde, para las variables cualitativas se estimaron frecuencias relativas (%) y absolutas (N).

Inferencial: La relación de las variables de estudio se analizó según el estadístico de Rho de Spearman. (estadístico para determinar la relación entre dos variables cualitativas ordinales), para lo cual primero se verificó si el “p” era menor a 0.05, lo que indica que existe una relación significativa.

Los datos se procesaron en el programa estadístico SPSS (versión 22).

El coeficiente de correlación de Spearman fluctúa entre -1 y $+1$, y el valor 0 indica que no existe asociación lineal entre las dos variables en estudio. Se considera la siguiente clasificación para la correlación de Spearman (Martínez, Tuya, Martínez, Pérez, y Cánovas, 2009. p. 9)

0	- 0,25	Escasa o nula
0,26	- 0,50	Débil
0,51	- 0,75	Entre moderada y fuerte
0,76	- 1,00	Entre fuerte y perfecta

2.9. Aspectos éticos

Se procedió a aplicar el consentimiento informado a los trabajadores que voluntariamente deseen participar.

Los datos obtenidos se mantuvieron en absoluta confidencialidad y fueron solo de utilidad para los fines de la presente investigación, manteniéndose el anonimato de los participantes en su publicación.

III. Resultados

3.1. Descripción de resultados

Variable 1: Clima organizacional

Tabla 6

Clima organizacional del personal de enfermería.

Clima organizacional del personal de enfermería	N.º	%
No saludable (<56)	3	10.0%
Por mejorar (56-84)	23	76.7%
Saludable (>84)	4	13.3%
TOTAL	30	100%

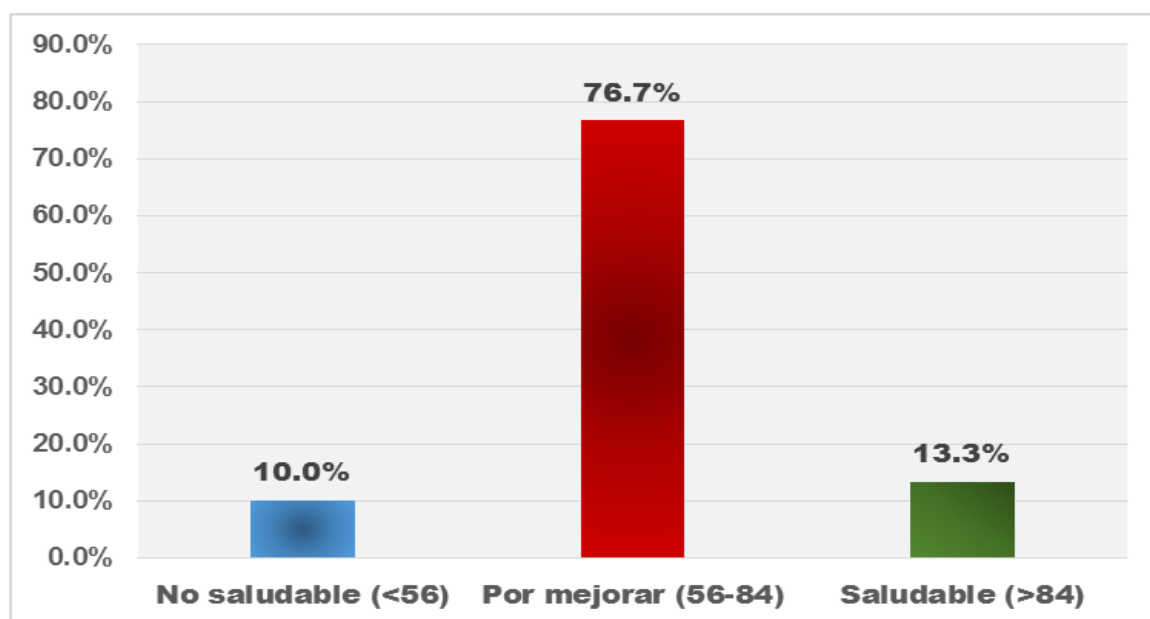


Figura 1. Clima organizacional del personal de enfermería.

En la Tabla 6 y Figura 1 se observa que de una muestra de 30 enfermeras; el 76.7% de las enfermeras presenta un clima organizacional por mejorar, el 13.3% presenta un clima saludable y el 10% no saludable.

Tabla 7

Dimensión 1: Cultura organizacional del personal de enfermería.

Cultura organizacional del personal de enfermería	N.º	%
No saludable (<16)	1	3.3%
Por mejorar (16-24)	21	70.0%
Saludable (>24)	8	26.7%
TOTAL	30	100%

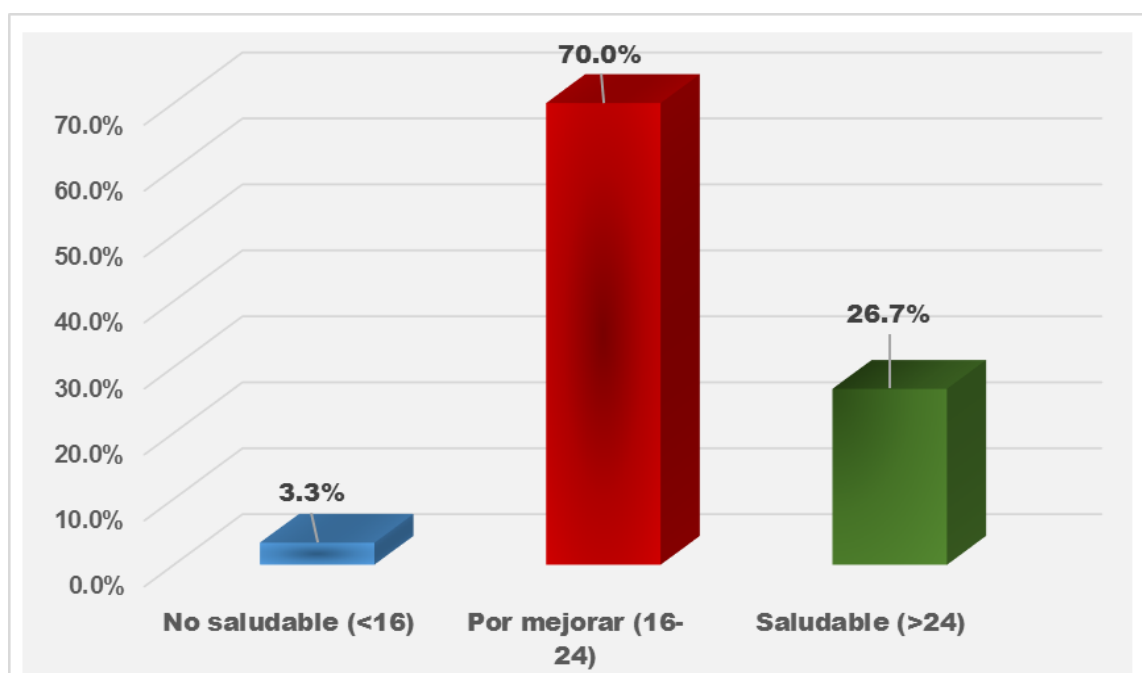


Figura 2. Dimensión 1: Cultura organizacional del personal de enfermería.

En la Tabla 7 y Figura 2 respecto a la primera dimensión: cultura organizacional; el 70.0% de las enfermeras presenta una cultura por mejorar, el 26.7% saludable y solo el 3.3% no saludable.

Tabla 8

Dimensión 2: Diseño organizacional del personal de enfermería.

Diseño organizacional del personal de enfermería	N.º	%
No saludable (<18)	1	3.3%
Por mejorar (18-27)	24	80.0%
Saludable (>27)	5	16.7%
TOTAL	30	100%

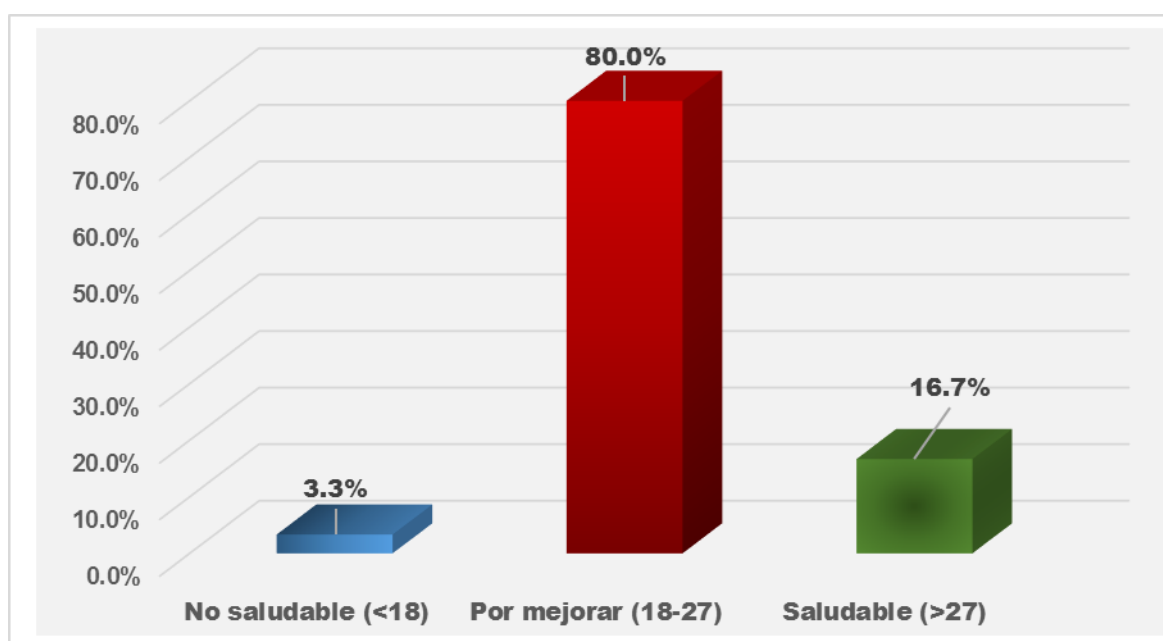


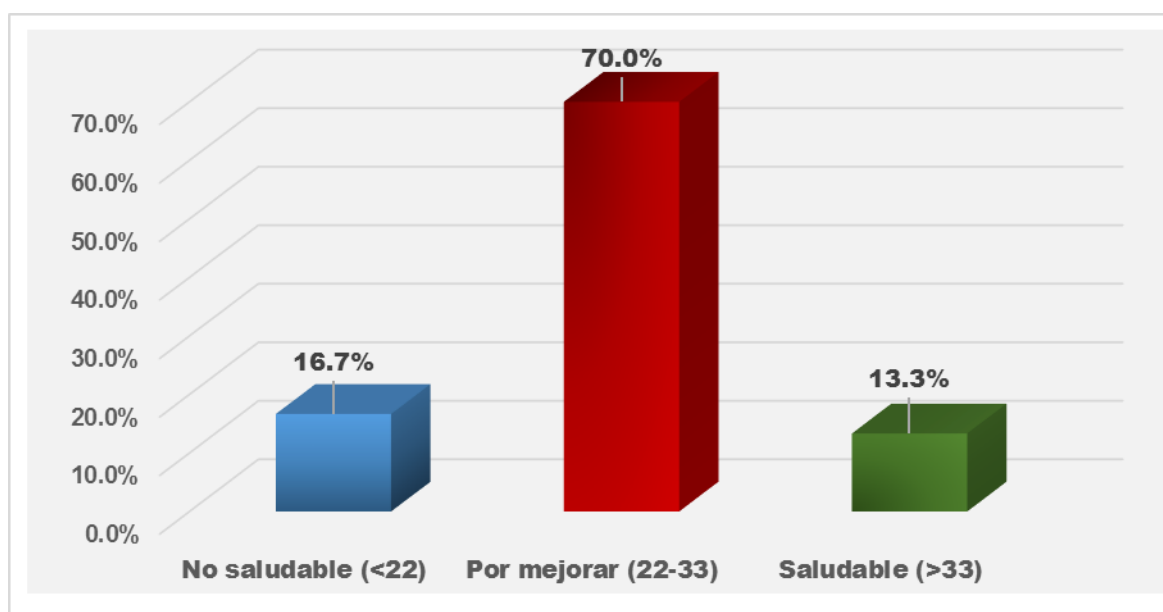
Figura 3. Dimensión 2: Diseño organizacional del personal de enfermería.

En la Tabla 8 y Figura 3, respecto a la segunda dimensión: diseño organizacional; el 80% de las enfermeras presenta un diseño por mejorar, en el 16.7% es saludable y solo en el 3.3% no es saludable.

Tabla 9

Dimensión 3: Potencial humano del personal de enfermería.

Potencial humano del personal de enfermería	N.º	%
No saludable (<22)	5	16.7%
Por mejorar (22-33)	21	70.0%
Saludable (>33)	4	13.3%
TOTAL	30	100%

*Figura 4. Dimensión 3: Potencial humano del personal de enfermería.*

En la Tabla 9 y Figura 4, respecto a la tercera dimensión: potencial humano; el 70% de las enfermeras presenta un potencial por mejorar, en el 16.7% es no saludable y en el 13.3% es saludable.

Variable 2: Motivación

Tabla 10

Nivel de motivación del personal de enfermería.

Nivel de motivación del personal de enfermería	N.º	%
Media (25-49)	4	13%
Alta (50-75)	26	87%
TOTAL	30	100%

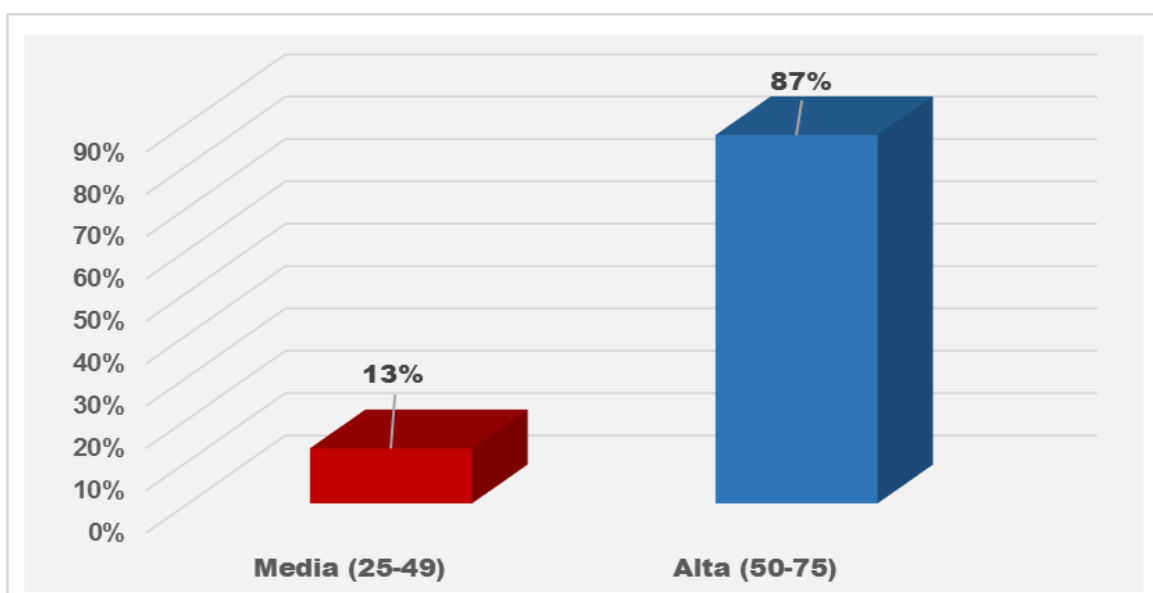


Figura 5. Motivación del personal de enfermería.

En la Tabla 10 y Figura 5 se observa que, de una muestra de 30 enfermeras, el 87% de las enfermeras tiene una motivación alta y el 13% una motivación media.

Tabla 11

Dimensión 1: Necesidad de logro del personal de enfermería.

Necesidad de logro	N.º	%
Baja (<5)	0	0.0%
Media (5-9)	1	3.3%
Alta (10-15)	29	96.7%
TOTAL	30	100%

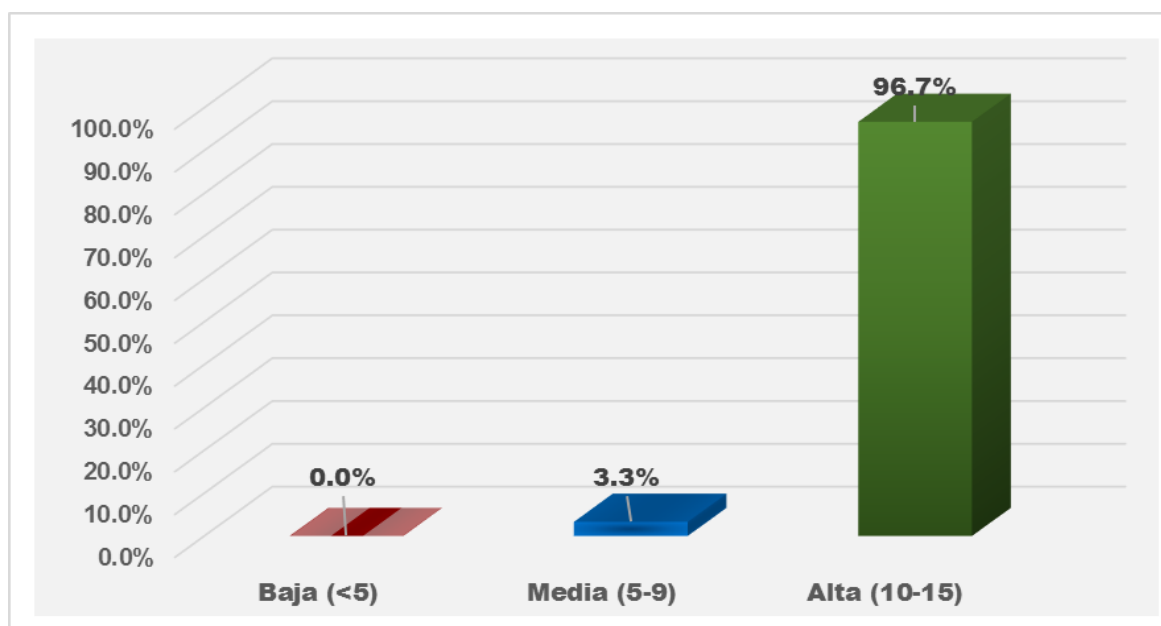


Figura 6. Dimensión 1: Necesidad de logro del personal de enfermería.

En la Tabla 11 y Figura 6 en cuanto a la primera dimensión: necesidad de logro; el 96.7% de las enfermeras tiene una necesidad alta y el 3.3% una necesidad media.

Tabla 12

Dimensión 2: Necesidad de poder del personal de enfermería.

Necesidad de poder	N.º	%
Baja (<5)	0	0.0%
Media (5-9)	1	3.3%
Alta (10-15)	29	96.7%
TOTAL	30	100%

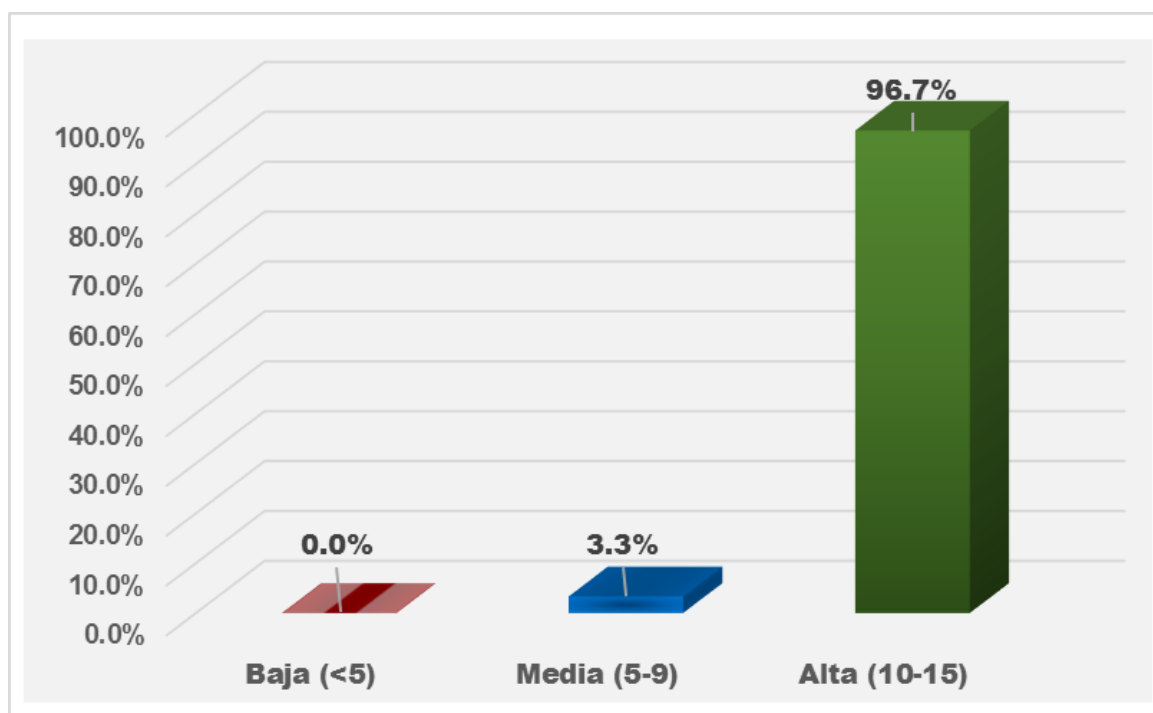


Figura 7. Dimensión 2: Necesidad de poder del personal de enfermería.

En la Tabla 12 y Figura 7, en cuanto a la segunda dimensión: necesidad de poder; el 96.7% de las enfermeras tiene una necesidad alta y el 3.3% una necesidad media.

Tabla 13

Dimensión 3: Necesidad de afiliación del personal de enfermería.

Necesidad de afiliación	N.º	%
Baja (<5)	0	0.0%
Media (5-9)	2	6.7%
Alta (10-15)	28	93.3%
TOTAL	30	100%

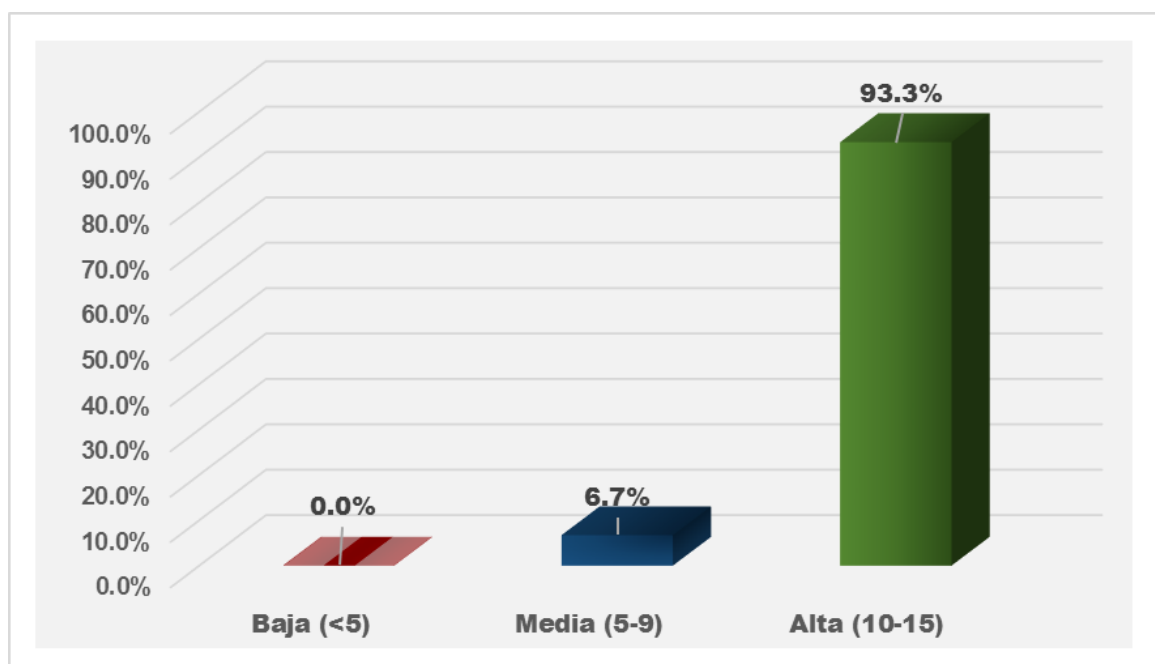


Figura 8. Dimensión 3: Necesidad de afiliación del personal de enfermería.

En la Tabla 13 y Figura 8, en cuanto a la tercera dimensión: necesidad de afiliación; el 93.3% de las enfermeras tiene una necesidad alta y el 6.7% una necesidad media.

Tabla 14

Relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería.

<i>Clima organizacional</i>	<i>Motivación del personal</i>					
	<i>Baja (< 25)</i>		<i>Media (25-49)</i>		<i>Alta (50-75)</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
No saludable	0	0.0%	2	50.0%	1	3.8%
Por mejorar	0	0.0%	2	50.0%	21	80.8%
Saludable	0	0.0%	0	0.0%	4	15.4%
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>	<i>0.0%</i>	<i>4</i>	<i>100.0%</i>	<i>26</i>	<i>100.0%</i>

En general, en la Tabla 14 se observa que el 50% de las usuarias con un clima organizacional “no saludable” tuvieron una motivación “media” y el 3.8% una motivación “alta”. Mientras, el 50% de usuarias con un clima organizacional “por mejorar” tuvieron una motivación “media” y el 80.8% una motivación “alta” y el 15.4% de las usuarias con un clima organizacional saludable tuvieron una motivación “alta”, indicándonos que los porcentajes son diferentes; evidenciándose que existe relación significativa entre clima organizacional y la motivación del personal ($p=0.018$)

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación o prueba de la hipótesis general, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas ordinales.

Prueba de hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 15

Correlación y significación entre las variables clima organizacional y la motivación del personal de enfermería.

Pruebas de correlación Rho de Spearman

Clima organizacional		
	Coeficiente de correlación	0.429
Motivación	Sig. (bilateral)	0.018
	N	30

Interpretación

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería ya que se obtuvo una significancia de $p=0.018$ ($p < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y un de Rho de Spearman de 0.429 correspondiente a una correlación débil.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis general de investigación.

Tabla 16
Relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería.

<i>Clima organizacional</i>	<i>Motivación del personal: Necesidad de logro</i>					
	<i>Baja (<5)</i>		<i>Media (5-9)</i>		<i>Alta (10-15)</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
No saludable	0	0.0%	1	100.0%	2	6.9%
Por mejorar	0	0.0%	0	0.0%	23	79.3%
Saludable	0	0.0%	0	0.0%	4	13.8%
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>1</i>	<i>100.0%</i>	<i>29</i>	<i>100.0%</i>

En general, en la Tabla 16 se observa que el 100% de las usuarias con un clima organizacional “no saludable” tuvieron una necesidad de logro “media” y el 6.9% una necesidad “Alta”. Mientras, que el 79.3% de usuarias con un clima organizacional “por mejorar” tuvieron una necesidad “Alta” y el 13.8% de usuarias con un clima organizacional “saludable” tuvieron una necesidad “Alta”, mostrándonos porcentajes diferentes; evidenciándose que existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de logro ($p=0.032$).

Prueba de hipótesis específica 1

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B.

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 17

Correlación y significación entre las variables el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería.

Pruebas de correlación Rho de Spearman		
Clima organizacional		
	Coefficiente de correlación	0.392
<i>Necesidad de logro</i>	Sig. (bilateral)	0.032
	N	30

Interpretación

Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería ya que se obtuvo una significancia de $p=0.032$ ($p < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y un Rho de Spearman de 0.392 correspondiente a una correlación débil.

Por lo tanto, se acepta la primera hipótesis específica de investigación.

Tabla 18

Relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería.

Clima organizacional	Motivación del personal: Necesidad de poder					
	Baja (<5)		Media (5-9)		Alta (10-15)	
	N	%	N	%	N	%
No saludable	0	0.0%	1	100.0%	2	6.9%
Por mejorar	0	0.0%	0	0.0%	23	79.3%
Saludable	0	0.0%	0	0.0%	4	13.8%
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>1</i>	<i>100.0%</i>	<i>29</i>	<i>100.0%</i>

En general, en la Tabla 18 se observa que el 100% de las usuarias con un clima organizacional “no saludable” tuvieron una necesidad de poder “media” y el 6.9% una necesidad “Alta”. Mientras, que el 79.3% de usuarias con un clima

organizacional “por mejorar” tuvieron una necesidad “Alta” y el 13.8% de usuarias con un clima organizacional “saludable” tuvieron una necesidad “Alta”, mostrándonos porcentajes diferentes; evidenciándose que existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de poder ($p=0.032$).

Prueba de hipótesis específica 2

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B.

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 19

Correlación y significación entre las variables el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería.

Pruebas de correlación Rho de Spearman		
Clima organizacional		
	Coeficiente de correlación	0.392
<i>Necesidad de poder</i>	Sig. (bilateral)	0.032
	N	30

Interpretación

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería ya que se obtuvo una significancia de $p=0.032$ ($p < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y un Rho de Spearman de 0.392 correspondiente a una correlación débil.

Por lo tanto, se acepta la segunda hipótesis específica de la investigación.

Tabla 20

Relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería.

<i>Clima organizacional</i>	<i>Motivación del personal: Necesidad de afiliación</i>					
	<i>Baja (<5)</i>		<i>Media (5-9)</i>		<i>Alta (10-15)</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
No saludable	0	0.0%	2	100.0%	1	3.6%
Por mejorar	0	0.0%	0	0.0%	23	82.1%
Saludable	0	0.0%	0	0.0%	4	14.3%
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>	<i>0.0%</i>	<i>2</i>	<i>100.0%</i>	<i>28</i>	<i>100.0%</i>

En general, en la Tabla 20 se observa que el 100% de las usuarias con un clima organizacional “no saludable” tuvieron una necesidad de afiliación “media” y el 3.6% una necesidad “Alta”. Mientras, que el 82.1% de usuarias con un clima organizacional “por mejorar” tuvieron una necesidad “Alta” y el 14.3% de usuarias con un clima organizacional “saludable” tuvieron una necesidad “Alta”, observándose porcentajes diferentes; evidenciándose que existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de afiliación ($p=0.001$).

Prueba de hipótesis específica 3

Formulación de la hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B.

Elección de nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Cálculo de estadístico de prueba

Tabla 21

Correlación y significación entre las variables el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería.

Pruebas de correlación Rho de Spearman		
	Clima organizacional	
	Coeficiente de correlación	0.564
<i>Necesidad de afiliación</i>	Sig. (bilateral)	0.001
	N	30

Interpretación

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería ya que se obtuvo una significancia de $p=0.001$ ($p<0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y un Rho de Spearman de 0.564 correspondiente a una correlación moderada-fuerte.

Por lo tanto, se acepta la tercera hipótesis específica de investigación.

IV. Discusión

Ardínez y Gutiérrez (2014) realizaron una investigación en la que participaron profesionales médicos y no médicos encontrando que la edad promedio del personal de salud fue de 33.8 ± 7.05 años y el 76.47% era de género femenino; comparando estos resultados a los obtenidos en el presente estudio, se observó que las enfermeras tuvieron una edad promedio de 44.7 ± 4.74 y el 90% fueron de sexo femenino. Si bien es cierto el promedio de edad no es similar, se encuentran en el mismo grupo etario, además en su conjunto la mayoría son del sexo femenino.

Al analizar el clima organizacional del personal de enfermería, en el presente estudio se demostró que el clima organizacional en general está por mejorar (76.7%), traducéndose como medianamente favorable, en la investigación de Uría (2011) se encuentra resultados similares puesto que encontró en el grupo de estudio, un clima organizacional “medianamente favorable” (72%), al igual que Monteza (2012) quien evaluó un clima organizacional medianamente favorable (42%). Datos contrarios se encuentran en el estudio de Ardínez y Gutiérrez (2014) puesto que el 56.86% de los trabajadores percibe el clima laboral con nivel alto. Por otro lado, Urdaneta, Álvarez y Urdaneta (2009) encontraron que el clima organizacional podría catalogarse como poco ideal.

Analizando por dimensiones; la cultura organizacional esta “por mejorar”, esto debido a que, en el servicio, se identificó que las otras áreas ayudan “a veces” al servicio o se puede contar “a veces” con los compañeros de trabajo, asimismo se identificó que el centro de trabajo “a veces” ofrece oportunidades de realizar un trabajo conocido. En cuanto al diseño organizacional, se evidencia que esta dimensión esta “por mejorar”, debido a que las enfermeras piensan que la remuneración nunca es adecuada respecto al trabajo que realizan, que el salario y beneficios no son razonables y que en la organización del trabajo a veces participan en la toma de decisiones. Por último, respecto a la dimensión potencial humano, también se identificó que se encuentra por mejorar, puesto que en ciertas ocasiones el personal de trabajo toma iniciativa para solucionar problemas, a veces la idea del personal es considerada, en pocas ocasiones reciben premios

y reconocimientos de forma justa, a veces la institución es flexible y se adapta a los cambios.

En cuanto al nivel de motivación que presentan los profesionales que laboran en una institución de salud de tercer nivel, el estudio de Ardinez y Gutiérrez (2014) señala que el 64.71% se encuentra con motivación baja y el 35.29% con motivación media. Mientras que, los resultados de la motivación que existen en los profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio son diferentes, puesto que el 87% tuvo una motivación alta y el 13% una motivación media, teniendo las tres dimensiones (necesidad de logro, poder y filiación) una alta motivación en casi la totalidad de los profesionales de enfermería. La diferencia entre ambos grupos se puede deber a que en el estudio de Ardinez y Gutiérrez (2014) participaron varios tipos de profesionales y que la realidad del establecimiento de salud, pese a ser del tercer nivel, igual que el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, es distinta. Los resultados de la presente investigación son de mayor similitud a los del estudio de Pisconti (2014) quien encontró que el 36,7% evidenció una motivación muy alta, un 60,8% una motivación alta, no obstante, este fue realizado en docentes de una institución educativa.

Analizando de manera general, la relación entre el clima organizacional y la motivación, se observó una correlación débil y significativa entre ambas variables ($p=0.018$, $r=0.429$), similares resultados se halló en el estudio de Pisconti (2014) puesto que, pese a que la población de estudio es diferente, se observa que hubo una correlación positiva y significativa entre la motivación y el clima laboral ($r=0.783$), sin embargo, en la investigación de Ardínez y Gutiérrez (2014) se encontraron diferentes resultados, ya que se evidenció una correlación de la influencia del clima laboral sobre la motivación no significativa (IC 95%, $p>0,659$).

V. Conclusiones

- Primera: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017, ya que se obtuvo una significancia de $p=0.018$ ($p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.429 correspondiente a una correlación débil.
- Segunda: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017, ya que se obtuvo una significancia de $p=0.032$ ($p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.392 correspondiente a una correlación débil.
- Tercera: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería, de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017 ya que se obtuvo una significancia de $p=0.032$ ($p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.392 correspondiente a una correlación débil.
- Cuarta: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017, ya que se obtuvo una significancia de $p=0.001$ ($p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.564 correspondiente a una correlación moderada-fuerte.

VI. Recomendaciones

- Primera: A raíz de la relación significativa entre el clima organizacional y la motivación, se recomienda a las autoridades o directivos propiciar un adecuado clima organizacional buscando una mejora en los incentivos laborales o promoviendo reconocimientos de manera justa con la finalidad que los profesionales se sientan motivados, apreciados y consoliden su deber con el trabajo y la entidad para el desarrollo de sus actividades cotidianas.
- Segunda: Se debería implementar políticas de capacitación o sugerir una reforma en la formación académica de los profesionales de enfermería y estudiantes con el propósito de conseguir reforzar, renovar y acrecentar nuevos saberes orientados a una mejor labor.
- Tercera: El personal de enfermería debería pasar evaluaciones periódicas por psicología, a fin de identificar situaciones de estrés y/o ansiedad.
- Cuarta: Se sugiere promover el trabajo en equipo mediante talleres interactivos donde se trate de conseguir que el personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos se conozca mejor y se afiancen lazos de amistad y compañerismo, suscitando un ambiente agradable.

VII. Referencias

- Antúnez, Y. (2015). *El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. 2015.* (Tesis de grado para optar el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, La Morita, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?sequence=1>
- Ardínez, O. & Gutiérrez, J. (2014). *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.* (Tesis de grado para optar el título de Especialista en Gerencia de Salud). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia.
- Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica.* (5º. ed.) Caracas - Venezuela: Episteme.
- Arístides, V. H. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa.* Lima
- Bedodo, V., y Giglio, C. (2006). *Motivación laboral y compensaciones: una investigación de orientación teórica.* (Tesis para optar el título de Psicólogo). Facultad de Ciencias sociales, Universidad de Chile, Santiago, Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/113580/cs39-bedodov244.pdf?sequence=1>
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación.* México: Prentice Hall.
- Blanco, A. (2008). *Aprender a motivar.* España: Paidós.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración.* (2ª. ed.) Caracas -Venezuela: Uyapal.

- Carrasco, S. (2006). *Metodología de la investigación científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de Maestría). Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. (5ª ed.) Colombia: Mc Graw Hill.
- Definición de compañerismo. (2015). Recuperado de <http://conceptodefinicion.de/companerismo/>
- Fundación Factor Humá. (2009). *Unidad de conocimiento. Grupos de mejora*. Recuperado de https://factorhumana.org/attachments_secure/article/8271/grups_de_millora_cast.pdf
- García, E. (2007). *Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo*. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. Recuperado de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porikn/articulo6.pdf
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M., Escalante, M., y Quiroga, Y. (2012). *Importancia del clima laboral en los resultados de una Empresa y la competitividad*. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>
- Grossetti, M. (2009). ¿Qué es una relación social? Un conjunto de mediaciones diádicas. *Revista hispana para el análisis de redes sociales*, 6(2), 1-19.
- Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6º ed.) México: Mc Graw Hill.

- Martínez R, Tuya L, Martínez M, Pérez A, y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2) Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.
- Méndez, V. (2012). *Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana*. (Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial). Facultad De Ciencias Psicológicas, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1771/1/T-UCE-0007-13.pdf>
- Ministerio de Salud. (2010). *Clima organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Ministerio de Salud. (2009). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Enfermería) Escuela de Postgrado. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf
- Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40(1), 5-24.
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153-170. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>
- Palma, S. (2000) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3 (1), 11-21. Recuperado de

http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf

Pérez, J., y Gardey, A. (2009). *Definición de desafío*. Recuperado de <http://definicion.de/desafio/>

Pérez, J., y Merino, M. (2009). *Definición de entorno social*. Recuperado de <http://definicion.de/entorno/>

Pisconti, G. (2014). *Motivación y Clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa local Nro. 03. Puno-Instituto Científico Tecnológico del Ejército "Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrín". 2014.* [dispositivas de prezi]. Recuperado de <https://prezi.com/ex3wqx5pgl4g/motivacion-y-clima-laboral-de-los-docentes-de-las-instituciones-educativas-de-la-ugel-03/>

Ramírez, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 3(1), 143-185. Recuperado de [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

Rodríguez, C. (2009). *Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabajo*, OIT. Buenos Aires: Centro Internacional de Formación de la OIT. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Ruiz, C (2002). Instrumentos de Investigación Educativa. Venezuela: Fedupel.

Sáenz, S. (2014). *Clima y motivación laboral en Instituciones educativas de Miramar – Alto Salaverry* (Tesis de doctorado). Escuela de Postgrado, Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Salazar, J., Cristóbal, J., Machado, Y., y Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*; 20(4), 67-75. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

- Santa, J., y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606-619. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v34n5/tema11.pdf>
- Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>
- Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. España: Universidad de Zaragoza.
- Toro, F. (s.f.). Clima organizacional y productividad laboral. Recuperado de <http://www.camamedellin.com.co/site/Portals/0/Documentos/Biblioteca/herramientas/clima-organizacional-productividad-herramientas.pdf>
- Tamayo, M. (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. México: LIMUSA.
- Urdaneta, O., Álvarez, C. y Urdaneta, M. (2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*. 14(47), 445-456. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29014477008.pdf>
- Uría, D. (2011). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato*. (Tesis para la obtención del título de Ingeniera de empresas) Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Enfermería) Escuela de Postgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

VIII. Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017 Autor: Nelly Cárdenas Peña									
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería?</p>	<p>Objetivo General: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería. Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería. Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería.</p>	Variable 1: Clima organizacional						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
			Cultura organizacional	-Identidad -Conflicto y cooperación -Motivación.	1, 8, 20, 23, 24, 26, 31, 33,	1 (Nunca) 2 (A veces) 3(Frecuentemente) 4 (Siempre)	No saludable Por mejorar Saludable		
			Diseño organizacional	-Estructura -Toma de decisiones -Comunicación organizacional - Remuneración.	3, 6, 10, 13, 14, 27, 29, 30, 34				
			Potencial humano	-Liderazgo -Innovación -Recompensa -Confort.	4, 5, 7, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 25,				
			Variable 2: Motivación		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Necesidad de logro	-Búsqueda de mejora - Desafíos	1, 4, 7, 10 y 13	1 (Absolutamente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 3 (Indiferente) 4 (De acuerdo) 5 (Absolutamente de acuerdo)	Baja Media Alta		
			Necesidad de poder	-Influencia en el entorno - Competencia	2, 5, 8, 11, 14				
			Necesidad de afiliación	-Compañerismo -Relaciones sociales	3, 6, 9, 12, 15				

<p>Título: Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017 Autor: Nelly Cárdenas Peña</p>			
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística
<p>Tipo: Básica</p> <p>Diseño: No experimental, de corte transversal y correlacional.</p> <p>Método: Hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo</p>	<p>Población: 30 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017</p> <p>Tamaño de muestra: La muestra (n=30) estuvo conformada por la misma cantidad de la población de estudio.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional.</p> <p>Técnica: se utilizó la técnica de la encuesta Instrumento: Escala del Clima organizacional del MINSa 2011. Autor: Resolución Ministerial N.º 468-2011/MINSa Año: 2011. Ámbito de aplicación: Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Forma de administración: directa, en grupo y con apoyo.</p> <hr/> <p>Variable 2: Motivación</p> <p>Técnica: se utilizó la técnica de la encuesta Instrumento: Escala de Motivación de Steers R y Braunstein D Autor: Chang, A. 2010 Año: 2010 Ámbito de aplicación: Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Forma de administración: directa, en grupo y con apoyo.</p>	<p>Descriptiva: Para el presente estudio, se utilizó una estadística descriptiva para la presentación de los resultados, las cuales por ser variables cualitativas se estimaron frecuencias relativas (%) y absolutas (N).</p> <p>Inferencial: La relación de las variables de estudio se analizó según el estadístico de Rho de Spearman, (estadístico para determinar la relación entre dos variables cualitativas ordinales), para lo cual primero se verificó si el "p" era menor a 0.05, lo que indica que existe una relación significativa.</p>

Anexo 2: Consentimiento informado

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

Descripción:

Usted ha sido invitado a participar en una investigación sobre el “Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017”. El propósito de la presente es identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal. Usted fue seleccionado para participar en este estudio, ya que se aplicará una serie de preguntas que deberá de contestar de manera clara, precisa y veraz.

Si acepta participar en esta investigación, se le solicitará su colaboración para el llenado de la encuesta y dará su permiso para usar los datos obtenidos de forma anónima. Esta encuesta está conformada por 34 preguntas sobre el clima organizacional y 15 preguntas sobre la motivación. El participar en este estudio le tomará un tiempo de 27 minutos.

Riesgos y beneficios:

Los riesgos asociados a este estudio son mínimos puesto que no afectará directamente la integridad física de la persona, más puede causar cierta incomodidad por indagar sobre el ámbito laboral, por lo cual, no se consignarán, los nombres y apellidos del participante. El desarrollo de este estudio beneficiará a la institución.

Confidencialidad:

Se guardará en absoluta confidencialidad los datos del participante y en su publicación se mantendrá el anonimato.

Incentivos:

Los participantes de este estudio no recibirán incentivo monetario alguno.

Derechos:

Si ha leído este documento y ha decidido participar, por favor entienda que su participación es completamente voluntaria y que usted tiene derecho a abstenerse de participar o retirarse del estudio en cualquier momento, sin ninguna penalidad. También tiene derecho a no contestar alguna pregunta en particular.

Si firma este documento significa que ha decidido participar después de haber leído y discutido la información presentada en esta hoja de consentimiento.

-----	-----	-----
Nombre del participante	Firma	Fecha

He discutido el contenido de esta hoja de consentimiento con el arriba firmante y le he explicado los riesgos y beneficios.

-----	-----	-----
Nombre del autor	Firma	Fecha

Anexo 3: Cuestionario: Escala del Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el Clima organizacional de la institución donde labora (Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins UCI-7B). Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de contestar, debe tener en cuenta lo siguiente:

- El cuestionario es anónimo y confidencial
- Responder de manera sincera y honesta, dibujando un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo.
- Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N.º	ÍTEM	1	2	3	4
01	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer				
02	Me río de bromas				
03	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
04	La innovación es característica de nuestra organización				
05	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
06	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
07	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
08	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
09	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				

12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

Anexo 4: Cuestionario: Escala de Motivación

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la motivación del personal de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Los resultados son confidenciales, por ello, sírvase responder con sinceridad las preguntas, marcando con un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted considere.

1	2	3	4	5
Absolutamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutamente de acuerdo

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Anexo 5: Confiabilidad del Cuestionario del Clima Organizacional

El instrumento para medir el clima organizacional de las enfermeras fue confiabilidad a través de la prueba piloto, realizada a 10 profesionales de enfermería, obteniendo un Alpha de Cronbach de 0.80 es decir una alta confiabilidad.

N.º	ITEM																																		Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	92		
2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	4	3	2	3	1	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	1	3	4	93	
3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	93	
4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	4	2	3	1	2	4	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	3	88	
5	3	4	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	4	2	2	2	1	4	1	4	4	2	2	3	77	
6	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	4	3	93	
7	4	2	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	2	1	4	2	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	101	
8	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	1	1	2	4	2	4	2	1	4	2	1	4	2	2	4	81	
9	4	2	4	2	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	1	4	3	4	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	103	
10	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3	3	79	
Varianza	0.67	0.84	0.46	0.49	0.68	0.71	0.49	0.89	0.50	0.49	0.27	0.27	0.46	0.90	0.40	0.18	0.44	0.77	0.46	0.89	0.28	0.32	0.27	0.28	0.40	0.46	0.54	0.10	0.71	0.99	0.71	0.23	0.54	0.27	77.33	
Suma_var	17.33																																			

Leyenda 1: menor calificación

4: mayor calificación

k (ITEM) 34

N 10

r-Alpha de Cronbach **0.80**

Anexo 7**Coeficiente de Confiabilidad Alpha de Cronbach**

Rangos	Magnitud
0,81 a 1,00	Muy Alta
0,61 a 0,80	Alta
0,41 a 0,60	Moderada
0,21 a 0,40	Baja
0,01 a 0,20	Muy Baja

Fuente: Ruiz (2002), p.70

Anexo 8: Respuestas del clima organizacional del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins.

Respuestas acerca del clima organizacional sobre la cultura organizacional del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

Clima organizacional: Cultura organizacional		N.º	%
Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer.	Nunca	0	0.0%
	A veces	13	43.3%
	Frecuentemente	12	40.0%
	Siempre	5	16.7%
Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.	Nunca	1	3.3%
	A veces	9	30.0%
	Frecuentemente	15	50.0%
	Siempre	5	16.7%
Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	Nunca	1	3.3%
	A veces	9	30.0%
	Frecuentemente	13	43.3%
	Siempre	7	23.3%
Estoy comprometido con mi organización de salud.	Nunca	0	0.0%
	A veces	3	10.0%
	Frecuentemente	13	43.3%
	Siempre	14	46.7%
Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.	Nunca	3	10.0%
	A veces	17	56.7%
	Frecuentemente	9	30.0%
	Siempre	1	3.3%
Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	Nunca	0	0.0%
	A veces	12	40.0%
	Frecuentemente	14	46.7%
	Siempre	4	13.3%
Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	Nunca	0	0.0%
	A veces	8	26.7%
	Frecuentemente	10	33.3%
	Siempre	12	40.0%
Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	Nunca	1	3.3%
	A veces	11	36.7%
	Frecuentemente	15	50.0%
	Siempre	3	10.0%
TOTAL		30	100.0%

Respuestas acerca del clima organizacional sobre el diseño organizacional del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

Clima organizacional: Diseño organizacional		N.º	%
Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión	Nunca	1	3.3%
	A veces	6	20.0%
	Frecuentemente	17	56.7%
	Siempre	6	20.0%
Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo.	Nunca	14	46.7%
	A veces	8	26.7%
	Frecuentemente	6	20.0%
	Siempre	2	6.7%
Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	Nunca	0	0.0%
	A veces	1	3.3%
	Frecuentemente	13	43.3%
	Siempre	16	53.3%
Las tareas que desempeño corresponden a mi función.	Nunca	0	0.0%
	A veces	7	23.3%
	Frecuentemente	15	50.0%
	Siempre	8	26.7%
En mi organización participo en la toma de decisiones	Nunca	2	6.7%
	A veces	14	46.7%
	Frecuentemente	10	33.3%
	Siempre	4	13.3%
Mi salario y beneficios son razonables.	Nunca	12	40.0%
	A veces	10	33.3%
	Frecuentemente	6	20.0%
	Siempre	2	6.7%
Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	Nunca	1	3.3%
	A veces	8	26.7%
	Frecuentemente	16	53.3%
	Siempre	5	16.7%
Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	Nunca	1	3.3%
	A veces	9	30.0%
	Frecuentemente	17	56.7%
	Siempre	3	10.0%
Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.	Nunca	0	0.0%
	A veces	6	20.0%
	Frecuentemente	11	36.7%
	Siempre	13	43.3%
TOTAL		30	100.0%

Respuestas acerca del clima organizacional sobre el potencial humano del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

Clima organizacional: Potencial humano		N.º	%
La innovación es característica de nuestra organización.	Nunca	6	20.0%
	A veces	10	33.3%
	Frecuentemente	8	26.7%
	Siempre	6	20.0%
Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas.	Nunca	0	0.0%
	A veces	12	40.0%
	Frecuentemente	14	46.7%
	Siempre	4	13.3%
Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	Nunca	0	0.0%
	A veces	9	30.0%
	Frecuentemente	14	46.7%
	Siempre	7	23.3%
Mi trabajo es evaluado en forma adecuada.	Nunca	1	3.3%
	A veces	11	36.7%
	Frecuentemente	16	53.3%
	Siempre	2	6.7%
Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas.	Nunca	1	3.3%
	A veces	15	50.0%
	Frecuentemente	11	36.7%
	Siempre	3	10.0%
Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	Nunca	7	23.3%
	A veces	14	46.7%
	Frecuentemente	5	16.7%
	Siempre	4	13.3%
Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	Nunca	7	23.3%
	A veces	16	53.3%
	Frecuentemente	5	16.7%
	Siempre	2	6.7%
La limpieza de los ambientes es adecuada.	Nunca	0	0.0%
	A veces	10	33.3%
	Frecuentemente	15	50.0%
	Siempre	5	16.7%
Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	Nunca	10	33.3%
	A veces	16	53.3%
	Frecuentemente	2	6.7%
	Siempre	2	6.7%
Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	Nunca	15	50.0%
	A veces	14	46.7%
	Frecuentemente	1	3.3%
	Siempre	0	0.0%
En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	Nunca	1	3.3%
	A veces	9	30.0%
	Frecuentemente	13	43.3%
	Siempre	7	23.3%
TOTAL		30	100.0%

Anexo 9: Respuestas de la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins

Respuestas acerca de la motivación sobre necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

Motivación: Necesidad de logro		N.º	%
Intento mejorar mi desempeño laboral.	Absolutamente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	1	3.3%
	De acuerdo	9	30.0%
	Absolutamente de acuerdo	19	63.3%
Trabajo en situaciones difíciles y desafiantes.	Absolutamente en desacuerdo	1	3.3%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	1	3.3%
	De acuerdo	23	76.7%
	Absolutamente de acuerdo	4	13.3%
Programado en tareas complejas.	Absolutamente en desacuerdo	1	3.3%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	5	16.7%
	De acuerdo	19	63.3%
	Absolutamente de acuerdo	4	13.3%
Fijar y alcanzar metas realistas.	Absolutamente en desacuerdo	2	6.7%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	4	13.3%
	De acuerdo	16	53.3%
	Absolutamente de acuerdo	7	23.3%
Satisfacción de terminar una tarea difícil.	Absolutamente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	3	10.0%
	De acuerdo	14	46.7%
	Absolutamente de acuerdo	12	40.0%
TOTAL		30	100.0%

Respuestas acerca de la motivación sobre necesidad de poder del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

Motivación: Necesidad de poder		N.º	%
Hablar con otras personas sobre temas que no forman parte del trabajo.	Absolutamente en desacuerdo	6	20.0%
	En desacuerdo	8	26.7%
	Indiferente	6	20.0%
	De acuerdo	10	33.3%
	Absolutamente de acuerdo	0	0.0%
Gusta de estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital.	Absolutamente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	7	23.3%
	De acuerdo	17	56.7%
	Absolutamente de acuerdo	5	16.7%
Construye relaciones cercanas con otros compañeros de trabajo.	Absolutamente en desacuerdo	1	3.3%
	En desacuerdo	2	6.7%
	Indiferente	8	26.7%
	De acuerdo	18	60.0%
	Absolutamente de acuerdo	1	3.3%
Influye en la gente a conseguir objetivos.	Absolutamente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	3	10.0%
	Indiferente	9	30.0%
	De acuerdo	14	46.7%
	Absolutamente de acuerdo	4	13.3%
Prefiere trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	Absolutamente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	3	10.0%
	De acuerdo	20	66.7%
	Absolutamente de acuerdo	6	20.0%
TOTAL		30	100.0%

*Respuestas acerca de la motivación sobre necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional
Edgardo Rebagliati Martins, 2017.*

Motivación: Necesidad de afiliación		N.º	%
Gusta de trabajar en competición y ganar.	Absolutamente en desacuerdo	2	6.7%
	En desacuerdo	7	23.3%
	Indiferente	7	23.3%
	De acuerdo	11	36.7%
	Absolutamente de acuerdo	3	10.0%
Gusta trabajar en situaciones de estrés y presión.	Absolutamente en desacuerdo	1	3.3%
	En desacuerdo	7	23.3%
	Indiferente	4	13.3%
	De acuerdo	16	53.3%
	Absolutamente de acuerdo	2	6.7%
Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo.	Absolutamente en desacuerdo	0	0.0%
	En desacuerdo	4	13.3%
	Indiferente	12	40.0%
	De acuerdo	13	43.3%
	Absolutamente de acuerdo	1	3.3%
Gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo.	Absolutamente en desacuerdo	2	6.7%
	En desacuerdo	7	23.3%
	Indiferente	4	13.3%
	De acuerdo	13	43.3%
	Absolutamente de acuerdo	4	13.3%
Me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	Absolutamente en desacuerdo	1	3.3%
	En desacuerdo	1	3.3%
	Indiferente	3	10.0%
	De acuerdo	20	66.7%
	Absolutamente de acuerdo	5	16.7%
TOTAL		30	100.0%

Anexo 10: Base de datos

N.º	Edad	Sexo	CLIMA ORGANIZACIONAL																																MOTIVACIÓN																		
			C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11	C12	C13	C14	C15	C16	C17	C18	C19	C20	C21	C22	C23	C24	C25	C26	C27	C28	C29	C30	C31	C32	C33	C34	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11	M12	M13	M14	M15		
1	53	2	2	3	3	1	2	1	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	2	4	2	1	4	3	3	4	2	2	3	5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3			
2	52	2	3	2	4	3	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3	4	1	3	3	2	4	1	1	4	1	4	2	1	4	3	3	4	1	2	4	5	4	2	4	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5		
3	50	2	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	2	3	4	2	3	2	4	3	3	1	5				
4	55	2	4	2	4	4	3	1	4	3	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	1	2	4	3	4	4	1	4	1	2	3	1	2	2	5	2	1	5	2	5	4	3	2	4	5	4	5	4	5				
5	53	2	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	2	3	1	1	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	1	3	4	3	4	4	3	3	4	4				
6	36	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	4	3	3	3	1	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4			
7	44	2	2	4	3	2	2	1	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	1	2	1	3	1	1	4	1	2	3	1	4	3	2	4	1	1	4	4	5	1	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4			
8	46	2	2	3	3	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	3	1	1	3	1	2	1	2	3	1	2	2	1	4	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3			
9	34	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	2	2	3	2	4	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	5	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
10	48	2	2	3	3	4	3	1	3	4	3	4	3	3	4	2	2	3	2	3	1	2	1	2	4	3	3	2	1	4	4	3	2	1	2	4	4	4	2	4	3	2	3	3	3	4	2	4	5	4	5		
11	40	2	4	2	3	2	3	1	4	4	2	3	3	4	4	2	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	2	4	4	3	4	2	3	4	5	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4			
12	46	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	4	3	2	3	3	4	1	1	2	2	4	2	1	4	3	3	3	2	4	2	2	4	2	5	1	1	5	4	4	5	3	3	5	1	5	5	5	5	5			
13	45	2	2	2	4	1	3	1	4	4	2	3	2	2	4	1	2	2	1	3	1	1	1	2	4	2	2	2	1	4	3	3	2	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	4	3	4	4		
14	40	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	5	2	2	4	4	4	4	4	2	1	1	2	4	4	4	3		
15	45	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	3	1	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
16	48	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4
17	43	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4		
18	42	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	2
19	44	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	4	
20	45	2	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	1	3	1	1	3	2	3	3	1	4	4	4	2	1	2	4	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	
21	42	2	2	2	3	1	2	1	2	2	2	4	2	2	3	2	2	1	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	1	4	2	2	3	1	3	3	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	
22	44	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	3	1	4	3	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4
23	42	2	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	5	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	
24	40	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4	5	2	1	4	5	3	5	4	3	4	4	2	5	5	4	4	4	
25	42	2	3	2	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	5	3	5	4	4	3	4	3	5	3	5	3	5	5	

26	47	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	1	4	1	2	2	2	1	2	1	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	1	2	4	1	3	3	1	4	2	3	2	4	
27	42	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	3	4	1	3	3	5	2	3	4	4	4	4	4	3	3	5	2	4	5	3	4
28	45	2	2	3	2	4	2	1	3	2	3	4	2	2	2	3	1	1	3	1	3	1	2	4	4	2	2	1	4	3	3	4	2	2	4	5	2	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
29	45	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	4	5	4	2	5	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4
30	44	1	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	2	3	4	3	4	3	2	3	4

SEXO	1 (Masculino) 2 (Femenino)	
CLIMA ORGANIZACIONAL	Cultura organizacional	Ítems C1, C8, C20, C23, C24, C26, C31, C33
	Diseño organizacional	Ítems 3, 6, 10, 13, 14, 27, 29, 30, 34
	Potencial humano	Ítems 4, 5, 7, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 25,
		1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)
MOTIVACIÓN	Necesidad de logro	Ítems M1, M4, M7, M10 y M13
	Necesidad de poder	Ítems M2, M5, M8, M11, M14
	Necesidad de afiliación	Ítems M3, M6, M9, M12, M15
		1 (Absolutamente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo) 3 (Indiferente) 4 (De acuerdo) 5 (Absolutamente de acuerdo)

Anexo 11: Artículo científico



Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017

Nelly Obdulia Cárdenas Peña

florshamira@gmail.com

**Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima**

Resumen

El objetivo de la investigación fue identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. La investigación fue de diseño no experimental de corte transversal y correlacional. La muestra estuvo conformada por 30 enfermeras de la UCI-7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

La técnica empleada fue la encuesta, y como instrumento dos escalas que evalúan el clima organizacional y la motivación. Los datos fueron procesados en el programa estadístico SPSS (versión 22) y el análisis fue descriptivo e inferencial a través de la prueba Rho de Spearman interpretándose como relación significativa un $p < 0.05$.

Como resultados se encontró que el 76.7% del personal de enfermería presenta un clima organizacional “por mejorar” y el 87% una motivación “alta”. De las variables se identificó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación ($p=0.018$), asimismo existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de logro ($p=0.032$), existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de poder ($p=0.032$), existe relación significativa entre clima organizacional y la necesidad de afiliación ($p=0.001$).

Concluyendo que existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017 ($p=0.018$; $p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.429 correspondiente a una correlación débil.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación, enfermería.

Abstract

The objective of the research was to identify the relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of the Intensive Care Unit 7B of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital. The research was of a non-experimental cross-sectional and correlational design. The sample consisted of 30 nurses from the UCI-7B of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital in 2017.

The technique used was the survey, and as an instrument two scales that assess the organizational climate and motivation. The data were processed in the SPSS statistical program (version 22) and the analysis was descriptive and inferential through the Spearman's Rho test, interpreting a $p < 0.05$ as a significant relationship.

As results, it was found that 76.7% of the nursing staff presented an organizational climate "to improve" and 87% a "high" motivation. From the variables it was identified that there is a significant relationship between the organizational climate and motivation ($p = 0.018$), there is also a significant relationship between organizational climate and the need for achievement ($p = 0.032$), there is a significant relationship between organizational climate and the need for power ($p = 0.032$), there is a significant relationship between organizational climate and the need for affiliation ($p = 0.001$).

Concluding that there is a significant relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of the Intensive Care Unit 7B of the Edgardo Rebagliati Martins National Hospital in 2017 ($p = 0.018$; $p < 0.05$) and a corresponding Spearman's Rho of 0.429 to a weak correlation.

Keywords: Organizational climate, motivation, nursing.

Introducción

El clima organizacional está representado por las impresiones dadas entre los integrantes de una institución, respecto al trabajo, al espacio físico, las relaciones interpersonales y a las diferentes regulaciones formales e informales que atañen al mismo entorno (Ministerio de Salud, 2010).

Hoy en día para casi todas las entidades el clima organizacional es un tema de gran importancia, puesto que forma un componente fundamental en el desarrollo de la táctica organizacional, otorgándole al ejecutivo una mirada futura de la organización, como elemento de diagnóstico permitiendo conocer las carencias con el futuro anhelado, para que así, se tracen las acciones que deben ejecutarse en el presente, los cuales permiten obtener una perspectiva del futuro diseñado para la institución, a la par, forme una herramienta importante en la motivación laboral de los profesionales que trabajan en salud (Santa y Sampedro, 2012, p.607).

Según la investigación de Palma, revela que la motivación y el clima organizacional son los pilares del funcionamiento psicológico del talento humano en las organizaciones, señalando una fuerte conexión entre ambas variables y que permite formar organismos exitosos (Palma, 2000, p.12).

Esta investigación sobre el clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la UCI-7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, permitirá obtener datos y percepciones sobre la cultura y el diseño organizacional, el potencial humano y su relación con las necesidades de logro, afiliación y poder del personal de enfermería, datos con las que se podrán diseñar estrategias institucionales que permitan que los profesionales de enfermería trabajen con motivación y en un clima que los beneficien directamente y a la institución de salud.

Materiales y métodos

El método utilizado es el hipotético deductivo con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental de corte transversal y correlacional.

La población para el estudio fue de 30 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017, la muestra estuvo conformada por la misma cantidad de la población.

La técnica empleada fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. “Escala del Clima Organizacional del MINSA” y la “Escala de Motivación de Steers R., y Braunstein D”. Son instrumentos ya validados por dichos autores, pero se realizó la confiabilidad a través del alfa de Cronbach cuyos valores obtenidos fueron de 0.80 y 0.76 es decir una alta confiabilidad siendo los instrumentos aptos para ser aplicados. El análisis se realizó mediante la prueba Rho de Spearman.

Resultados

Descripción de Resultados

Variable 1: Clima organizacional

Tabla 1

Clima organizacional del personal de enfermería.

Clima organizacional del personal de enfermería	N.º	%
No saludable (<56)	3	10.0%
Por mejorar (56-84)	23	76.7%
Saludable (>84)	4	13.3%
TOTAL	30	100%

En la tabla 1 se observa que de una muestra de 30 enfermeras; el 76.7% de las enfermeras presenta un clima organizacional por mejorar, el 13.3% presenta un clima saludable y el 10% no saludable.

Variable 2: Motivación

Tabla 2

Nivel de motivación del personal de enfermería.

Nivel de motivación del personal de enfermería	N.º	%
Media (25-49)	4	13%
Alta (50-75)	26	87%
TOTAL	30	100%

En la tabla 2 se observa que, de una muestra de 30 enfermeras, el 87% de las enfermeras tiene una motivación alta y el 13% una motivación media.

Tabla 3

Relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería.

<i>Clima organizacional</i>	<i>Motivación del personal</i>					
	<i>Baja (< 25)</i>		<i>Media (25-49)</i>		<i>Alta (50-75)</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>	<i>N</i>	<i>%</i>
No saludable	0	0.0%	2	50.0%	1	3.8%
Por mejorar	0	0.0%	2	50.0%	21	80.8%
Saludable	0	0.0%	0	0.0%	4	15.4%
<i>TOTAL</i>	<i>0</i>	<i>0.0%</i>	<i>4</i>	<i>100.0%</i>	<i>26</i>	<i>100.0%</i>

En general, en la tabla 3 se observa que el 50% de las usuarias con un clima organizacional “no saludable” tuvieron una motivación “media” y el 3.8% una motivación “alta”. Mientras, el 50% de usuarias con un clima organizacional “por mejorar” tuvieron una motivación “media” y el 80.8% una motivación “alta” y el 15.4% de las usuarias con un clima organizacional saludable tuvieron una motivación “alta”, indicándonos que los porcentajes son diferentes; evidenciándose que existe relación significativa entre clima organizacional y la motivación del personal ($p=0.018$).

Contrastación de hipótesis

En la contrastación o prueba de la hipótesis general, se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, ya que este estadístico es apropiado para ver relaciones entre variables cualitativas ordinales.

Prueba de hipótesis

Ha: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Ho: No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017.

Elección del nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión

Si $p < \alpha$ entonces se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Correlación y significación entre las variables clima organizacional y la motivación del personal de enfermería.

Pruebas de correlación Rho de Spearman

Clima organizacional		
	Coefficiente de correlación	0,429
Motivación	Sig. (bilateral)	0.018
	N	30

Interpretación

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería ya que se obtuvo una significancia de $p=0.018$ ($p < 0.05$) por lo que se rechaza la hipótesis nula y un de Rho de Spearman de 0.429 correspondiente a una correlación débil.

Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación.

Discusión

Al analizar el clima organizacional del personal de enfermería, en el presente estudio se demostró que el clima organizacional en general está por mejorar (76.7%), traducéndose como medianamente favorable, en la investigación de Uría (2011) se encuentra resultados similares puesto que encontró en el grupo de estudio, un clima organizacional “medianamente favorable” (72%), al igual que Monteza (2012) quien evaluó un clima organizacional medianamente favorable (42%). Datos contrarios se encuentran en el estudio de Ardínez y Gutiérrez (2014) puesto que el 56.86% de los trabajadores percibe el clima laboral con nivel alto. Por otro lado, Urdaneta, Álvarez y Urdaneta (2009) encontraron que el clima organizacional podría catalogarse como poco ideal.

En cuanto al nivel de motivación que presentan los profesionales que laboran en una institución de salud de tercer nivel, el estudio de Ardinez y Gutiérrez (2014) señala que el 64.7% se encuentra con motivación baja y el 35.29% con motivación media. Mientras que, los resultados de la motivación que existen en los profesionales de enfermería que participaron en el presente estudio son diferentes, puesto que el 87% tuvo una motivación alta y el 13% una motivación media, teniendo las tres dimensiones (necesidad de logro, poder y filiación) una alta motivación en casi la totalidad de los profesionales de enfermería. La diferencia entre ambos grupos se puede deber a que en el estudio de Ardinez y Gutiérrez (2014) participaron varios tipos de profesionales y que la realidad del establecimiento de salud, pese a ser del tercer nivel, igual que el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, es distinta. Los resultados de la presente investigación son de mayor similitud a los del estudio de Pisconti (2014) quien encontró que el 36,7% evidenció una motivación muy alta, un 60,8% una motivación alta, no obstante, este fue realizado en docentes de una institución educativa.

Analizando de manera general, la relación entre el clima organizacional y la motivación, se observó una correlación débil y significativa entre ambas variables ($p=0.018$, $r=0.429$), similares resultados se halló en el estudio de Pisconti (2014) puesto que, pese a que la población de estudio es diferente, se observa que hubo una correlación positiva y significativa entre la motivación y el clima laboral ($r=0.783$), sin embargo, en la investigación de Ardinez y Gutiérrez (2014) se encontraron diferentes resultados, ya que se evidenció una correlación de la influencia del clima laboral sobre la motivación no significativa (IC 95%, $p>0,659$).

Conclusión

Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins en el año 2017, ya que se obtuvo una significancia de $p=0.018$ ($p < 0.05$) y un Rho de Spearman de 0.429 correspondiente a una correlación débil.

Referencias

Ardinez, O. & Gutiérrez, J. (2014). *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.* (Tesis de grado para optar el título de Especialista en Gerencia de Salud). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia.

- Chang, A. (2010). *Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*. (Tesis de Maestría). Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Enfermería) Escuela de Postgrado. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chanduvi_Nancy.pdf
- Ministerio de Salud. (2010). *Clima organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Ministerio de Salud. (2009). *Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima: Ministerio de Salud.
- Palma, S. (2000) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3 (1), 11-21. Recuperado de http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf
- Pisconti, G. (2014). *Motivación y Clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa local Nro. 03. Puno-Instituto Científico Tecnológico del Ejército "Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrín". 2014*. [dispositivas de prezi]. Recuperado de <https://prezi.com/ex3wqx5pgl4g/motivacion-y-clima-laboral-de-los-docentes-de-las-instituciones-educativas-de-la-ugel-03/>
- Santa, J., y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606-619. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v34n5/tema11.pdf>
- Uría, D. (2011). *El Clima Organizacional y su Incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de Andelas Cía. Ltda. de la Ciudad de Ambato*. (Tesis para la obtención del título de Ingeniera de empresas) Facultad de Ciencias Administrativas, Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Recuperado de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/1376/1/296%20Ing.pdf>
- Urdaneta, O., Álvarez, C. y Urdaneta, M. (2009). Clima organizacional en Institutos de Investigaciones del Sector Salud Caso: Universidad del Zulia. *Revista Venezolana de Gerencia*. 14(47), 445-456. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/290/29014477008.pdf>




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado **“Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017”**; de la estudiante **Cárdenas Peña, Nelly Obdulia**; y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 24% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima, 19 de abril del 2018




Dr. Vértiz Osores Jacinto Joaquín
DNI: 16735482

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | https://ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&is=1&u=1049816754&o=945115245&l=es

feedback studio Tesis Maestría 3ra entrega /5 < 105 de 118 > ?



Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017.

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTOR
Br. Cárdenas Peña Nelly Obdulia

Resumen de coincidencias X

24 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

24	1	Entregado a Universida... <small>Trabajo del estudiante</small>	14 % >
F	2	repositorio.ucv.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
T	3	alicia.concytec.gob.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
D	4	dspace.unltru.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
I	5	repositorio.unsa.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	6	www.slideshare.net <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	7	tesis.ucsm.edu.pe <small>Fuente de Internet</small>	1 % >
	8	prezi.com <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >
		repositorio.unheval.edu... <small>Fuente de Internet</small>	<1 % >

Página: 1 de 59 Número de palabras: 10007

Text-only Report 1:04 19/04/2018





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Cardenas Peña, Nelly Abdulla
D.N.I. : 09450900
Domicilio : Urb. San Antonio de Cartapungo Nz. M. Lt. 46 - Chosica
Teléfono : Fijo : Móvil : 989505415
E-mail : floresshamsra@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestra
Mención : Gestión de los Servicios de la Salud

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Cardenas Peña, Nelly Abdulla

Título de la tesis:

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos. F.B. del Hospital Nacional Edgardo Roldán Alarcón, 2017

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma : 

Fecha : 22/12/2018



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Escuela de Posgrado

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Cárdenas Peña, Nelly Obdulia

INFORME TITULADO:

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 43 del Hospital Nacional Edgardo Rebagliatti Martins, 2014

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

SUSTENTADO EN FECHA: 20 de setiembre del 2014

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN