



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Clima organizacional y motivación laboral en las
enfermeras del Instituto Nacional Materno
Perinatal Lima, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Br. Milly Solis Martinez

ASESORA:

Mg. Jannett Maribel Florez Ibarra

SECCIÓN:

Ciencias del cuidado de la salud y servicios

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima-Perú

2018



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): MILLY SOLIS MARTINEZ

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

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL LIMA, 2018

Fecha: 4 de diciembre de 2018

Hora: 4:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Noel Alcas Zapata

Firma: [Signature]

SECRETARIO: Dra. Luzmila Lourdes Garro Aburto

Firma: [Signature]

VOCAL: Mg. Jannett Maribel Florez Ibarra

Firma: [Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

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

[Empty lines for observations]

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Redacción APA

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 mis padres, porque me ha brindado su apoyo incondicional y por haber compartido conmigo sus enseñanzas en vida y hoy descansan en paz.

A mis hermanas y sobrinas por el apoyo brindado.

A mis dos engreídas que me brindaron su amor y apoyo incondicional.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios por darme fuerza para culminar mis estudios.

Agradezco a la profesora por la confianza, el apoyo brindado y mis colegas que sin duda alguna colaboraron para el desarrollo de mi trabajo.

A todas mis colegas que me apoyaron para llevar a cabo este estudio.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Milly Solis Martinez, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro el trabajo académico titulado “Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018”, presentada, en 142 folios para la obtención del grado académico de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 12 de Noviembre del 2018

.....
Firma

Milly Solis Martinez

DNI: 40619266

Presentación

Señores miembros del jurado:

En acatamiento del reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, presento la tesis titulada: “Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018”. El estudio tuvo la finalidad de Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

La documentación consta de varios capítulos, articulados de la siguiente manera: Capítulo I: Introducción, Capítulo II: Método, Capítulo III: Resultados, Capítulo IV: Discusión, Capítulo V: Conclusiones, Capítulo VI: Recomendaciones y Capítulo VII: Referencias y anexos.

Señores miembros del jurado espero que este estudio sea evaluado y merezca su reconocimiento.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del problema	41
1.5. Justificación del estudio	42
1.6. Hipótesis	43
1.7. Objetivos	44
II. Método	46
2.1. Diseño de investigación	47
2.2. Variables, operacionalización	48
2.3. Población y muestra	51
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	52
2.5. Método de análisis de datos	55
2.6. Aspectos éticos	56
III. Resultados	58
IV. Discusión	69
V. Conclusiones	73
VI. Recomendaciones	75
VII. Referencias	77
Anexos	85

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Operacionalización de la variable clima organizacional	50
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral	50
Tabla 3	Distribución de la población de las enfermeras que trabajan UCI neonatales	51
Tabla 4	Muestra censal de las enfermeras que trabajan en la UCI neonatal, 2018	52
Tabla 5	Baremos de la variable clima organizacional	53
Tabla 6	Escalas y baremos de la variable motivación laboral	53
Tabla 7	Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos	54
Tabla 8	Estadística de fiabilidad –variable clima organizacional	54
Tabla 9	Estadística de fiabilidad – variable motivación laboral	55
Tabla 10	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-Lima, 2018	59
Tabla 11	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	60
Tabla 12	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	61
Tabla 13	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	62
Tabla 14	Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	63
Tabla 15	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de la	

	UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-Lima, 2018	64
Tabla 16	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	65
Tabla 17	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	66
Tabla 18	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	67
Tabla 19	Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	68

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Esquema de diseño correlacional	48
Figura 2	Niveles entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal-Lima, 2018	59
Figura 3	Distribución del clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	60
Figura 4	Niveles entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	61
Figura 5	Niveles entre el clima organizacional y la dimensión de la autoestima en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	62
Figura 6	Niveles entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización en las enfermeras de la UCI neonatales del Instituto Nacional Materno Perinatal- Lima, 2018	63

Resumen

El presente estudio responde a la pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras.

El tipo de estudio fue básica, diseño no experimental, transversal y correlacional, el método hipotético – deductivo, la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert elaborado por Gómez y Vicario para la variable Clima organizacional y por Marshall para la variable Motivación laboral.

Como resultado del estudio se encontró que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, enfermeras.

Abstract

The present study answers the question: What is the relationship between the organizational climate and work motivation in nurses of the National Maternal and Perinatal Institute Lima, 2018? Whose objective was to determine the relationship between the organizational climate and Job motivation in nurses.

The type of study was basic, non - experimental, transversal and correlational, the hypothetical - deductive method, the sample consisted of 65 nurses. The survey technique was applied with Likert scale questionnaire elaborated by Gómez y Vicario for the variable Organizational climate and by Marshall for the variable Work motivation.

Because of the study, it was found that there is a relationship between organizational climate and work motivation in nurses of the National Maternal Perinatal Institute Lima, 2018.

Keywords: Organizational climate, work motivation, nurses.

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la realidad de hoy es necesario tener en cuenta que según la OMS (2010) el trabajo puede afectar la salud mental y el bienestar de los trabajadores, incluso el reconocimiento del ambiente laboral es un escenario que va permitir identificar la enfermedad mental y facilitando el tratamiento. Las organizaciones de salud se deberían preocuparse un poco más por conocer que tan motivados se encuentran y si el clima organizacional es adecuado para el personal de enfermería que trabaja en las UCI neonatales, como se conoce ellas siempre dan lo mejor de sí y son identificadas como una segunda madre.

La investigación sobre el clima organizacional es importante para la enfermera en una organización de salud, debido a que va estar en contacto directo con el paciente y la madre. El comportamiento de los individuos en la organización trae como consecuencia un ambiente que afectara tanto a los individuos y los objetivos de la misma, sin olvidar como dice la OMS la riqueza de las instituciones dependen de la salud de sus empleados. Las organizaciones además de estar integradas por el hombre como entidad social y articular grupos, se caracterizan por tener un fin, requieren de un conjunto formal de relación y un esfuerzo conjunto.

Según la OMS (2010), los recursos personales de salud en la institución, va consistir en un ambiente adecuado, con servicios de salud, la información adecuada, oportuna y la flexibilidad que da la institución a sus empleados con la finalidad de apoyar o motivar esfuerzos, así como velar por sus intereses propios de la institución.

En las instituciones hospitalarias como en la investigación de la Naval, Carrión, San Bartolomé y Villa Esperanza se encontraron también limitaciones, debido al tipo de trabajo y las condiciones. Se pudo apreciar que existía un ambiente laboral tenso, que ocasionaba relaciones interpersonales conflictivas y poca motivación. Según Zurn, et al, (2005) la motivación laboral va ser esencial para los objetivos de la persona, de las instituciones y también va ser importante ya que va ver si cambia de trabajo o continúa en la empresa.

En el Instituto Materno Perinatal se hizo una propuesta para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral; ocurre que las enfermeras que trabajan en un ambiente agradable producen más, existe menos ausentismo y menos carga laboral. Sin embargo, en el servicio de UCI neonatal se encontró que había migración de las enfermeras hacia otro hospital debido a la falta de incentivos económicos, a las malas relaciones interpersonales y por la demanda de pacientes lo que ocasiona un alto índice de ausentismo, la jefatura realizó campañas de estímulos y rotaciones a otros servicios. A pesar de todo esto continúa, por esta razón se evidencian en los últimos 3 meses que el 30% de las enfermeras asistenciales se ausentan o presentan faltas injustificadas.

1.2. Trabajos previos

Antecedentes internacionales

Sánchez, Brea, De La Cruz y Matos (2017) en su artículo titulado *Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos*, tuvieron como objetivo describir el estado de la motivación y el liderazgo en el personal de servicios generales de dos hospitales maternos de la provincia de Santiago de Cuba en octubre de 2013. Se realizó una investigación transversal con las asistentes y los jefes de turnos de servicios generales en dos hospitales maternos: Tamara Bunke y Mariana Grajales de la provincia de Santiago de Cuba cuyo universo estuvo constituido por 112 asistentes y 6 jefes de turnos. La metodología utilizada estuvo dada por una observación dirigida a conocer el desempeño de sus funciones, se utilizó para ello una guía confeccionada por las autoras, una encuesta aplicada a los jefes de turnos, para conocer el nivel de conocimiento de sus funciones y se les aplicó además el test de liderazgo, mientras que el test de motivación se le aplicó a las asistentes; también se realizó una revisión documental de las normas de procedimientos establecidas por el Minsap. El dato primario se tabuló a través del sistema procesador Excel. Los resultados: las variables demográficas estudiadas mostraron el 95,8% de las féminas, el 44,9% entre 21 y 30 años de edad y con el 83,3% el nivel preuniversitario como el más frecuente. El 83,3% de los jefes de turnos no tienen actitud de líder y el 49,2% de las asistentes generales, tienen motivación por afiliación. Se concluyó: la motivación por afiliación es la más frecuente en las asistentes generales y conocen

sus funciones, mientras que el liderazgo está ausente en la mayoría de los jefes de turnos.

Viloria, Pertuz, Daza y Pedraza (2016) realizaron la tesis *Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud en Santa Marta. Año 2016, Colombia*. Tuvo como objetivo realizar una aproximación al clima organizacional de una institución promotora de salud a partir del análisis de los niveles de motivación de los empleados. El método que empleo fue análisis descriptivo cuali-cuantitativo, realizado en una población de 35 empleados. Se aplicó una adaptación del Test de motivación, satisfacción laboral y una guía de observación participante para conocer acerca de las mismas variables del test y además, el nivel de compromiso y pertenencia con la organización. Los resultados obtenidos fue que el 70.3% de los trabajadores se encontraba medianamente motivado, el 18.5% muy motivado y solo el 11.11% poco motivado. Este último afectaba el clima organizacional de la institución, influenciado por variables internas: estrategias de motivación ineficientes, grupos informales, pagos desiguales, y externas: incertidumbre legislativa y laboral, que incidieron en la productividad. Llegando a la conclusión los bajos niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional por tanto en el rendimiento y productividad de la institución, se tomó como antecedente por tener una variable en estudio.

Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) en la tesis titulada *El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación en organizaciones que brindan servicios de salud en un hospital. Año 2015, Medellín, Colombia*. Analiza la relación entre las dos variables ya mencionadas, utilizó una metodología cuantitativa rigurosa a través de la aplicación de análisis de componentes principales y factoriales confirmatorios de los constructos, para verificar el modelo de medida del instrumento utilizado. A través de las ecuaciones estructurales se analizó la relación entre las variables ya estudiadas. Los resultados obtenidos fueron que hubo relación directa entre ambas variables estudiadas y llegando a la conclusión que pueden utilizarse para diseñar estrategias que

posibiliten una gestión más eficiente del talento humano, se tomó ya que tiene a una variable de estudio y busco la correlación.

Peña, Hernández, Dulce, Luz, García, Reyes y Ureña (2015) realizaron la tesis *Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud en el Instituto Mexicano del Seguro Social*, año 2015, México. Tuvo como objetivo identificar la relación entre ambas variables ya mencionadas. El método empleado del estudio fue transversal y analítico. Utilizó la Escala de clima organizacional (EDCO). El desempeño se valoró por el logro de indicadores a través de la correlación y regresión múltiple. Evaluaron 34 jefaturas de servicios de prestaciones médicas. Teniendo como resultado de 862 participantes, 238 (27.6%) evaluaron el clima de sus organizaciones con nivel alto. El promedio de desempeño fue 0.79 ± 0.07 (mínimo: 0.65; máximo: 0.92). Se muestra una correlación positiva entre clima organizacional y desempeño ($r=0.4$; $p=0.008$). Llegando a la conclusión el clima organizacional de las jefaturas de servicios de prestaciones médicas se relaciona con el desempeño en la atención a la salud. Sirve como antecedente ya que tiene una variable en estudio y es correlacional.

Crespo (2014) en su tesis titulada *Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la clínica Santa Ana en el año 2013*, tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación de los empleados en la Clínica Santa Ana de la Ciudad de Cuenca en el año 2013. El tipo de investigación es descriptivo-correlacional, con una muestra de 83 personas. Se concluyó que el clima organizacional está relacionado con la motivación de los empleados, en la Clínica Santa Ana en el año 2013, en base al modelo de Litwin y Stringer para el clima organizacional y para la motivación en base a la teoría de las tres necesidades de McClelland. El clima organizacional en la Clínica Santa Ana se encuentra en un nivel intermedio es decir que no es favorable ni desfavorable, por lo que los administradores tienen un buen margen para mejorar esta variable. En relación a las dimensiones de ésta variable en orden ascendente son: remuneraciones, apoyo, tolerancia al conflicto, riesgo y toma de decisiones y finalmente estructura. La motivación de los empleados se encuentra en el intervalo medianamente favorable en la Clínica Santa Ana, por lo que los

tomadores de decisiones pueden mejorar dicho nivel mejorando el clima organizacional de la Clínica. Las dimensiones a tomar en cuenta en orden de importancia son: logro, afiliación y poder, los empleados de la Clínica Santa Ana perciben que la necesidad de logro es la que más importancia tiene al desempeñar sus funciones los administradores deben tomar muy en cuenta este detalle.

Juárez (2012), presento su tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en personal de salud del Hospital General Regional 72, Instituto Mexicano del Seguro Social*, año 2012, Distrito Federal - México. Tuvo como objetivo correlacionar ambas variables, el método empleado fue un estudio observacional, transversal, descriptivo, analítico, con el equipo de salud, administrativo y servicios básicos, de ambos turnos de dicho hospital ya mencionado anteriormente. La muestra aleatoria estuvo formada por 230 personas: 58.3% mujeres y 41.7% hombres, edad promedio de 35 años. La evaluación fue con la escala mixta Likert-Thurstone. El análisis estadístico realizó con t de Student, Anova y coeficiente de correlación de Pearson. Y obtuvo como resultados alta correlación positiva entre la satisfacción laboral y clima organizacional. Llegando a la conclusión un clima organizacional favorable va mejorar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y mejorando sustancialmente en la presentación de servicios de salud al derecho habiente, se tomó en cuenta ya que tiene a una variable de estudio y de correlación.

Antecedentes nacionales

Ballón (2018) en su tesis titulada *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016*, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima – 2016. La población estuvo conformada por 119 profesionales de enfermería. El método que se empleó fue hipotético-deductivo, el tipo de estudio fue una investigación básica descriptiva simple. Asimismo, fue de diseño correlacional y de corte transversal. La técnica que se utilizó fue la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert. En el estudio se realizó

la validación del instrumento (juez experto) y también se realizó la confiabilidad del instrumento (prueba piloto); es decir, se aplicó los instrumentos de los siguientes autores: El instrumento 1 del clima organizacional adaptado por Calcina, en su estudio de Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros. El instrumento 2 de felicidad laboral adaptado de Alarcón, en su estudio Escala de la Felicidad de Lima. La variable independiente fue el clima organizacional con sus dimensiones estructura, responsabilidad, recompensa, riesgo, calor, apoyo, estado de desempeño, conflictos e identidad. La variable dependiente fue la felicidad laboral con sus dimensiones sentido positivo de la vida, satisfacción con la vida, realización personal y alegría de vivir; cuyos resultados se presentaron en gráficos y tablas de contingencia. La investigación concluyó que existe relación significativa entre el clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, Lima – 2016.

Jurado (2017), con la tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del Hospital San Bartolomé de Lima*, año 2017. Universidad César Vallejo, Lima, para acceder grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, se empleó la metodología científica de enfoque cuantitativo; la investigación fue tipo básico, diseño no experimental de tipo transversal – correlacional; trabajo con una muestra de 62 profesionales de enfermería la cual se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico de tipo intencional, la recolección de datos se obtuvo mediante la técnica de la evaluación psicométrica y el tipo de instrumentos fueron cuestionarios estandarizados, los instrumentos fueron sometidos a confiabilidad de 0,93 en el instrumento para medir clima organizacional y 0,81 para la variable satisfacción laboral. Como resultado se tuvo una correlación de 0,703 utilizando el índice de Rho de Spearman por ser variables no paramétricas y un $p=0,000$ lo cual indica resultados significativos estadísticamente. Concluyendo que las variables del clima organizacional y satisfacción laboral existe una correlación directa media y significativa a nivel inferencial. Se tomó como antecedente porque tiene una variable en estudio y población parecida.

Tomanguilla (2017), con la tesis titulada *La motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima*, año 2017. Universidad César Vallejo, Lima, para lograr en grado de Maestra en Gestión Pública, el estudio fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, enfoque cuantitativo. Fue muestra censal porque estuvo formada por 52 trabajadores de dicha institución ya mencionada anteriormente. Los resultados obtenidos de la variable motivación tiene moderada correlación con la variable clima organizacional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,500 y con significancia igual 0,000 y por tanto $p < 0,01$, lo cual se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. Al analizar los resultados muestra que los trabajadores perciben altos niveles de motivación y un mediano nivel de clima organizacional. Se toma en cuenta por tener a ambas variables de estudio y con fines parecidos.

Carhuancho (2016) con la tesis titulada *Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Medico Naval*, año 2016. Universidad César Vallejo, Lima, para obtener el grado de Magister en Gestión de los Servicios de la Salud, la investigación empleada fue de tipo descriptivo correlacional, diseño no experimental, transaccional. Su muestra censal fue constituida de 180 enfermeras profesionales que laboran en dicha institución ya mencionada, se aplicó dos cuestionarios para medir las variables del clima organizacional y motivación laboral con sus respectivas dimensiones. Los resultados hallados permitieron confirmar la hipótesis general que existe relación significativa entre ambas variables, ($p = 0,000 < 0,05$) y ($r = 0,327$), se puede decir que fue una correlación directa baja. Llegando a la conclusión que a mayores niveles de clima organizacional habría mayores niveles de motivación laboral en las enfermeras profesionales de dicha institución de salud del Callao. Tomamos como antecedente ya que tiene a las dos variables y parecidas muestras.

Ticona (2016) con la tesis titulada *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión-EsSalud*, año 2016. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, para acceder al grado de Maestro en Ciencias con mención en Salud Pública, la

investigación tuvo como objetivo general determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería, la investigación fue de tipo cuantitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal y prospectivo, se consideró a todo el personal de enfermería; aplicó como técnica la encuesta y de instrumento el cuestionario. Los resultados arrojaron que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho= 0,356$; $p=0,000 <0,01$), comprobándose la hipótesis general de dicho estudio. Se toma como parte de la investigación ya que tiene a ambas variables y parecido muestra.

Rosales (2016), con la tesis titulada *Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un Hospital Público de Lima, 2016*. Universidad César Vallejo, Lima, para obtener el título de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, el estudio tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre ambas variables en estudio, la investigación fue cuantitativo, con método hipotético – deductivo, tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal porque se tomó en un solo momento, la población y muestra total fue conformada por 86 profesionales de enfermería. Se empleó dos instrumentos de medición para las variables en estudio, previa validez y confiabilidad. Conclusión fue que existe relación significativa entre ambas variables del personal de enfermería del servicio de emergencia de dicha institución ya mencionada anteriormente, puesto que el nivel de significancia es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor 0.870. Se tomó en cuenta por tener una variable en estudio y de parecido método de investigación.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Bases teóricas del clima organizacional

Definición de clima organizacional

De acuerdo con el Minsa (2011) son las percepciones compartidas por cada uno de los integrantes de una organización respecto al trabajo, el espacio físico, las relaciones interpersonales en torno a él y las diversas situaciones que afectan a dicho entorno.

Según Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), el clima organizacional es el conjunto de percepciones subjetivas y socialmente compartidas que tienen los trabajadores de las características de la organización y el ambiente de trabajo, destacando la percepción de atributos en tres niveles: individual (que corresponde a los atributos de cada persona), interpersonal (que abarca aquellos atributos de la relación entre el trabajador y su entorno laboral) y organizacional (que comprende los atributos de la organización, el trabajador y el ambiente que lo rodea). Estas percepciones influyen en el comportamiento y el desempeño del trabajador en la organización.

Chiavenato (2009) señaló que es favorable cuando las necesidades son satisfechas y eleva la moral de cada integrante de la organización, va ser desfavorable cuando frustran estas necesidades. Igualmente va influir en la motivación de los integrantes y sucesivamente en la organización.

Méndez (2006) definió como respuesta a la forma como los integrantes establecen interactuar entre ellos y como todo esto está involucrado impredeciblemente como los valores, actitudes, creencias y también su ambiente interno.

Según Goncalves (1997) se relaciona las aptitudes y propiedad del ambiente del cual generan entendimiento en los integrantes que altera su comportamiento.

Para García (2003) son las percepciones que el integrante de una institución tiene sobre su trabajo y el concepto que tiene de ella como autonomía, premios y recompensas.

Álvarez (1995) consideró el ambiente de trabajo proveniente de las actitudes de cada empleado, ambiente e institución. El espacio del cual los empleados ejecutan su trabajo e influyen de manera de satisfacción, en sus actitudes además va ser que produzcan y sean creativos.

De acuerdo con Hellriegel (1974) es el conjunto de conocimientos subjetivos, los empleados tengan las mismas atribuciones de la organización y el clima laboral; tienen las percepciones de atributos en tres niveles. Estas percepciones van influir tanto en el trabajador y la empresa.

Brunet (2004) sostuvo que es el camino que conduce a las integrantes de una organización, es consiente del papel que tiene y el rol de cada uno dentro de la institución, pero no saben realmente como son evaluados.

Teoría del clima organizacional según Likert (1968)

Likert (1968), representa la teoría por el nivel de fundamento. Likert ha permitido observar de forma causa y efecto los climas además analiza el rol de las variables. Teoría de los sistemas:

Según Likert (1968), la conducta de los empleados va ser provocado, por el proceder administrativo, las circunstancias organizacionales van sintiendo y la información que perciben del lugar. La respuesta de una persona ante una situación siempre va ir en función que siente y piensa. Cuando la realidad interviene en la sensación, entonces la idea va determinar la conducta del integrante. El ordenar ideas, hace posible los factores que van influir en la percepción individual del clima y también explicaría los subclimas de la institución y estos serían:

Lineamientos enlazados al tema, la ciencia y el esquema del método organizacional, el lugar que ocupa el empleado, el sueldo que gana y los beneficios laborales que recibe. Además, presenta las variables que determinan las cualidades de una empresa.

Brunet (1987) estableció:

Variable causal: Son que independiente van determinar el rumbo que una organización desea llegar y los logros que obtendrá.

Variable intermediaria: Estas van a reflejar la parte interna y la salud de una organización. Va ser de gran importancia porque constituyen los procesos organizacionales.

Variable final: Van ser dependientes y resultará de las consecuencias de sus decisiones. Esto reflejara logros para la empresa, constituyendo la eficacia institucional.

Se establecieron los tipos de clima organizacional:

Sistema I - Autoritarismo explotador: Los trabajadores van laborar en un ambiente de amenaza, ocasionalmente de recompensa. Se percibe un clima estable donde la comunicación de los jefes a sus empleados no existe más que forma autoritaria.

Sistemas II - Autoritarismo paternalista: Es aquel donde los jefes tienen confianza en sus trabajadores. La determinación final se toma en lo alto, los premios y las sanciones son usados como motivación.

Sistema III – Consultivo: La dirección que evoluciona va tener esperanza en sus trabajadores. La solución se toma en lo alto, deja a los trabajadores que tomen ciertas decisiones en los niveles inferiores. Las recompensas y los castigos sirven para motivar a los trabajadores. En el ambiente hay una atmosfera dinámica donde la oficina presenta metas.

Sistema IV – Participación en grupo: Los jefes tienen esperanza en sus trabajadores, esa decisión está diseminado en toda la organización e integrados a todos. La comunicación es de modo ascendente o viceversa además los trabajadores están estimulados por la participación e integración con el fin de lograr las metas de la empresa. Brunet (1987).

Teoría del clima organizacional según Litwin y Stringer (1968)

Da a conocer aspectos de la conducta de los empleados de una organización, usando un instrumento perceptual subjetivo del clima y va permitir describir como los trabajadores de una organización perciben. Debe tener en cuenta lo siguiente:

Se considera ciertos factores como la historia, la tradición, el estilo de liderazgo va intervenir mucho o poco por medio del clima en la motivación e igual en la conducta del individuo; el clima tiene elementos no racionales por tanto los empleados pueden ser inconscientes del efecto que tiene sobre ellos; las condiciones del clima van a decaer con el tiempo y sufrir cambios temporales, con retorno a niveles y patrones cíclicos básicos; como el clima utiliza un nivel de análisis minucioso que va permitir describir el ambiente de una organización, sin el manejo de un elevado número de datos. Se adquiere un rango amplio de acción alterna para modificar. Posee tres tipos de climas: (a) Ambiente autoritario: distinguido por el poder, las actitudes negativas hacia el grupo, baja producción y satisfacción; (b) ambiente amistoso: donde los ambientes se encuentran motivados por afinidad con alta satisfacción y disposición positivas para apoyar al grupo bajo desempeño y (c) ambiente de logro: cuando el nivel de motivación al logro existe satisfacción en el trabajo, se observa actitudes positivas hacia el grupo y mejor producción. Duque (2014).

Las dimensiones del clima organizacional según Litwin y Stringer (1968) van a permitir medir la percepción de los empleados: (a) Estructura: esto incluye toda la realidad de las pautas, técnicas y escalas pertenecientes a la empresa; (b) responsabilidad: es el sentimiento de ser su propio jefe y no tener un supervisor al lado; (c) recompensa: es la medida que utiliza la organización para recompensar a sus trabajadores antes que el castigo; (d) desafío: es la medida que pone una organización a sus trabajadores para lograr una meta trazada a sus trabajadores; (e) relaciones: es la existencia de un ambiente de trabajo adecuado y buenas relaciones interpersonales entre jefes y empleados; (f) cooperación: es el apoyo mutuo entre los jefes y los empleados; (g) estándares: es el conocimiento del equipo acerca del esfuerzo que pone la organización sobre la producción; (h) conflicto: es el percibir de los integrantes de la organización, las diversas ideas,

enfrentamientos llegando a buen término y (i) identidad: es el hecho de relación a la organización donde labora. Concalvez (1998).

Modelos del clima organizacional

Se compone de la siguiente manera: (a) de individuos: las personas tienen sus personalidades, habilidades y percepciones que intervienen en esperar por participar en el modelo; (b) una organización formal: es conformada por los patrones relacionados con el trabajo y en unión establecen el esquema de la organización; (c) grupos pequeños: son componentes de grupos pequeños y sirve para facilitar la adaptación dentro de la organización; (d) estatus y roles: los variados puestos de una institución, define la actitud de las personas dentro de la institución y (e) marco físico: es el ambiente físico y la tecnología actualizada que tiene la institución. Zorzona (2004).

Importancia del clima organizacional

Según Espín y Torres (2014) un clima positivo favorece a una mejor motivación y por lo tanto un mayor desempeño por parte de los individuos de la organización, además mencionó que este aumenta tanto el compromiso como la lealtad de los trabajadores hacia la organización.

Quiñonez (2013) presentó tres razones fundamentales en referencia a la importancia del clima organizacional estas son: a) evaluar el motivo de conflictos, insatisfacciones o causas de estrés, que se derivan en actitudes negativas dentro de la organización: b) crear y establecer un cambio administrativo, donde se identifique cuáles son los elementos que deberían ser intervenidos; y por último, c) mantener el desarrollo de la organización y prevenir problemas futuros que puedan llegar a presentarse.

Entre las consecuencias positivas, Pintado (2011) nombró las siguientes: logro, afiliación, poder, productividad, baja rotación, satisfacción, adaptación, innovación, creatividad y proactividad. Respecto de las consecuencias negativas: inadaptación, alta rotación, ausentismo, poca creatividad e innovación, baja

productividad, indisciplina, falta de responsabilidad; reactividad, autoconflicto, huelgas, sabotajes, parasitismo, conformismo, frustraciones, entre otros.

Según Brunet (1987) el clima organizacional es importante porque: (a) Evaluará las fuentes de enfrentamiento, decepción y apoyando para poder solucionar; (b) proporcionar, apoyar en la reforma al jefe en cual va dirigir las acciones; (c) encuentre conseguir el crecimiento de la empresa para prevenir obstáculos y (d) realizará un control el encargado sobre el efecto del clima de tal manera pueda administrar con eficacia su empresa.

Componentes del clima organizacional

Brunet (2011) definió los componentes tales como el comportamiento de los individuos y de los grupos, la estructura y los procesos organizacionales, para crear un clima organizacional que, a su vez produce los resultados que se observan a nivel del rendimiento organizacional, individual o de grupo. Así los resultados que se observan en una organización provienen de su tipo de clima que es el resultado de los diferentes aspectos de la realidad de la organización como la estructura, los procesos y los aspectos psicológicos y de comportamiento de los empleados.

La forma en que los empleados ven la realidad y la interpretación que de ella hacen, reviste una importancia en particular. Los componentes individuales de cada trabajador actúan en la cual es el resultado producido donde confirmar las percepciones, la personalidad, la resistencia a la presión y el nivel del aprendizaje sirven para interpretar la realidad que los rodea.

Características del clima organizacional

Pintado (2011) mencionó que el clima organizacional se caracteriza por: (a) Las variables que definen el clima son aspectos que guardan relación con el ambiente laboral; (b) la institución puede contar con una cierta estabilidad en el clima con cambios relativamente graduadas, pero esta estabilidad puede sufrir perturbaciones de importancia derivada de decisiones que afectan en forma relevante al devenir organizacional; (c) el clima tiene un fuerte impacto sobre los comportamientos de los miembros de la institución, pudiendo hacerse

extremadamente difícil la conducción organizacional y las coordinaciones laborales; (d) el clima organizacional afecta al grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización con ésta; (e) el clima organizacional es afectado por los comportamientos y actitudes de los miembros de la organización y, a su vez, afecta a dichos comportamientos y actitudes; (f) el clima organizacional es afectado por diferentes variables estructurales, tales como el estilo de dirección, políticas y planes de gestión, sistemas de contratación y despido, etc. estas variables, a su vez, pueden ser también afectadas por el clima; (g) el ausentismo y la rotación excesiva pueden ser indicadores de un mal clima laboral. así mismo, la incapacidad e inoperancia para cohesionar, dirigir y conducir, la complacencia y la falta de control, así como las tardanzas e inasistencia, el abandono personal, la desmotivación, la falta de respeto a las normas y al buen trato interpersonal, la falta de preparación, planificación y estructuración dinámica de las actividades, el conflicto, el auto conflicto; (h) existe directa relación entre el buen o mal clima organizacional y la buena o mala calidad de vida laboral; (i) el cambio en el clima organizacional es siempre posible, pero se requiere de cambios en más de una variable para que el cambio sea duradero y que se logre que el clima se establezca en una nueva configuración, dicho cambio sólo podrá lograrlo los verdaderos agentes educativos no contaminados con el estatus de mediocridad e incertidumbre de un sistema estacionario.

Según Rodríguez (2005), las características del clima organizacional son: (a) El clima en una organización, goza de una visible estabilidad que se debe entender como permanencia, sin obviar que siempre existen circunstancias que permitan un cambio; (b) surte impacto este tipo de influencia, en el comportamiento y en las actitudes de los individuos de la organización; (c) influye en las obligaciones pactadas e incluso en su identificación de los individuos de una organización; y, (d) los individuos de una organización se verán afectados por cada una de las variables estructurales de las que compuesta una organización tales como la política, el sistema de contratación, etc.

Brunet (1987), afirmó que el concepto clima presenta características propias, es decir, viene a ser una configuración de las características personales y de la

organización. El clima organizacional es un componente multidimensional de elementos que influirá en el comportamiento del trabajador, así como el factor atmosférico influye en el comportamiento. Además, cabe señalar que el clima dentro de una organización puede dividirse en tamaño de la organización, en modos de comunicación, en términos de estructuras organizacional, en estilo de liderazgo de la dirección, y otros.

Dimensiones del clima organizacional

Para efectos de la presente investigación se tomó como referencia la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) desarrollada por Gómez y Vicario (2010) citado por Patlán y Flores (2013), quien determinó tres niveles: sistema individual, interpersonal y organizacional. A continuación, se analiza cada uno de las dimensiones:

Dimensión 1: Sistema individual

Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), señalaron que se refiere a los atributos de cada persona. Comprende dos factores:

Satisfacción de los trabajadores: Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.

Autonomía en el trabajo: Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.

Dimensión 2: Sistema interpersonal

Según Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), se refiere a aquellos atributos de la relación entre el trabajador y su entorno laboral. Comprende dos factores:

Relaciones sociales entre los miembros de la organización: Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.

Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo: Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.

Dimensión 3: Sistema organizacional.

Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), manifestaron que se refiere a los atributos de la organización, el trabajador y el ambiente que lo rodea. Comprende cuatro factores:

Consideración de directivos: Grado en que los trabajadores perciben que su superior otorga apoyo a los trabajadores, se dirige y comunica con respeto y amabilidad con sus subordinados y les brinda el trato más humano posible.

Beneficios y recompensas: Grado en que los trabajadores perciben que la organización busca retribuir el trabajo por medio de estímulos y recompensas tales como incremento de salarios, vacaciones, incentivos, bonos y demás premios que hacen hacer sentir satisfecho al trabajador, así como obtener reconocimiento por la calidad de su trabajo realizado.

Motivación y esfuerzo: Grado en que los trabajadores son alentados por la organización y las condiciones que hacen que los trabajadores trabajen intensamente. Estos aspectos se reflejan en que el trabajador se siente responsable de realizar su trabajo, se siente comprometido con su trabajo y se preocupa por la calidad de sus actividades, por lo cual busca esforzarse dentro de su trabajo.

Liderazgo de directivos: Grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Bases teóricas de la motivación laboral

Definición de la variable motivación laboral

Sexton (1977) se refirió a la motivación como el desarrollo de estimular a un empleado para que realice una acción, solucione alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el empleador.

Según Armstrong (1991) consiste fundamentalmente en mantener culturas y valores de la corporación que pueden guiar a un alto desempeño.

Para Maslow (1908) la motivación es el impulso que va tener el individuo para solucionar sus menesteres.

Chiavenato (1999) señaló que es el efecto de la correlación entre el individuo que lo rodea.

Stoner (1996) precisó que es una singularidad de la psicología humana incluyendo los factores que pueden causar, aprovechar, apoyar la conducta humana y logrando que estos funcionen.

Por su parte, Robbins (1999) manifestó que es el anhelo de mucho esfuerzo por lograr la meta de la empresa, influyendo con la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Mahillo (1996) es el primer paso que nos lleva a la participación ya que todo individuo necesita ser motivado.

Mientras que para Sashkin (1996) mide las motivaciones internas tal como las percibe el individuo

Teoría de la motivación laboral según las necesidades de Maslow (1954)

Para efectos de la presente investigación se tomó como referencia a Maslow porque el instrumento que se utilizó para evaluar motivación laboral constructo de Sashkin quien determina cuatro necesidades: las necesidades de protección y seguridad, las necesidades sociales y de pertenencia, las necesidades de autoestima y las necesidades de autorrealización que consta de 20 ítems y una escala de respuesta tipo Likert cada uno. La autora ha tomado como referencia a este investigador porque permite evaluar todos los ítems y evitar los errores. A continuación, se analiza cada uno de las dimensiones:

Dimensión las necesidades de protección y seguridad: Se refiere a la seguridad económica, personal y satisfacción de la vida cotidiana. Sashkin (1996).

Dimensión las necesidades sociales y de pertenencia: Es cuando está integrado a la sociedad, interactúa dentro del grupo ya que necesita ser amado y es correspondido. Sashkin (1996).

Dimensión las necesidades de autoestima: Es cuando te sientes respetada y valiosa de tu persona. Sashkin (1996).

Dimensión las necesidades de autorrealización: Es cuando la persona desarrolla todos sus potenciales. Sashkin (1996).

Al empleo de este cuestionario se pudo recolectar los datos de la variable en estudio y conocer los resultados.

Maslow (s.f) quien posee las necesidades humanas teniendo un arreglo pertinente que va de inferiores hasta superiores y finalizando en la satisfacción de estas: (a) Necesidades fisiológicas: trata de las necesidades básicas para sostener la vida humana y satisfagan las necesidades al grado necesario para mantener la vida; (b) necesidades de seguridad: los individuos desean siempre estar libre de cualquier tipo de peligro; (c) necesidades de afiliación: la gente por naturaleza van ser tratable que requieren de un sentido de apoyo; (d) necesidades

de estima: las personas empiezan a satisfacer su necesidad de pertenencia y tienden a ser tenidas con alta consideración tanto así como por otros; (e) autorrealización: es la máxima necesidad con el fin de convertirse y lograr algo bueno. Koontz, Weihrich y Cannice (2012).

Teoría de la motivación laboral según McGregor (1960)

La teoría X está basada a un antiguo concepto donde asume que las personas son ociosas y el empleo es una represalia. Las premisas de la teoría X son: (a) La persona no le gusta laborar y evita a toda costa hacerlo; (b) los individuos requieren reglas y sanciones severas para lograr llegar a los objetivos de la empresa; (c) La persona típica evita responsabilidades, conformista y requiere seguridad de las cosas.

La teoría Y considera a los empleados encuentren en el trabajo una necesidad de satisfacción y esfuere para obtener los resultados mejores para la empresa, algunas organizaciones apoyan en las aptitudes de sus trabajadores en favor a los resultados. La fundamentación es la siguiente: (a) El cansancio en el trabajo va ser parecido con el reposo, al individuo no le disgusta trabajar; (b) no es necesaria la amenaza para que la persona se esfuere por conseguir los objetivos de una organización; (c) los empleados se comprometieron con los objetivos organizacionales en medida que se les premie por sus objetivos y el hecho de conseguir los objetivos de la organización; (d) lo normal es que el individuo aprenda aceptar responsabilidades sino también a involucrarse; (e) los individuos tienen un nivel de imaginación y creatividad que darán una solución a los dilemas ya mencionados. López (2001).

Teoría de la motivación laboral según Herzberg (1959)

Basa su teoría en el ambiente externo y para trabajar lo divide en:

Factores higiénicos: Comprende las condiciones físicas, económicas, ambientales del trabajo, tanto como las reglas internas y externas de las organizaciones. Todo ello corresponde a la motivación ambiental y constituye tradicionalmente a la forma como las organizaciones motivan a sus trabajadores.

La expresión higiene refleja prevención y profilaxis; comprenden: (a) Condiciones de empleo y bienestar; (b) políticas de la institución y administración; (c) relaciones con el jefe; (d) autoridad técnica del supervisor; (e) sueldo y premios; (f) estabilidad en el puesto; (g) relaciones con los colegas. Los factores higiénicos constituyen el contexto del puesto.

Factores motivacionales: Especificaciones del cargo y funciones relacionadas; van producir una satisfacción permanente e incremento de la producción superior en niveles adecuados, comprende así: (a) Delegación de responsabilidades; (b) libertad para realizar una labor; (c) oportunidad para ascender en el trabajo; (d) utilización plena de las habilidades personales; (e) formulación de objetivos y evaluación de estos; (f) especificación del puesto; (g) enriquecimiento del puesto de trabajo. Chiavenato (2007).

Teoría de la motivación laboral según Mc Clelland (1965)

Existen tres necesidades que son necesarios en la organización y estas serían: (a) La necesidad de logro: es la necesidad para sobresalir, obtener logros con base a normas y luchar para tener éxito; (b) la necesidad de poder: es la necesidad de tener todo bajo control con los empleados; (c) la necesidad de pertenencia: son las relaciones interpersonales amistosas y cercanas. Robbins y Coulter (2005).

Modelos de las características de la motivación laboral

Hackman y Oldham (1980), desarrollaron las siguientes características:

Variedad de aptitudes: es cuando se realiza diferentes actividades de modo que el empleado utilice sus habilidades y destrezas.

Identidad de la tarea: es cuando un determinado empleado diseña sus planos, ejecuta y da conocer sus resultados a la organización.

Significancia de la tarea: es cuando el trabajo es una función primordial del empleado.

Autonomía: es cuando el empleado conoce sus funciones y procedimientos para llevar a cabo sus tareas.

Retroalimentación: es cuando ejecuta sus actividades que va requerir supervisión antes de ser presentado a sus jefes.

Factores de la motivación laboral

Los factores que influyen en la voluntad y motivación de los trabajadores se pueden dividir en factores externos y factores internos a la empresa. Éstos últimos pueden ser gestionados por la organización, mientras que los primeros son ajenos a ésta.

Factores externos de motivación laboral.

Según Sánchez (2008) citado en Peña (2015), los factores externos a la organización son aquellos elementos que tienen su origen en el exterior y por lo tanto no pueden ser modificables desde dentro de la compañía. Lo único que tiene capacidad de control interno es la gestión de éstos. La forma en la que se gestione sí que influye en la motivación y satisfacción del empleado. Las influencias externas a la empresa de una persona se ven reflejadas en algunas de sus actitudes, código de valores o metas. Los factores externos más relevantes a tener en cuenta por la empresa son los factores individuales (la personalidad), los ciclos vitales, las circunstancias personales y el contexto cultural.

Los factores individuales. El factor que más influye en la motivación es la personalidad. La personalidad es propia de cada individuo y va adherida a él en el momento que entra dentro de la empresa. La personalidad de cada trabajador sólo tiene capacidad de gestión por parte de la empresa, durante el proceso de selección. Es en este momento cuando se pueden desestimar las personalidades que no encajan con la organización.

El ciclo vital de los trabajadores cobra una gran importancia en la actitud que presentan hacia el trabajo, pues no representa lo mismo el trabajo para un recién graduado que para una persona con larga experiencia laboral. La percepción del factor dinero, por ejemplo, va sufriendo cambios a lo largo de la vida.

Las circunstancias individuales se componen de hechos personales no controlables por parte de la empresa. Lo más interesante de estas circunstancias personales por parte de la organización es el modo de gestionarlas, pasando siempre por un trato individualizado. Hay gran variedad de circunstancias personales que pueden afectar a los trabajadores, siendo las más comunes los temas relacionados con la salud, propia o familiares.

El entorno social y cultural debe estar muy presente en las empresas a nivel macro y microeconómico. Las políticas corporativas deben tener presentes estos aspectos que varían dependiendo del país, ya que tiene una poderosa influencia en la motivación laboral de los trabajadores. El entorno en el que se mueven los trabajadores fuera de su trabajo adquiere una gran importancia en relación a su motivación y a la forma de ver el trabajo.

Factores internos de motivación laboral.

Según Sprenger (2005) citado en Peña (2015), dentro de la organización, a los trabajadores le acontecen hechos que son susceptibles de cambio y gestión por parte de los directivos. Estos factores modifican la motivación y la voluntad de los trabajadores.

El factor dinero aporta a los trabajadores seguridad, influencia, seguridad, prestigio y según la infraestructura actual del mundo laboral, es una de las medidas del éxito. El dinero tiene una gran influencia como factor motivante para los empleados, pero algunos teóricos discuten la real utilidad del dinero como incentivo. El dinero es considerado un fuerte estímulo y una potente herramienta de gestión de la motivación.

Los elogios y el reconocimiento también son dos factores muy potentes capaces de influir en la motivación de los trabajadores, además son factores más asequibles y económicos para la empresa que el dinero. El coste económico es nulo y los empleados se muestran muy receptivos a este estímulo, ya que los trabajadores se sienten muy motivados cuando la recompensa se trata de sentirse importante y necesario.

El tiempo cobra mayor influencia en la motivación de los empleados cuando la organización es capaz de detectar un momento concreto en el trabajador a recompensar donde, por diferentes motivos, valore de manera extraordinaria el tiempo libre. El tiempo se puede premiar a través de reducción temporal de la jornada, permisos, tiempos concretos o días completos libres. Según Sánchez (2008). Este es un factor muy utilizado en las empresas de socios accionistas. Los propietarios que además son empleados trabajan de manera ardua para obtener una alta productividad y buenos resultados.

Promociones y desarrollo profesional. Las organizaciones pierden habitualmente a algunos de sus mejores profesionales cuando éstos tienen una oferta de otra empresa en la que les aumentan la responsabilidad actual y tienen más posibilidades de promoción. Los trabajadores más valiosos de una compañía, son los mismos que a la competencia le gustaría captar. Es por esto, que cuando se requiere una persona para un puesto de responsabilidad y existe talento capacitado dentro de la empresa, la promoción interna es una excelente herramienta la promoción interna.

Trato de calidad y elección de tareas. Éste es uno de los factores más valorados por los profesionales de todo el mundo. Es por ello que una manera de evitar la desmotivación y estimularlos es dedicar tiempo a la mejora y al cuidado de la relación jefe-trabajador. Esta mejora se puede realizar a través del aumento del tiempo de dedicación al colaborador destacado, de que el propio jefe resuelva sus dudas, mostrar apoyo, mostrarse interesado por el estado personal y laboral del colaborador, establecer sesiones de coaching o despachos periódicos para hablar de temas diversos. En suma, para mejorar la relación se debe ser exquisito en el trato y hacerle sentir que es un miembro de la plantilla valioso e importante. La atención personalizada es un inesperado incentivo y una muestra de valoración hacia los mejores.

Autonomía. Los trabajadores que tienen un puesto intermedio con poca capacidad de decisión son las personas objetivo para aplicar la autonomía como un incentivo muy potente. La libertad se trata de un factor motivante muy eficaz

para empleados jóvenes, mandos o profesionales con experiencia. Esta recompensa lleva consigo una alta delegación, lo que repercute en eficacia para la empresa. Para utilizar de manera correcta este incentivo se debe permitir que el individuo haga las tareas a su modo, siempre que esté dentro de la normativa establecida por la empresa.

La formación es un factor fundamental que influye en la motivación de muchos técnicos y profesionales, y no todas las empresas lo utilizan como recompensa. Los mejores profesionales del mundo pueden conseguir trabajo y un salario sustancial en muchos lugares. Las empresas hoy día, tratan de fidelizarlos y aumentar su rendimiento a través de recompensas como formación continua, proyectos que impliquen adquirir nuevas aptitudes o habilidades y oportunidades para continuar desarrollándose laboralmente.

Acciones al aire libre y recreación laboral. Es necesario hacer uso de la recreación y las actividades al aire libre para aumentar la motivación de los empleados. Estas actividades que incitan al disfrute del ocio y tiempo libre suelen generar satisfacción y placer a la plantilla, además de lograr un equilibrio en la vida laboral y la vida personal. El reto actual de las compañías en cuanto a factores de motivación se basa en incentivar y desarrollar actividades o programas ligados a la empresa para que sus trabajadores mejoren su calidad de vida a través de acciones estimulantes en lo físico, psíquico, cultural, deportivo o artístico.

Regalos. Comprenden todos aquellos que la dirección de la empresa estime oportuno, sin más límite que la imaginación. El éxito de la influencia de la motivación de este factor no está relacionado con el coste económico, sino con el acierto del tiempo y el lugar.

Los modelos organizaciones también actúan como un factor con capacidad de incidir en la motivación de los empleados. Para que éstos se sientan motivados, es necesaria la creación de un entorno laboral donde la plantilla encuentre inspiración según Urcola (2011). Las organizaciones tóxicas son el conjunto de empresas que tratan a sus empleados como recursos reemplazables sin valor

añadido. Están fuertemente influenciadas por el estilo de liderazgo de los directivos. Por el contrario, existen organizaciones liberadoras que fomentan la motivación e inspiración de los trabajadores. El leitmotiv de estas empresas es que las personas que desempeñan las actividades de la empresa aportan un valor añadido real a la organización. Estas empresas disponen de un entorno laboral donde se fomenta la innovación, la creatividad, la comunicación y la colaboración. Además, tratan de rentabilizar todo el talento a través de programas de desarrollo profesional y colaboración de los directivos.

Tipos de motivación laboral

Existe dos y son: (a) Motivación intrínseca: viene del interior de uno mismo. Las acciones que los individuos hacen va ser su recompensa, así como ama su trabajo que realiza y (b) motivación extrínseca: es para quienes están motivados externamente y su recompensa va ser factores externos. Son aquellas personas que hacen su trabajo buscando algún premio y evitando la sanción. Ramírez (2012).

Romero (2015) clasificó la motivación en: (a) La intensidad: es el esfuerzo que la persona hace para la ejecución de un trabajo; (b) la dirección: es como dirige el esfuerzo y la obtención de un objetivo específico, ya que eso va ser que el personal elija una tarea y logre su meta; y, (c) la persistencia: son los obstáculos que tiene que superar la persona para lograr su meta trazada.

Ciclo motivacional

Cuyas etapas son las siguientes: (a) Homeostasis: es cuando el organismo en cierto momento se va mantener en equilibrio; (b) estímulo: es cuando aparece una inspiración y como consecuencia genera una necesidad; (c) necesidad: cuando una necesidad es insatisfecha va provocar tensión; (d) estado de tensión: va producir un impulso que da lugar a un proceder; (e) comportamiento: este al activarse va satisfacer dicha necesidad, alcanzando la meta satisfactoriamente y (f) satisfacción: se satisface esta necesidad, el organismo regresa a su equilibrio hasta recibir otro estímulo.

Pero cuando estas necesidades no son satisfechas en un tiempo determinado se puede llevar a cabo ciertas reacciones: (a) Confusión del comportamiento: va contra sus reglas; (b) agresividad: puede ser física o verbal; (c) reacciones emocionales: ansiedad, nerviosismo, insomnio y problema digestivos y (d) apatía y desinterés. Chiavenato (2007).

Dimensiones de la motivación laboral

El proceso investigativo utilizó el cuestionario MbM elaborado por Sashkin (1996) basado en Maslow (1954), que se divide en cuatro dimensiones: Protección y seguridad, sociales y pertenencia, autoestima y autorrealización.

Dimensión 1: Protección y seguridad.

De acuerdo con Sashkin (1996) incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

Las necesidades de seguridad muchas veces son expresadas a través del miedo, como lo son: el miedo a lo desconocido, el miedo al caos, el miedo a la ambigüedad y el miedo a la confusión.

Dimensión 2: Sociales y pertenencia.

Sashkin (1996) manifestó que se concentran en los aspectos sociales donde casi todo el mundo concede valor a las relaciones interpersonales y de interacción social. Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros. La existencia de esta necesidad está subordinada a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Dentro de las necesidades de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; las necesidades de una relación íntima con otra persona, vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros.

Dimensión 3: Autoestima.

Según Sashkin (1996) para motivar una persona es preciso satisfacer su necesidad preponderante, en el caso de la Madre soltera sería efectivo ofrecerle una remuneración económica importante.

La autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

Dimensión 4: Autorrealización.

Para Sashkin (1996) reflejan el deseo de la persona por crecer y desarrollar su potencial al máximo. La satisfacción de las necesidades de carencia es condición necesaria, pero no suficiente, para que el individuo logre la autorrealización.

La autorrealización es la tendencia que tenemos todos los seres humanos a desarrollar al máximo nuestros propios talentos y capacidades, lo que hace que nos sintamos satisfechos y orgullosos de nosotros mismos.

1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?

Problemas específicos 1

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?

Problemas específicos 2

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?

Problemas específicos 3

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?

Problemas específicos 4

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?

1.5. Justificación del estudio

Justificación teórica

A nivel teórico, la presente investigación, sirvió para analizar la relación que existe entre el ambiente organizacional y motivación; aportando a lineamientos teóricos científicos, también como un aporte de fuente de conocimiento y la contribución de algunos autores basados en la materia. Base importante para futuras investigaciones vinculadas al tema ya que hay muy poco estudio realizado en enfermería.

Justificación metodológica

A nivel metodológico, el presente estudio se realizó teniendo en consideración el sistema de investigación científica, se empleó técnicas como el cuestionario ya validado y confiable. Su procesamiento en el SPSS 21 para medir la correlación que existe entre clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de la UCI neonatales y bajo sus respectivas dimensiones.

Justificación social

A nivel social los resultados que obtendrán y conclusiones de la investigación, apoyarán a algunas recomendaciones que van dar consistencia al clima organizacional y motivación laboral, mejorando la calidad de atención y permitiendo que la enfermera sea valorada dentro de la institución, del modo que sirva para aplicar instrumentos en distintas áreas críticas de la organización de salud, lograr metas trazadas, disminuir las faltas y el ausentismo basado en indicadores que exigen los compromisos de la organización.

Justificación práctica

A nivel práctico los resultados va facilitar un apropiado ambiente de trabajo para las enfermeras y así poder brindar los cuidados necesarios con efectividad y eficiencia en el cuidado. Así como un ambiente adecuado favorecerá que el personal trabaje mejor y más motivado y disminuya las quejas de los usuarios.

Frente a lo expuesto, la investigadora tuvo como finalidad de identificar el clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

1.6. Hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Hipótesis específicas 1

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Hipótesis específicas 2

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Hipótesis específicas 3

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Hipótesis específicas 4

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Objetivos específicos 1

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Objetivos específicos 2

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Objetivos específicos 3

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Objetivos específicos 4

Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

II. Método

2.1. Diseño de investigación

Método:

Se empleó el método hipotético- deductivo que, según Dulcey (2015) posee varios pasos pertenecientes a la observación del hecho a investigar, elaboración de una hipótesis para explicar dicho suceso y demostración de la verdad de los enunciados deducidos relacionándolos con la práctica. La investigación fue básica de naturaleza descriptiva – correlacional con enfoque cuantitativo.

Enfoque:

Enfoque cuantitativo, usa para el recogimiento de datos para comprobar la hipótesis con base numérica, análisis estadístico y verificar teorías. (Hernández, Fernández y Baptista ,2010).

Tipo:

Investigación básica, llamada fundamental, que según Rivera (2017) consiste en estudios que buscan responder preguntas para extender la información que obtiene del mundo. Los estudios descriptivos, busca definir características y líneas importantes de cualquier evento que se analizará Hernández, *et al.* (2010).

Nivel:

Es descriptivo correlacional, porque nos permite relacionar las dos variables tanto el clima organizacional y motivación laboral. Los niveles de investigación hacen referencia a la profundidad que abarca el estudio Hernández, *et al.* (2010).

Diseño:

El diseño fue correlacional, no se realizó manipulación alguna y estos fenómenos tuvieron que ser evaluados, analizados y establecieron vinculaciones. La investigación es de corte transversal ya que la información se recopiló en un solo momento. Hernández, *et al.* (2014) afirmaron que este diseño permite la asociación de variables mediante un patrón predecible para un grupo o población. En la Figura 1 se presenta el esquema de este diseño.

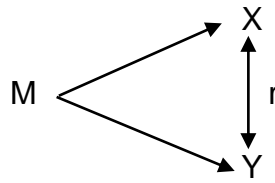


Figura 1. Esquema de diseño correlacional

Donde:

M: Es la muestra

X: Variable 1: Clima organizacional de las enfermeras

Y: Variable 2: Motivación laboral

r : Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Es el conjunto de conocimientos subjetivos, los empleados tengan las mismas atribuciones de la organización y el clima laboral; tienen las percepciones de atributos en tres niveles. Estas percepciones van influir tanto en el trabajador y la empresa. (Hellriegel ,1974, p.16).

Variable 2: Motivación laboral

Mide las motivaciones internas tal como las percibe el individuo. (Sashkin ,1996, p.27).

Definición operacional de las variables

Variable 1: Clima organizacional

La variable clima organizacional de las enfermeras es un variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa, con escala ordinal, politómica.

Para su medición se considera sus tres dimensiones: Sistema individual, sistema interpersonal y sistema organizacional.

Se aplicó un cuestionario conformado por 29 ítems. Las opciones de respuesta para todas las dimensiones fueron: Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1).

Los niveles y rangos determinados para la medición de la variable fueron: Desfavorable (29-68), moderado (69-106) y favorable (107-145).

Variable 2: Motivación laboral

La variable motivación laboral es una variable de tipo categórica, de naturaleza cualitativa, con escala ordinal, politómica.

Para su medición se considera sus cuatro dimensiones: Protección y seguridad, sociales y de pertenencia, autoestima y autorrealización.

Se aplicó un cuestionario con 20 ítems. Las opciones de respuesta para todas las dimensiones son: Estoy completamente de acuerdo (5), Estoy básicamente de acuerdo (4), Estoy parcialmente de acuerdo (3), Solo estoy un poco de acuerdo (2), No estoy de acuerdo (1).

Los niveles y rangos determinados para la medición de la variable fueron: malo (20- 47), regular (48 -73) y bueno (74-100).

Tabla 1.

Operacionalización de la variable clima organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y Rangos
Sistema individual	Satisfacción de los trabajadores Autonomía en el trabajo	1 al 4 5 al 7	Nunca (1) Casi nunca (2)	Desfavorable (29-68)
Sistema interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	8 al 10 11 al 14	A veces (3) Casi siempre (4)	Moderado (69-106) Favorable (107-145)
Sistema organizacional	Consideración de directivos Beneficios y recompensas Motivación y esfuerzo Liderazgo de directivos	15 al 19 20 al 23 24 al 26 27 al 29	Siempre (5)	

Tabla 2.

Operacionalización de la variable motivación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Rangos
Protección seguridad	y Seguridad económica personal	1,2,3,4,5	C:5 M:4 P:3	Malo (20-47)
Sociales pertenencia	y Interacción social y contactos personales	6,7,8,9,10	S:2 N:1	Regular (48-73)
Autoestima	Sentirse una persona valiosa y respetarse	11,12,13,14,15		Bueno (74-100)
Autorrealización	Deseo del individuo de desarrollar todo su potencial	16,17,18,19,20		

2.3. Población y muestra

Población:

Según Hernández, *et al.* (2010) son un grupo de casos que coinciden con determinadas características. La población de en estudio estuvo formada con 65 enfermeras de la UCI neonatales del INMP-Lima, 2018.

Características de la población:

El Instituto nacional materno perinatal es un establecimiento de salud especializado de nivel y grado de complejidad III-2, según categorización del Minsa. Ubicado en el Cercado de Lima, atendiendo a la gestante y neonato de alto riesgo además contando con consultorios para atender a dicha población ya mencionada anteriormente.

El servicio que tiene más demanda de pacientes durante los últimos años es la UCI neonatal contando con tres unidades con capacidad de hospitalizar 30 RN críticos. El servicio contando con 65 enfermeros.

El personal que labora en la UCI neonatal son mujeres y hombres que sus edades fluctúan de 25 a 60 años con especialidad, siendo todos asistenciales y de modalidad de nombrada 60% y contrato CAS 40%.

Por lo tanto se ha considerado para el estudio una muestra censal, toda la población fue la muestra del estudio.

Tabla 3.

Distribución de la población de las enfermeras que trabajan UCI neonatales

Enfermeras	Población	Porcentaje
Femenino	62	95%
Masculino	3	5%
Total	65	100%

Criterios de selección:**Criterios de inclusión**

Toda enfermera profesional nombrada o contratada que trabaje en la UCI neonatal del INMP que voluntariamente desea participar.

Criterios de exclusión

Enfermeras que no trabajen en la UCI neonatal.

Personal que no desea participar en la investigación.

Unidad de análisis:

Según Hernández, *et al.* (2010) se les denomina también casos o elementos. La unidad de análisis del estudio fue las enfermeras que trabajan en la UCI neonatal del INMP.

Tabla 4.

Muestra censal de las enfermeras que trabajan en la UCI neonatal, 2018

Enfermeras	Población
Femenino	62
Masculino	3
Total	65

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**2.4.1 Técnicas e instrumento de recolección de datos**

Para recolectar los datos se aplicó técnica de las encuestas, a través de los instrumentos el cuestionario tuvo como escala con medición respuesta opción múltiple tipo Likert. Se aplicaron dos cuestionarios adaptados para la medición de las variables y sus dimensiones.

Para la variable 1: Clima organizacional se adaptó el cuestionario de Escala multidimensional del clima organizacional EMCO de Gómez y Vicario (2010), el cual tuvo como finalidad de recoger datos que apoye la evaluación del clima organizacional de las enfermeras que trabajan en la UCI neonatales del INMP. Consta de 29 ítems. En el Apéndice A se anexa el cuestionario y en el Apéndice C su respectiva ficha técnica.

Tabla 5.

Baremos de la variable clima organizacional

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	
107-145	26-35	26-35	55-75	Favorable
69-106	17-25	17-25	35-54	Moderado
29-68	7-16	7-16	15-34	Desfavorable

Para la variable 2: Motivación laboral se utilizó el cuestionario de adaptado de Marshall Sashkin (1996), que consta de 20 ítems, el cual tiene la finalidad de recoger información que apoye en la evaluación de la motivación laboral de las enfermeras que trabajan en la UCI neonatales del INMP. En el Apéndice B se anexa el cuestionario y en el Apéndice D su respectiva ficha técnica.

Tabla 6.

Escalas y baremos de la variable motivación laboral

General	Cuantitativo				Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	
74-100	19-25	19-25	19-25	19-25	Bueno
48-73	12-18	12-18	12-18	12-18	Regular
20-47	5-11	5-11	5-11	5-11	Malo

2.4.2 Validación de los instrumentos de recolección de datos

Todos los instrumentos de medición deben estar validados antes de ser utilizados ya que con ello se va recolectar datos para la investigación y lograr medir lo planificado. (Pineda, Alvarado y Hernández 1994).

Utilizó dos cuestionarios diseñados por sus autores respectivos ya mencionados anteriormente que nos permitió evaluar nuestras variables de estudio e indicadores y luego aplicados a la muestra censal de las enfermeras de la UCI neonatales INMP. En el Apéndice A se adjunta el cuestionario para la variable Clima organizacional y en el Apéndice B, el cuestionario para la variable Motivación laboral. Los instrumentos de la encuesta fueron aprobados por juicio de expertos de un docente de la especialidad. En el Apéndice E se adjunta la validación de los cuestionarios.

Tabla 7.

Validez de contenido de los instrumentos por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Mg. Fredy Belito Hilario	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Dra. Jessica Palacios Garay	Aplicable

2.4.3 Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Para probar la confiabilidad de los instrumentos se seleccionó a un grupo de 10 enfermeras de otra institución particular de la misma área, que llamaremos C.I. sede Lima, con quienes se realizó la prueba piloto. Pineda, *et al.* (1994).

La confiabilidad fue determinada con el Coeficiente Alfa de Cronbach, cuya fórmula es la siguiente:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_i k = 1S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Donde:

$\sum_i k = 1S_i^2$ = Es la suma de las varianzas de cada ítem

S_t^2 = Es la varianza total de filas

K= Es el número de ítems o preguntas

En la tabla 5 se muestra el coeficiente de confiabilidad para el variable clima organizacional en las enfermeras y en la tabla 6, el coeficiente con la variable motivación laboral.

Tabla 8.

Estadística de fiabilidad –variable clima organizacional

Alfa de cronbach	N de elementos
0.921	29

Como se observa el coeficiente es de fiabilidad de 0.925 con lo que se concluye que el instrumento estudiado es confiable en términos de su consistencia interna.

Tabla 9.

Estadística de fiabilidad – variable motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.938	20

El instrumento alcanzo un coeficiente de fiabilidad de 0.845 con lo que se determina que el instrumento estudiado es confiable e términos de consistencia interna.

2.5. Métodos de análisis de datos

2.5.1 Estadística descriptiva

Según Sánchez y Reyes (1996) consiste en la explicación de manera de reducir la totalidad de observaciones y nos informa como se van comportado las variables una tras otra. El análisis estadístico presentado fue paramétrico, por tal motivo no se emplearon las mediadas de tendencia central. Se generó la base de datos de ambas variables con los valores obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de medición. La información se organizó utilizando tablas de frecuencia y figuras estadísticas para ambas variables de estudio.

2.5.2 Estadística inferencial

De acuerdo con Hernández, *et al.* (2010) se usa para comprobar la hipótesis y admitir las variables. Entonces podemos asumir que se utiliza para:(a) comprobar hipótesis poblacionales y (b) calcular datos. Wiersma y Jurs (2008).

Pruebas estadísticas

Para Hernández, *et al.* (2010) el coeficiente de Rho de Spearman son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos. Se utilizó el software SPSS versión 21

para el procesamiento de los datos. El coeficiente de correlación Rho de Spearman se obtuvo a partir de:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2-1)}$$

Donde:

$d_i = r_{x_i} - r_{y_i}$ es la diferencia entre los rangos de X e Y.

Las correlaciones, de acuerdo al signo que poseen, se pueden clasificar en:

Correlación positiva o indirecta (+). Ocurre cuando hay una correlación positiva o una variación de razón directa entre dos variables (X e Y). Si la variable X presenta un aumento de medida, entonces la variable Y presentara un aumento de medida. Si hay una disminución de la variable X, ello también implica una disminución de la variable Y.

Correlación negativa o inversa (-). Se presenta cuando hay una correlación inversa o negativa entre dos variables (X e Y). Es decir, si la medida de una de ellas aumenta, el de la otra disminuye.

Correlación nula (0). Se da cuando las variables no están correlacionadas entre sí.

Prueba de hipótesis

En el proceso cuantitativo las hipótesis se someten a un escrutinio empírico para ver si son aceptadas o rechazadas, de acuerdo con lo que el estudiante observa. Las hipótesis, en el enfoque cuantitativo, se someten a prueba, cuando aplica métodos de investigación, se obtiene datos con instrumentos de medición y analiza e interpreta esos datos. Hernández, *et al.* (2014).

2.6. Aspectos éticos

La presente investigación fue realizada teniendo en consideración:

Consentimiento de la entidad. El Instituto Nacional Materno Perinatal brindo la respectiva autorización para realizar la investigación tomando en cuenta la libre y voluntaria participación del personal de enfermería asistencial de la UCI neonatal.

Confidencialidad. La información recolectada mediante la ejecución de las herramientas ha sido usada únicamente para los fines de la presente tesis.

Libre participación. Las enfermeras fueron motivadas a participar de manera libre y sin presiones.

Anonimidad. La recopilación de la información se realizó de manera anónima protegiendo la privacidad de las enfermeras y evitar perjuicios por represalias.

III. Resultados

3.1 Descripción de resultados

Para la presentación de los resultados, se asumirán las puntuaciones del clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal. Después se presentan los resultados generales en cuanto a los niveles de la variable de estudio de manera descriptiva.

Tabla 10.

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Motivación laboral			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	31	8	0	39
		% del total	47,7%	12,3%	0,0%	60,0%
	Moderado	Recuento	4	15	4	23
		% del total	6,2%	23,1%	6,2%	35,4%
	Favorable	Recuento	1	1	1	3
		% del total	1,5%	1,5%	1,5%	4,6%
Total	Recuento	36	24	5	65	
	% del total	55,4%	36,9%	7,7%	100,0%	

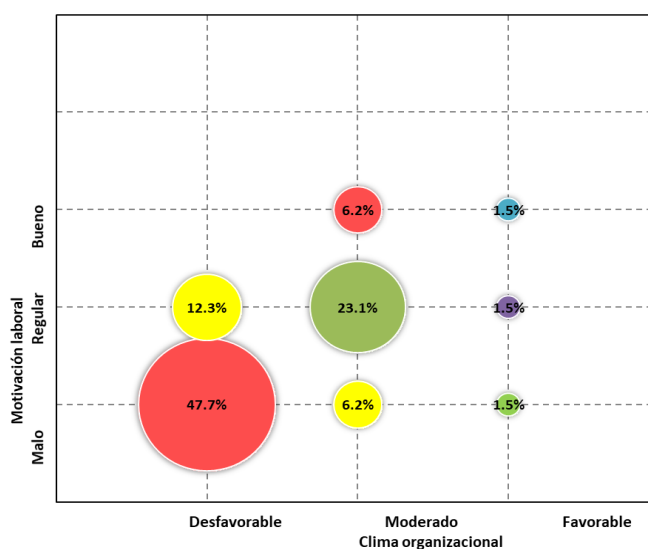


Figura 2. Niveles entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

De la tabla 10 y figura 2, se observa que si existe nivel moderado del clima organizacional el 6.2% presenta nivel bueno, el 23.1% presenta nivel regular y el 6.2% presenta nivel malo de motivación laboral; si el nivel de clima organizacional es desfavorable el 12.3% presenta nivel regular y el 47.7% presenta nivel malo y si el clima organizacional es de nivel favorable el 1.5% presenta nivel bueno, el 1.5% presenta nivel regular y el 1.5% presenta nivel malo de motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 11.

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Protección y seguridad			Total
			Malo	Regular	Bueno	
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	36	3	0	39
		% del total	55,4%	4,6%	0,0%	60,0%
	Moderado	Recuento	6	13	4	23
		% del total	9,2%	20,0%	6,2%	35,4%
	Favorable	Recuento	0	0	3	3
		% del total	0,0%	0,0%	4,6%	4,6%
Total		Recuento	42	16	7	65
		% del total	64,6%	24,6%	10,8%	100,0%

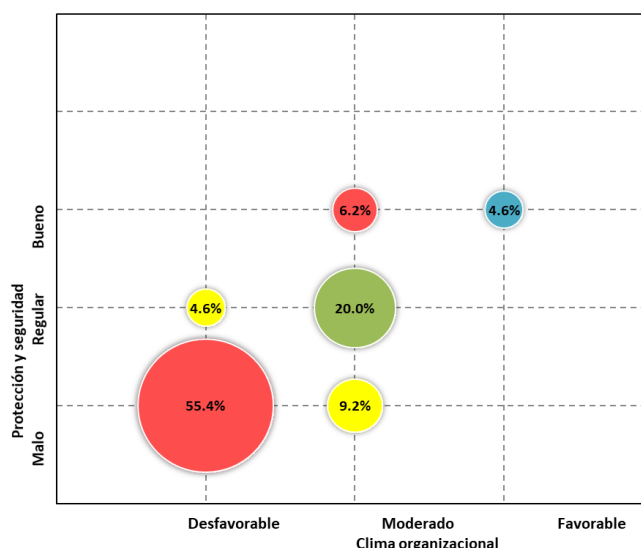


Figura 3. Distribución del clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

De la tabla 11 y figura 3, se observa que si existe nivel moderado del clima organizacional el 6.2% presenta nivel bueno, el 20% presenta nivel regular y el 9.2% presenta nivel malo de Protección y seguridad; si el nivel de clima organizacional es desfavorable el 4.6% presenta nivel regular y el 55.4% presenta nivel malo y si el clima organizacional es de nivel favorable el 4.6% presenta nivel bueno de Protección y seguridad en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 12.

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Sociales y de pertinencia			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	28	5	6	39
		% del total	43,1%	7,7%	9,2%	60,0%
	Moderado	Recuento	4	15	4	23
		% del total	6,2%	23,1%	6,2%	35,4%
	Favorable	Recuento	2	1	0	3
		% del total	3,1%	1,5%	0,0%	4,6%
Total		Recuento	34	21	10	65
		% del total	52,3%	32,3%	15,4%	100,0%

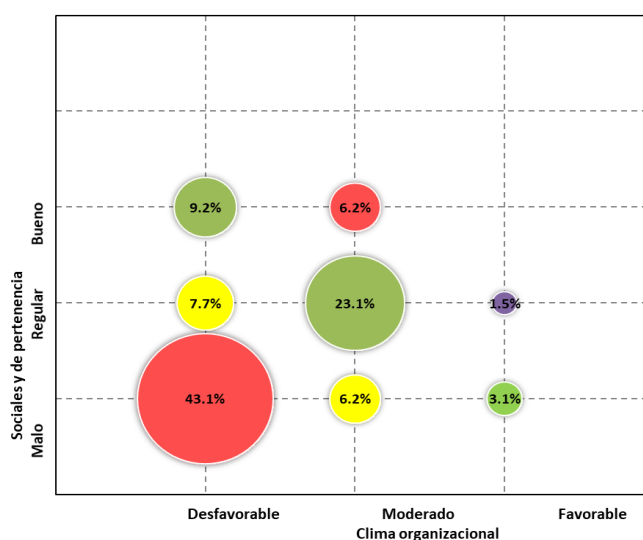


Figura 4. Niveles entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

De la tabla 12 y figura 4, se observa que si existe nivel moderado del clima organizacional el 6.2% presenta nivel bueno, el 23.1% presenta nivel regular y el 6.2% presenta nivel malo de Sociales y de pertenencia; si el nivel de clima organizacional es desfavorable el 9.2% presenta nivel regular y el 7.7% presenta nivel malo y 43.1% presenta un nivel malo; y si el clima organizacional es de nivel favorable el 1.5% presenta nivel regular y el 3.1% presenta nivel malo de Sociales y de pertenencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 13.

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

		Autoestima				
			Malo	Regular	Bueno	Total
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	28	8	3	39
		% del total	43,1%	12,3%	4,6%	60,0%
	Moderado	Recuento	4	11	8	23
		% del total	6,2%	16,9%	12,3%	35,4%
	Favorable	Recuento	1	2	0	3
		% del total	1,5%	3,1%	0,0%	4,6%
Total	Recuento	33	21	11	65	
	% del total	50,8%	32,3%	16,9%	100,0%	

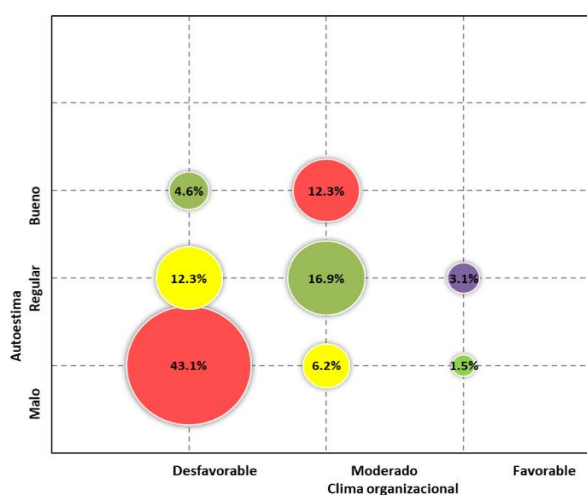


Figura 5. Niveles entre el clima organizacional y la dimensión de la autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

De la tabla 13 y figura 5, se observa que si existe nivel moderado del clima organizacional el 12.3% presenta nivel bueno, el 16.9% presenta nivel regular y el 6.2% presenta nivel malo de Autoestima; si el nivel de clima organizacional es desfavorable el 4.3% presenta un nivel bueno, el 12.3% presenta nivel regular y el 43.1% presenta nivel malo y si el clima organizacional es de nivel favorable el 3.1% presenta nivel regular y el 1.5% presenta nivel malo de autoestima en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 14.

Distribución de frecuencias entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

		Autorrealización			Total	
		Malo	Regular	Bueno		
Clima organizacional	Desfavorable	Recuento	29	5	5	39
		% del total	44,6%	7,7%	7,7%	60,0%
	Moderado	Recuento	5	11	7	23
		% del total	7,7%	16,9%	10,8%	35,4%
	Favorable	Recuento	1	0	2	3
		% del total	1,5%	0,0%	3,1%	4,6%
Total	Recuento	35	16	14	65	
	% del total	53,8%	24,6%	21,5%	100,0%	

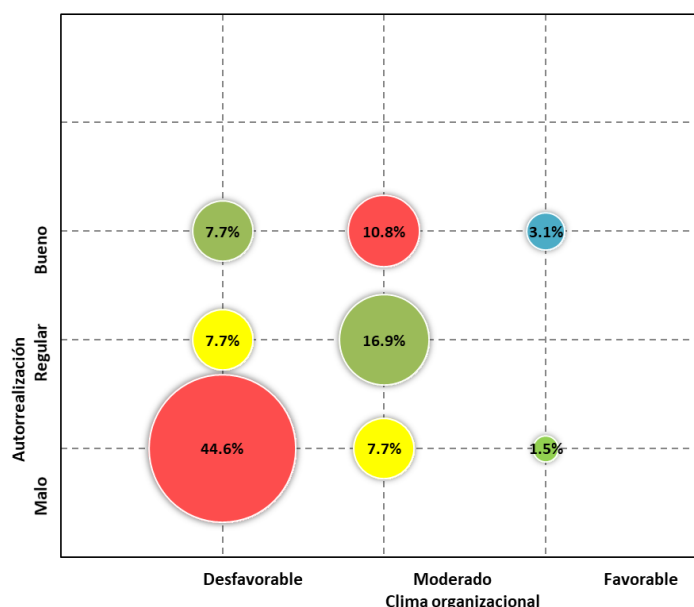


Figura 6. Niveles entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal-Lima, 2018.

De la tabla 14 y figura 6, se observa que si existe nivel moderado del clima organizacional el 10.8% presenta nivel bueno, el 16.9% presenta nivel regular y el 7.7% presenta nivel malo de autorrealización; si el nivel de clima organizacional es desfavorable el 7.7% presenta nivel bueno, el 7.7% presenta nivel regular y el 44.6% presenta nivel malo y si el clima organizacional es de nivel favorable el 3.1% presenta nivel bueno y el 1.5% presenta nivel malo de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

3.2. Contrastación de hipótesis

En cuanto al proceso de la parte inferencial del trabajo de investigación se asumió el estadístico de correlación por rangos de Spearman; puesto que las variables de estudio presentan variables cualitativas de escala ordinal.

Se asumirá: $\alpha = 0.05$ como nivel de significación de prueba

En comparación con el p_valor

Decisión: Rechazo de la hipótesis nula si: $p_valor < 0.05$

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 15.

Grado de correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 15 se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,662** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 16.

Grado de correlación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

			Clima organizacional	Protección y seguridad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Protección y seguridad	Coefficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 16 se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y

seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.672** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

H2: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 17.

Grado de correlación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Sociales y pertinencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Sociales y pertinencia	Coefficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 17 se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.495** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

H3: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 18.

Grado de correlación entre el clima organizacional y la dimensión de la autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Autoestima
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 18 se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $\rho = 0.000$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.533** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Prueba de hipótesis específica 4

Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

H4: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal-Lima, 2018.

Tabla 19.

Grado de correlación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Autorrealización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Autorrealización	Coefficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en la tabla 19 se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: Al 5% de nivel de significancia, la muestra informó que es significativa al nivel 0,01, con una $p = 0.000$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.499** interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

IV. Discusión

En relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. De acuerdo a los resultados encontrados en la investigación aceptamos la hipótesis alterna general, es decir entre el clima organizacional y la motivación laboral existe una moderada relación positiva entre las variables; estos importantes hallazgos guardan similitud con la investigación de Rosales (2016) quien manifiesta que existe relación significativa entre ambas variables del personal de enfermería del servicio de emergencia de dicha institución.

Por otro lado, el clima organizacional es importante porque garantiza un buen nivel del servicio tal como lo manifiesta Juárez (2012), encontró un clima organizacional favorable va mejorar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y mejorando sustancialmente en la presentación de servicios de salud al derecho habiente, se tomó en cuenta ya que tiene a una variable de estudio y de correlación; así como también lo indican Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) Los resultados obtenidos fueron que hubo relación directa entre ambas variables estudiadas y llegando a la conclusión que pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano, se tomó ya que tiene a una variable de estudio y busco la correlación.

Del mismo modo, Carhuancho (2016) encontró que existe relación significativa entre ambas variables, ($p=0,000<0,05$) y ($r=0,327$), se puede decir que fue una correlación directa baja. Llegando a la conclusión que a mayores niveles de clima organizacional habría mayores niveles de motivación laboral en las enfermeras profesionales de dicha institución de salud del Callao. Tomamos como antecedente ya que tiene a las dos variables y parecidas muestras.

Además, Chiang, Salazar, Martin y Núñez (2011) concluyeron que en cuanto la correlación si comparamos en hospitales de alta y baja complejidad se observó que la relación más alta se dio entre la satisfacción laboral con la supervisión y el clima organizacional con apoyo e innovación. Llegando a la conclusión que les

gusta su trabajo, aprecian la relación directa, estrecha entre directivos y subordinados. Poniendo énfasis en el clima de apoyo e innovación. Tenemos como antecedente a la tesis por tener a una variable en estudio; y Ticona (2016) encontró que el clima organizacional tiene influencia directa positiva a la motivación laboral con alta significancia estadística ($Rho= 0,356$; $p=0,000 <0,01$), comprobándose la hipótesis general de dicho estudio. Se toma como parte de la investigación ya que tiene a ambas variables y parecido muestra; por lo que Rosales (2016), encontró fue que existe relación significativa entre ambas variables del personal de enfermería del servicio de emergencia de dicha institución ya mencionada anteriormente, puesto que el nivel de significancia es $p<0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor 0.870. Se tomó en cuenta por tener una variable en estudio y de parecido método de investigación.

En concordancia con el objetivo específico 1: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Según los resultados obtenidos aceptamos la hipótesis alterna que afirma que existe una moderada relación positiva entre las variables. Jurado (2017), tuvo una correlación de 0,703 utilizando el índice de Rho de Spearman por ser variables no paramétricas y un $p=0,000$ lo cual indica resultados significativos estadísticamente. Concluyendo que las variables del clima organizacional y satisfacción laboral existe una correlación directa media y significativa a nivel inferencial. Se tomó como antecedente porque tiene una variable en estudio y población parecida.

La motivación está ligada al clima organizacional tal como lo manifestó Tomanguilla (2017) encontró que la variable motivación tiene moderada correlación con la variable clima organizacional, el coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,500 y con significancia igual 0,000 y por tanto $p<0,01$, lo cual se rechazó la hipótesis nula y aceptó la hipótesis alterna. Al analizar los resultados muestra que los trabajadores perciben altos niveles de motivación y un mediano nivel de clima organizacional. Se toma en cuenta por tener a ambas variables de estudio y con fines parecidos

De acuerdo con el objetivo específico 2: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. De acuerdo al estudio aceptamos la hipótesis alterna que menciona que existe una moderada relación positiva entre las variables. Coincidiendo con Vilorio, Pertuz, Daza y Pedraza (2016) encontró que, el nivel de compromiso y pertenencia con la organización. Los resultados obtenidos fue que el 70.3% de los trabajadores se encontraba medianamente motivado, el 18.5% muy motivado y solo el 11.11% poco motivado. Este último afectaba el clima organizacional de la institución, influenciado por variables internas: estrategias de motivación ineficientes, grupos informales, pagos desiguales, y externas: incertidumbre legislativa y laboral, que incidieron en la productividad. Llegando a la conclusión los bajos niveles de motivación influyen de manera negativa en el clima organizacional por tanto en el rendimiento y productividad de la institución, se tomó como antecedente por tener una variable en estudio.

En correspondencia con el objetivo específico 3: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Según los resultados obtenidos aceptamos la hipótesis alterna que indica existe una moderada relación positiva entre las variables. Coincidiendo con la definición de Hackman y Oldham (1980), expresaron que cuando el empleado conoce sus funciones y procedimientos para llevar a cabo sus tareas desarrolla todas sus habilidades y destrezas.

En relación con el objetivo específico 4: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. De acuerdo al resultado obtenido aceptamos la hipótesis alterna que confirma que existe una moderada relación positiva entre las variables. Coincidiendo con la definición de Sexton (1977) se refiere a la motivación como el desarrollo de estimular a un empleado para que realice una acción, solucione alguna de sus necesidades y alcance alguna meta deseada para el empleador.

V. Conclusiones

Primera:

Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,662** quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.

Segunda:

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral del Instituto Nacional Materno Perinatal, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,672** quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.

Tercera:

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,495** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables.

Cuarta:

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,533** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables.

Quinta:

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal determinada por el Rho de Spearman 0,499** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables.

VI. Recomendaciones

Primera:

Las relaciones interpersonales en el equipo de trabajo son imprescindibles para mantener un buen clima organizacional por ello merece contar con un plan social que dinamice la participación del personal.

Segundo:

El desarrollo de tareas debe ser un sentimiento de bienestar en el personal, se debe velar que exista coherencia entre la cantidad de trabajo y la calidad de tarea que se desarrolla en las UCI neonatales. Por ello un programa de bienestar, relaciones interpersonales y crear comités de auto apoyo por grupos de trabajo.

Tercera:

Tener una política administrativa que prioriza la participación del personal en la buena administración del hospital, diseñando una propuesta en las líneas de acción del POI de la UCI.

Cuarta:

La institución debe proporcionar los equipos y materiales adecuados para el trabajo que se realizará en la UCI neonatales, así como contratar más enfermeras especialistas, se realizan los requerimientos trimestrales realizando el seguimiento y la incidencia con las autoridades respectivas.

Quinta:

Los ambientes de trabajo, descanso deben ser apropiados y adecuados; integrar en la línea de trabajo un plan de Salud ocupacional.

VII. Referencias

- AMRHS (2008). *Directrices: incentivos para los profesionales de atención de salud*. Ginebra-Suiza.
- Ballón, M. F. L. (2018). *Clima organizacional y la felicidad laboral percibida por las enfermeras en el Servicio de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins Lima – 2016*. (Tesis de maestría). Perú: Universidad César Vallejo.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones. Diagnóstico y consecuencia*. Bogotá, Colombia: Mac Graw – Hill. Interamericana. S.A.
- Brunet, L. (1987). *Definición, diagnóstico y consecuencias. El clima de trabajo en las organizaciones*. México. Trillas.
- Cantoni, R. (2009). Técnicas de muestreo y determinación del tamaño de la muestra en investigación cuantitativa. *Revista Argentina de humanidades y ciencias sociales*, 7, (2), pp. 1-8.
- Características (2017). *Clima organizacional*. Recuperado de: <https://www.características.co/clima-organizacional/>.
- Carhuancho, A. (2016). *Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Medico Naval, Callao*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Chiang, M., Salazar, C., Martin, M. y Núñez, A. (2011). Clima organizacional y satisfacción laboral. Una comparación entre hospitales públicos de alta y baja complejidad. *Salud de los trabajadores*, 19 (1), pp. 5-16. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839297002>.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de recursos humanos*. 5ta edición. D.F, México: Mc Graw- Hill Interamericana.

- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las organizaciones*. 8va edición. D.F, México: Mc Graw- Hill Interamericana.
- Crespo, A. B. (2014). *Investigación y análisis del clima organizacional y la motivación de los empleados en la clínica Santa Ana en el año 2013*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad de Cuenca.
- Dorta, A. (2013). *Definiciones y dimensiones del clima organizacional*. Centro de Desarrollo Gerencial. Disponible en: <http://centrodedesarrollogerencial.blogspot.com/2013/01/definiciones-ydimensiones-del-clima.html>.
- Dulcey, L. (2015). *Mindmeister* [Método hipotético deductivo]. Recuperado de <https://www.mindmeister.com/es/551573508/método-hipotético-deductivo-es-el-procedimiento-o-camino-que-sigue-el-investigador-para-hacer-de-su-ac#>.
- Duque, Y. (2014). *Clima organizacional según la Teoría de Litwin y Stringer*. Recuperado de <http://climaorganizacionalyulaimaduque.blogspot.com/2014/04/el-concepto-de-clima-organizacional.html>.
- Espín, J., y Torres, N. (2014). *Análisis del clima organizacional y su impacto en el desempeño laboral del personal administrativo y operativo del servicio nacional de aduana del Ecuador distrito Quito*. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana.
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de administración*, 25 (42), pp. 43-61.
- Gómez, A. y Vicario, M. (2010). *Clima organizacional: conceptualización y propuesta de una escala*. (Tesis de licenciatura). México: UNAM.

- Goncalves, A. (Julio, 1998). *Dimensiones del clima organizacional*. Revista *Énfasis*, 3 (4). Buenos Aires, Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. 6ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Sons.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50 (3), pp. 307-314. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>>ISSN 0443-5117.
- Jurado, L. (2017). *Clima organizacional y satisfacción laboral en el personal profesional de enfermería del hospital San Bartolomé, Lima*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Koontz, H., Weihrich, H. y Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial*. 14ta edición. México: Mc Graw Hill.
- Litwin, G.H. y Stringer, R.A. (1968). *Motivation and organizational climate*. Boston: Harvard Business School Press.
- Likert, R. (1968). *El factor humano de la empresa*. Bilbao, España: Devito.
- Lizárraga, K. (17 de febrero de 2016). *Clima organizacional*. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?>
- López, C. (2001). *Teoría X y Teoría Y de Douglas Mc Gregor, sus fundamentos*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/teoria-x-y-teoria-y-de-douglas-mcgregor-sus-fundamentos/>.

- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), pp. 5-15. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Minsa (2011). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- OMS. (2010). *Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS*. Ginebra – Suiza.
- OMS/OPS. (2010). *Ambientes de trabajo saludables: un modelo para la acción*. Ginebra-Suiza.
- Patlán, J. y Flores, R. (2013). *Desarrollo y validación de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): un estudio empírico con profesionales de la salud*. *Ciencia y trabajo*, 15 (48), pp. 131-139. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Peña, C. (2015). *La motivación laboral como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Madrid, España: Universidad Pontificia Comillas.
- Peña, R., Hernández, D., Luz, A., García, M., Reyes, M. y Ureña, E. (Noviembre-Diciembre, 2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud Pública de México*, 57

(6), pp. 528-536. Disponible en:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10642748007>.

Pineda, E., Alvarado, E. y Hernández, F. (1994). Manual para el desarrollo de personal de salud. *Metodología de la investigación*. 2da edición. Washington. Paltex.

Pintado, E.A. (2011). *Gerenciación y Liderazgo conductivo del talento humano*. Lima, Perú: Arco Iris S.R.L.

Quiñonez, V. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontifica Universidad Católica del Ecuador cede Esmeraldas (PUCESE)*. Ecuador: Universidad Tecnológica Israel.

Ramírez, A. (2012). *La motivación*. Recuperado de [http://mas – motivación.blogspot.com/p/tipos- de- motivación.html](http://mas-motivacion.blogspot.com/p/tipos-de-motivacion.html).

Rivera, C. (2017). *Investigación básica e investigación aplicada* [Investigación básica]. Recuperado de [https://www.cesarrivera.cl/investigación- básica-e- investigación-aplicada/](https://www.cesarrivera.cl/investigación-básica-e-investigación-aplicada/).

Rodríguez, D. (2005). *Diagnóstico Organizacional*. 6°. Edición. México D.F: Alfa omega.

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Revista Educación en Valores*, 1 (25), pp. 3-18.

Romero, D. (2005). *La motivación en el trabajo*. Recuperado [https://www.gestiopolis.com/la- motivación-en-el-trabajo/](https://www.gestiopolis.com/la-motivación-en-el-trabajo/)

Rosales, F. (2016). *Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un Hospital Público, Lima* (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.

- Sánchez, C. (2008). Motivación, Satisfacción y Vinculación. ¿Es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo? *Acción Psicológica*, 5, 9-28.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (1996). *Metodología y diseño en la investigación científica*. 2da edición. Lima: Mantaro.
- Sánchez, I., Brea, I., De La Cruz, M., y Matos, I. (2017). Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. Cuba. *Correo Científico Médico de Holguín*, (2), pp. 434-444.
- Sashkin, M. (1996). *Gestión por motivación. El cuestionario MbM*. 3ra edición. Estados Unidos: HRD Press.
- Sprenger, R. (2005). *El mito de la motivación*. España: Díaz de Santos.
- Stephen, R. y Coulter, M. (2005). *Administración*. 8va edición. México: Pearson Educación. Recuperado en: www.FreeLibros.com.
- Stephen, R. y Timothy, J. (2009). *Comportamiento organizacional*. 13ra edición. México: Pearson Educación.
- Ticona, Y. (2016). *Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal del Hospital Daniel Alcides Carrión- EsSalud, Tacna* (Tesis de maestría). Tacna, Perú: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Tomanguilla, J. (2017). *La motivación y el clima organizacional en el personal del Centro de Salud Villa Esperanza distrito de Carabayllo, Lima*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Urcola, J. L. (2011). *La motivación empieza en uno mismo. Empresa Activa*. 3ª edición. ESIC.

Viloria, J., Pertuz, S., Daza, A. y Pedraza, L. (2016). Aproximación al clima organizacional de una empresa promotora de salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 42 (1), pp. 80-91. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21444931009>.

Zorzona, L. (2004). *Motivación laboral*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/motivacion-laboral/>.

Anexos

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal de Lima, 2018

Autor: Br: Milly, Solis Martinez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto</p>	<p>Hipótesis general: Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 1 Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral del Instituto Nacional Materno Perinatal-Lima, 2018. Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 2</p>	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
			Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	1 al 4	Nunca (1)	Desfavorable (29-68)
				Autonomía en el trabajo	5 al 7		
				Relaciones sociales entre los miembros de la organización	8 al 10	Casi nunca (2)	Moderado (69-106)
			Sistema Interpersonal	Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo	11 al 14	A veces (3)	
				Consideración de directivos	15 al 19	Casi siempre (4)	
			Sistema organizacional	Beneficios y recompensas	20 al 23		
				Motivación y esfuerzo	24 al 26	Siempre(5)	
				Liderazgo de directivos	27 al 29		
Variable 2: Motivación laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Protección y seguridad	Seguridad económica y personal	1,2,3,4,5	C:5	Malo (20-47)			

<p>enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?</p>	<p>Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Problema específico 4</p> <p>Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p>	<p>Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Hipótesis específica 4</p> <p>Ha: Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del</p>	<p>Sociales y pertinencia</p> <p>Autoestima</p> <p>Autorrealización</p>	<p>Interacción social y contactos personales</p> <p>Sentirse una persona valiosa y respetarse</p> <p>Deseo del individuo de desarrollar todo su potencial</p>	<p>6,7,8,9,10</p> <p>11,12,13,14,15</p> <p>16,17,18,19,20</p>	<p>M:4</p> <p>P:3</p> <p>S:2</p> <p>N:1</p>	<p>Regular (48-73)</p> <p>Bueno (74-100)</p>
--	---	--	---	---	---	---	--

		<p>Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p> <p>Ho: No existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.</p>				
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar			
<p>Tipo: La investigación es básica con un nivel descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Correlacional y transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo con enfoque cuantitativo.</p>	<p>Población: La población estará constituida por 65 enfermeras que laboran en la UCI neonatales</p> <p>Tamaño de muestra: Muestra censal porque se va tomar a toda la población.</p>	<p>Variable 1: Clima organizacional</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se utilizó la correlación entre la variable del Clima organizacional y motivación laboral de forma detallada de acuerdo a las dimensiones en estudio.</p> <p>INFERENCIAL: -La prueba de confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>-Prueba de Hipótesis: Rho de Spearman</p>			
		<p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p>				

Anexo 2. Instrumentos

Cuestionario del Clima organizacional

Estimada(o) Licenciada (o):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como título Clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal. Los resultados van contribuir a mejorar la calidad de atención que brindamos el profesional de enfermería. Por ello se le solicita responda los siguientes enunciados con veracidad.

Edad:

Sexo:

Escala para evaluar clima organizacional (EMCO)

(Gómez y Vicario, 2010).

1 = Nunca;

2 = Casi Nunca;

3 = A Veces;

4 = Casi Siempre;

5 = Siempre

Marque con una X frente a cada pregunta		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Sistema individual						
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.					
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.					
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.					
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.					
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.					
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.					
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.					
Sistema interpersonal						
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos					

9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.					
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.					
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.					
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.					
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.					
Sistema organizacional						
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.					
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.					
17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.					
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.					
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.					
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.					
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.					
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.					
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.					
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.					
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.					
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.					
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.					
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.					
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.					

Cuestionario de Motivación laboral

Escala para evaluar la motivación laboral

(Marshall Sashkin, Ph.D. 1996)

Instrucciones: A continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que usted se desempeña en su trabajo en general. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una equis (X) la letra de su elección y trate de contestar de acuerdo al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

Edad:

Sexo:

Las opciones de respuesta son las siguientes:

C = Estoy Completamente de acuerdo

B = Estoy Básicamente de acuerdo

P = Estoy Parcialmente de acuerdo

S = Sólo estoy un poco de acuerdo

N = No estoy de acuerdo

Marque con una X frente a cada pregunta	C	B	P	S	N
Protección y seguridad					
1. Lo más importante para mí es tener un empleo estable					
2. La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.					
3. Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.					
4. Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.					
5. Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de Seguros de enfermedad de la empresa.					
Sociales y de pertenencia					
6. Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta					
7. Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.					
8. Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.					

9. Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros- clientes o compañeros de trabajo-.					
10. Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.					
Autoestima					
11. Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.					
12. La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.					
13. La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.					
14. Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.					
15. Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.					
Autorrealización					
16. Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida					
17. Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.					
18. Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.					
19. Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.					
20. Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.					

Anexo 3. Fichas técnicas

Ficha técnica del cuestionario de la variable Clima organizacional de las enfermeras.

1. Nombre

Escala multidimensional de clima organizacional (EMCO)

2. Autora

Bach. Milly Solis Martinez

3. Objetivo

Determinar el clima organizacional de las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

4. Normas

Al contestar las preguntas el profesional de enfermería debe ser honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real.

El tiempo designado para responder cada pregunta es de 30 segundos.

5. Usuarios (muestra)

El total de usuarias fue 65 enfermeras.

6. Unidad de análisis

Las enfermeras que trabajan en la UCI neonatales del INMP.

7. Modo de aplicación

El presente cuestionario está conformado por 29 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.

El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignado los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.

El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 35 minutos.

Los materiales a utilizar son lapiceros o lápices.

8. Estructura

El cuestionario del Clima organizacional de las enfermeras que trabajan en la UCI neonatales consta de 29 ítems, distribuidos entre las tres dimensiones de la variable:

Variable: Clima organizacional de las enfermeras

9. Validación y confiabilidad

El presente instrumento de EMCO es de autoría de Gómez y Vicario, el cual ha sido validado por los expertos. La confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.925 que corresponde a un instrumento confiable (Gómez *et al.*, 2010).

Ficha técnica del cuestionario de la variable Motivación laboral de las enfermeras.

1. Nombre

El cuestionario MbM

2. Autora

Bach. Milly Solis Martinez

3. Objetivo

Determinar la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

4. Normas

Al contestar las preguntas el profesional de enfermería debe ser honesto y sincero con sus respuestas de modo que se obtenga una información real.

El tiempo designado para responder cada pregunta es de 30 segundos.

5. Usuarios (muestra)

El total de usuarias fue 65 enfermeras.

6. Unidad de análisis

Las enfermeras que trabajan en la UCI neonatales del INMP.

7. Modo de aplicación

El presente cuestionario está conformado por 20 ítems, distribuidos entre las cuatro dimensiones de la variable, con alternativas de respuesta que van del 1 al 5 por cada ítem.

El desarrollo del cuestionario es de forma individual, consignando los datos que se requieran de acuerdo a las instrucciones.

El tiempo de aplicación del cuestionario es de aproximadamente 35 minutos.

Los materiales a utilizar son lapiceros o lápices.

8. Estructura

El cuestionario de motivación laboral de las enfermeras que trabajan en la UCI neonatales consta de 20 ítems, distribuidos entre las cuatro dimensiones de la variable.

Variable: Motivación laboral de las enfermeras

9. Validación y confiabilidad

El presente instrumento de MbM es de autoría de Marshall Sashkin, Ph.D, el cual ha sido validado por expertos .La confiabilidad del instrumento se realizó por el método de Alfa de Cronbach obteniéndose un coeficiente de 0.925 que corresponde a un instrumento confiable (Sashkin, 1996).

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Sistema individual							
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	✓		✓		✓		
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	✓		✓		✓		
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Sistema interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	✓		✓		✓		
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	✓		✓		✓		
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	✓		✓		✓		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Sistema organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	✓		✓		✓		
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	✓		✓		✓		

17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	✓		✓		✓	
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.	✓		✓		✓	
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	✓		✓		✓	
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	✓		✓		✓	
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	✓		✓		✓	
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓	
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	✓		✓		✓	
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	✓		✓		✓	
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	✓		✓		✓	
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓	
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	✓		✓		✓	
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Junio del 2018

Fredy Belito Hilario

Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Sistema individual							
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	✓		✓		✓		
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	✓		✓		✓		
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Sistema interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	✓		✓		✓		
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	✓		✓		✓		
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	✓		✓		✓		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Sistema organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	✓		✓		✓		
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	✓		✓		✓		

17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	✓		✓		✓	
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.	✓		✓		✓	
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	✓		✓		✓	
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	✓		✓		✓	
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	✓		✓		✓	
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓	
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	✓		✓		✓	
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	✓		✓		✓	
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	✓		✓		✓	
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓	
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	✓		✓		✓	
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ABEL RODRIGUEZ T. DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Sistema individual							
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades.	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo.	✓		✓		✓		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades.	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir cómo hacer sus actividades.	✓		✓		✓		
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades.	✓		✓		✓		
7	A cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en que desea realizar sus actividades.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Sistema interpersonal	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	✓		✓		✓		
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores.	✓		✓		✓		
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo.	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo.	✓		✓		✓		
13	En mi trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales.	✓		✓		✓		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Sistema organizacional	Si	No	Si	No	Si	No	
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible.	✓		✓		✓		
16	El trato de los superiores hacia sus trabajadores es con respeto.	✓		✓		✓		

17	Los directivos dan apoyo a su personal en la realización de sus actividades.	✓		✓		✓	
18	El jefe trata con indiferencia a su personal.	✓		✓		✓	
19	Dentro de la organización el jefe trata a los empleados de manera deshumanizada.	✓		✓		✓	
20	La organización emplea incentivos para que los trabajadores realicen mejor sus actividades.	✓		✓		✓	
21	Todos los trabajadores dentro de la organización tienen posibilidades de ser beneficiados por su trabajo.	✓		✓		✓	
22	La organización otorga estímulos a los trabajadores para mejorar su desempeño.	✓		✓		✓	
23	Existen distintas formas de recompensar a los trabajadores.	✓		✓		✓	
24	Cada trabajador realiza sus actividades con entusiasmo.	✓		✓		✓	
25	Los trabajadores muestran agrado en realizar sus tareas.	✓		✓		✓	
26	Los trabajadores brindan su mejor esfuerzo en la realización de su trabajo.	✓		✓		✓	
27	El jefe mantiene una actitud abierta para recibir propuestas relacionadas al trabajo.	✓		✓		✓	
28	En la organización todos los empleados reciben apoyo del jefe en la realización de las tareas.	✓		✓		✓	
29	Al jefe se le dificulta guiar a su personal para que estos cumplan con los objetivos de la organización.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Jessica Palacios Garay DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metodología


¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Junio del 2018



Dra. Jessica Palacios Garay
CIP # 0300370757

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Protección y seguridad							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo.	✓		✓		✓		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	✓		✓		✓		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	✓		✓		✓		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	✓		✓		✓		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Sociales y de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	✓		✓		✓		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	✓		✓		✓		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros- clientes o compañeros de trabajo-.	✓		✓		✓		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	✓		✓		✓		

12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	✓		✓		✓		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	✓		✓		✓		
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	✓		✓		✓		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	✓		✓		✓		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	✓		✓		✓		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	✓		✓		✓		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	✓		✓		✓		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. FREDY BELITO HILARIO DNI: 41446811

Especialidad del validador: TEMÁTICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Junio del 2018

Fredy Belito Hilario

Maestro en Docencia Universitaria

Firma del Experto Informante.

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Protección y seguridad							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo.	✓		✓		✓		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	✓		✓		✓		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	✓		✓		✓		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	✓		✓		✓		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Sociales y de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	✓		✓		✓		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	✓		✓		✓		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros- clientes o compañeros de trabajo-.	✓		✓		✓		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	✓		✓		✓		

12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	✓		✓		✓		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	✓		✓		✓		
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	✓		✓		✓		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	✓		✓		✓		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	✓		✓		✓		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	✓		✓		✓		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	✓		✓		✓		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. ABEL RODRIGUEZ T. DNI: 08012553

Especialidad del validador: TEMATICO

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

18 de Junio del 2018

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo 3. Certificados de validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Protección y seguridad							
1	Lo más importante para mí es tener un empleo.	✓		✓		✓		
2	La seguridad del puesto de trabajo no es especialmente importante para mí.	✓		✓		✓		
3	Para mí, es fundamental poder disponer de ingresos regulares.	✓		✓		✓		
4	Un buen empleo debe incluir un plan de jubilación sólido.	✓		✓		✓		
5	Uno de los aspectos más importantes de un puesto de trabajo es el plan de seguros de enfermedad de la empresa.	✓		✓		✓		
	Dimensión 2: Sociales y de pertenencia	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Prefiero trabajar de manera independiente, más o menos por mi cuenta	✓		✓		✓		
7	Mis amigos significan más que casi ninguna otra cosa para mí.	✓		✓		✓		
8	Es preferible evitar una relación demasiado estrecha con los compañeros de trabajo.	✓		✓		✓		
9	Prefiero claramente un trabajo que implique establecer contacto con otros- clientes o compañeros de trabajo-.	✓		✓		✓		
10	Formar parte de un grupo de trabajo unido es muy importante para mí.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3: Autoestima	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Un sueldo alto es un claro indicativo del valor que tiene el trabajador para la empresa.	✓		✓		✓		

12	La mayor parte de las personas creen que son más capaces de lo que realmente son.	✓		✓		✓		
13	La valoración que tengo de mí mismo es más importante que la opinión de ninguna otra persona.	✓		✓		✓		
14	Me molesta que alguien intente atribuirse el mérito de algo que yo he conseguido.	✓		✓		✓		
15	Mis logros me proporcionan una importante sensación de autorrespeto.	✓		✓		✓		
	Dimensión 4: Autorrealización	Si	No	Si	No	Si	No	
16	Buscar aquello que te haga feliz es lo más importante en la vida.	✓		✓		✓		
17	Quiero un trabajo que me permita aprender cosas nuevas y desarrollar nuevas destrezas.	✓		✓		✓		
18	Perseguir los sueños es una pérdida de tiempo.	✓		✓		✓		
19	Lo que me motiva es llegar tan lejos como pueda, encontrar mis propios límites.	✓		✓		✓		
20	Prefiero hacer cosas que sé hacer bien que intentar hacer cosas nuevas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

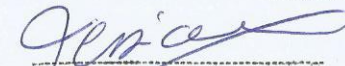
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. Jessica Palacios Garay DNI: 00370757

Especialidad del validador: Metodología

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

10 de Junio del 2018



Dra. Jessica Palacios Garay
CIP # 0300370757

Firma del Experto Informante.
Especialidad

Anexo 4. Base de datos de la confiabilidad
Variable Clima organizacional

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	5	2	2	2	3	3	4	2	2	5	2	3
4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	5	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5
3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
3	4	3	5	2	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4
3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	2	3	4	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	3	4	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3
4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3
4	2	2	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	2	3	3	4	3	2
3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	5	3	4	4	2	3	3	3	4	5	3	3	3	4	5	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2
3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4
3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2
3	3	3	3	3	4	3	5	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
2	2	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	5	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3
3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	5	3	3	3	3	5	3	3
2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	2	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	1	2	2	2	3	1	2	2
3	2	1	3	1	2	3	5	2	1	3	1	1	1	3	5	1	2	2	1	5	1	2	1	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	2	4	5	3	3	2	4	5	3	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3
1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	5	3	3
3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	1	3	3	3	3	5	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3
3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2
3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2
4	4	4	1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	5
2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3
3	1	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3
5	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3	3	1	4	4	5	3	3	3	4	5	5	3	3	5	1	4	3	3

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,921	29

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de clima organizacional es altamente confiable con una puntuación de 0,921 puntos

Variable motivación laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
2	4	2	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	2	3	4	4	4
2	2	3	2	2	4	2	2	2	3	2	1	5	2	2	2	3	2	2	3
1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1
3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2
1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2	2	1	2	3	3	1	2
5	4	5	5	5	3	2	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
1	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
3	1	1	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	1
5	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	1
2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	4
2	3	3	3	5	3	5	5	2	4	4	3	3	3	3	3	3	5	4	4
2	3	3	5	5	2	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	2	2	2	2	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
2	2	3	5	3	3	2	3	2	3	5	2	3	3	3	2	3	2	3	3
3	4	5	4	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	1	3	4	2
5	4	5	1	5	3	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	4	4	4
2	5	2	3	3	1	5	2	2	5	4	2	3	3	1	3	2	2	2	4
1	3	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	4
5	3	5	5	3	1	3	3	5	3	3	3	3	5	5	3	5	3	5	5
1	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	5	3	1	3	3
3	3	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	3	3
2	2	3	3	3	1	2	3	3	4	3	3	3	3	5	2	5	2	3	5
3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2
3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	5	3	3	5	4	4	3	3	3	5	3	3	5	4	5

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,938	20

Interpretación:

El resultado nos indica que el instrumento de motivación laboral es altamente confiable con una puntuación de 0,938 puntos

Anexo 5. Base de datos del estudio

N°	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	D1	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	D2	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	D3	V1	
1	3	3	3	5	5	4	3	26	3	5	4	4	4	3	5	28	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	5	3	49	103	
2	4	4	4	4	4	4	4	28	3	4	4	4	4	4	4	27	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	57	112	
3	2	2	1	2	2	3	3	15	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	30	61	
4	1	1	1	2	1	2	2	10	1	1	2	1	3	1	1	10	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	22	42
5	3	4	3	4	3	5	2	24	4	3	2	3	3	2	3	20	3	3	5	3	3	1	3	3	2	3	4	4	2	1	1	41	85	
6	2	1	1	1	1	2	2	10	1	1	2	2	1	2	1	10	1	2	1	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	3	2	3	28	48
7	3	3	1	5	1	3	1	17	5	2	2	3	3	2	3	20	2	2	2	1	5	1	1	1	3	5	1	2	2	4	4	36	73	
8	1	1	3	1	1	3	1	11	1	1	3	1	1	3	1	11	4	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	3	1	26	48
9	2	2	2	1	1	1	2	11	2	1	1	3	2	3	4	16	1	2	3	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	32	59	
10	2	2	2	3	5	4	5	23	4	3	4	3	2	2	3	21	2	2	4	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	4	2	37	81	
11	5	3	2	2	3	3	5	23	2	3	2	2	2	2	3	16	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	35	74	
12	2	2	2	5	4	5	4	24	3	4	3	2	2	2	1	17	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	1	24	65	
13	2	2	3	5	4	5	4	25	3	4	3	1	4	2	1	18	2	1	1	3	1	2	1	1	3	1	1	1	4	2	2	26	69	
14	1	1	2	2	2	2	2	12	2	2	2	1	1	2	2	12	1	3	1	4	1	1	1	2	3	2	3	1	1	3	1	28	52	
15	3	3	3	4	2	4	2	21	2	3	2	2	2	3	2	16	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	27	64	
16	1	2	2	5	4	5	4	23	3	4	3	1	1	1	1	14	2	1	5	4	5	4	3	4	3	1	1	1	2	2	2	40	77	
17	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	1	2	2	1	1	9	1	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	4	2	2	38	56	
18	2	1	1	1	2	2	1	10	2	1	1	1	2	2	1	10	1	3	2	1	1	1	2	2	1	1	4	3	3	4	2	31	51	
19	1	1	1	1	1	3	1	9	1	1	1	1	1	3	1	9	5	4	3	4	1	1	1	1	1	3	1	5	4	4	3	41	59	
20	4	3	1	3	3	4	4	22	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	3	1	1	2	4	1	1	2	2	3	1	2	1	32	81	
21	5	4	1	1	1	1	2	15	2	1	1	1	3	5	3	16	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	3	3	3	25	56	
22	5	1	1	1	1	1	3	13	1	1	2	2	1	1	1	9	1	2	1	1	2	1	1	1	5	2	1	1	2	5	1	27	49	
23	1	1	1	3	1	3	1	11	1	2	2	5	4	3	5	22	4	3	1	1	4	3	4	3	1	1	2	2	1	1	5	36	69	
24	1	3	1	1	1	3	1	11	1	2	2	3	4	4	1	17	3	2	1	1	3	1	1	3	1	1	2	2	4	5	3	33	61	
25	5	4	5	4	3	5	4	30	3	5	5	5	4	4	5	31	4	4	5	5	5	3	3	2	2	2	3	5	4	4	5	53	114	
26	5	4	5	5	4	4	4	31	4	4	4	4	3	5	4	28	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	3	3	67	126	
27	3	3	3	2	1	2	2	16	3	1	1	2	2	3	3	15	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	25	56	
28	1	1	1	4	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	28	52	
29	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	33	70	
30	2	2	2	2	1	1	2	12	2	1	2	1	4	1	1	12	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	1	2	1	1	2	38	62	
31	2	2	2	1	1	2	2	12	1	1	1	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	29	53
32	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	20	36	

33	2	2	2	5	4	5	4	24	3	4	3	2	2	2	2	18	1	1	4	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	24	66	
34	2	3	3	3	4	4	4	23	5	4	5	5	5	2	4	30	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	5	5	1	48	101	
35	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	2	2	3	3	3	18	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	33	66	
36	4	4	5	4	3	2	3	25	3	2	2	2	2	3	2	16	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	47	88	
37	2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	1	1	1	3	3	12	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	19	43	
38	4	5	5	5	5	3	5	32	3	5	5	1	2	1	1	18	4	2	1	5	5	3	2	4	1	2	2	5	2	5	1	44	94	
39	2	2	2	2	3	1	2	14	2	1	2	1	4	1	1	12	1	1	1	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	2	21	47	
40	2	2	2	1	3	2	2	14	3	3	1	2	2	3	2	16	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	3	2	1	29	59
41	1	1	3	2	2	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	20	38	
42	2	2	2	1	3	3	1	14	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	4	5	4	5	4	3	4	3	3	1	1	2	1	42	69	
43	1	1	1	4	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	28	52
44	3	3	3	2	1	2	2	16	3	1	1	2	2	3	3	15	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	25	56	
45	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	33	70
46	2	2	1	2	2	3	3	15	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	30	61	
47	2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	1	1	1	3	3	12	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	19	43	
48	4	3	4	3	4	3	4	25	1	5	5	5	3	3	4	26	4	4	2	2	2	5	4	5	4	3	4	3	3	4	2	51	102	
49	4	4	4	4	4	4	2	26	3	3	4	3	2	4	2	21	1	4	3	2	3	2	4	4	4	2	3	2	4	4	2	44	91	
50	2	3	3	3	4	4	4	23	5	4	5	5	5	2	4	30	4	4	4	3	4	2	2	3	3	2	2	4	5	5	1	48	101	
51	5	4	5	4	3	5	5	31	4	5	5	3	4	4	4	29	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	1	3	37	97	
52	5	4	3	5	5	5	4	31	4	4	4	4	3	2	3	24	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	36	91	
53	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	2	2	3	3	3	18	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	33	66	
54	4	4	5	4	3	2	3	25	3	2	2	2	2	3	2	16	2	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	45	86	
55	2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	1	1	2	3	3	13	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	19	44	
56	4	5	5	5	5	3	5	32	3	5	5	1	2	1	1	18	4	2	1	5	5	3	2	4	1	2	2	5	2	5	1	44	94	
57	2	2	2	2	1	1	2	12	2	1	2	1	4	1	1	12	1	1	1	5	4	5	4	3	4	3	1	2	1	1	2	38	62	
58	2	2	2	1	1	2	2	12	1	1	1	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	1	29	53	
59	1	1	1	2	2	1	1	9	1	1	1	1	1	1	1	7	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	20	36	
60	2	2	2	1	1	3	1	12	1	2	2	2	2	2	2	13	1	1	2	1	1	2	2	1	2	1	3	1	1	2	1	22	47	
61	1	1	1	4	1	1	1	10	2	2	2	2	2	2	2	14	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	28	52
62	3	3	3	2	1	2	2	16	3	1	1	2	2	3	3	15	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	4	1	1	2	25	56	
63	3	3	3	2	2	2	2	17	2	3	3	3	3	3	3	20	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	33	70	
64	2	2	1	2	2	3	3	15	2	2	3	2	2	2	3	16	2	3	2	2	2	1	3	2	1	3	1	2	3	1	2	30	61	
65	2	2	1	1	2	2	2	12	2	1	1	2	1	3	3	13	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	23	48	

N°	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	P10	D2	P11	P12	P13	P14	P15	D3	P16	P17	P18	P19	P20	D4	V2
1	3	4	3	3	3	16	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	5	3	5	5	4	22	67
2	4	3	5	5	5	22	4	1	2	1	1	9	2	1	1	1	1	6	3	1	1	1	1	7	44
3	1	2	1	3	1	8	2	3	1	1	3	10	2	3	2	2	2	11	3	2	2	1	1	9	38
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	2	1	6	1	2	3	1	2	9	1	2	2	1	2	8	28
5	3	2	3	3	3	14	5	4	1	1	2	13	3	3	3	4	5	18	5	3	5	5	3	21	66
6	1	1	2	1	4	9	2	1	1	2	3	9	2	2	1	1	2	8	2	2	5	5	4	18	44
7	3	1	1	1	1	7	1	3	1	1	2	8	2	2	2	3	5	14	2	1	1	1	1	6	35
8	3	2	1	1	1	8	1	1	3	1	3	9	5	3	3	5	3	19	3	5	3	3	5	19	55
9	2	2	4	2	2	12	3	2	3	3	2	13	1	2	2	1	2	8	3	1	4	3	2	13	46
10	2	4	3	2	2	13	2	2	3	3	3	13	4	3	3	5	3	18	5	3	3	5	4	20	64
11	2	2	2	3	2	11	2	2	3	4	2	13	4	3	3	2	3	15	2	3	5	3	2	15	54
12	1	1	2	2	2	8	5	4	5	4	3	21	4	3	2	2	2	13	2	1	1	4	1	9	51
13	2	1	1	5	4	13	5	4	3	4	3	19	1	1	2	1	2	7	2	2	2	2	4	12	51
14	1	2	2	2	2	9	5	4	5	4	3	21	4	3	3	2	2	14	1	1	2	3	2	9	53
15	2	2	3	2	2	11	5	4	5	4	3	21	4	3	2	1	1	11	3	1	3	3	1	11	54
16	2	1	1	2	1	7	2	1	2	1	1	7	1	2	1	1	2	7	1	1	2	1	1	6	27
17	2	3	3	3	4	15	3	1	1	1	2	8	2	1	1	1	1	6	2	1	1	1	2	7	36
18	1	2	1	1	1	6	2	2	1	1	2	8	2	2	3	2	1	10	4	2	2	1	1	10	34
19	2	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	3	1	2	4	11	4	2	1	1	1	9	31
20	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	3	17	3	4	2	4	4	17	4	4	4	4	4	20	73
21	4	5	3	1	2	15	1	1	1	2	2	7	1	1	1	1	5	9	4	1	1	1	2	9	40
22	5	1	1	1	2	10	1	1	4	2	3	11	1	2	2	2	5	12	5	4	5	5	4	23	56
23	4	3	5	1	1	14	4	3	4	3	1	15	1	2	2	5	3	13	5	1	1	1	1	9	51
24	4	1	1	1	1	8	1	3	1	1	2	8	2	4	4	3	4	17	4	1	1	1	1	8	41
25	2	4	5	4	4	19	5	5	5	1	2	18	2	2	3	4	4	15	5	5	4	5	5	24	76
26	5	5	4	5	1	20	1	1	2	2	1	7	1	1	1	4	5	12	5	5	5	5	5	25	64
27	2	3	3	2	1	11	2	1	2	4	4	13	3	1	1	2	2	9	4	4	2	2	1	13	46
28	2	4	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	3	11	45
29	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	56
30	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	35
31	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	1	9	33
32	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	27

33	3	3	1	1	2	10	1	3	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41
34	5	2	4	4	4	19	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	1	18	79
35	2	3	2	2	2	11	4	2	5	5	5	21	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	5	22	73
36	4	3	2	2	4	15	4	2	4	4	3	17	4	4	3	3	5	19	2	3	5	2	3	15	66
37	1	3	1	4	1	10	5	1	1	1	2	10	2	2	2	4	1	11	3	2	2	2	1	10	41
38	3	1	1	4	2	11	1	2	4	3	2	12	4	4	4	4	3	19	2	5	3	2	5	17	59
39	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	1	8	1	1	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	35
40	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	1	9	33
41	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	27
42	3	3	1	1	2	10	1	3	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41
43	2	4	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	3	11	45
44	2	3	3	2	1	11	2	1	2	4	4	13	3	1	1	2	2	9	4	4	2	2	1	13	46
45	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	56
46	1	2	1	3	1	8	2	3	1	1	3	10	2	3	2	2	2	11	3	2	2	1	1	9	38
47	1	3	1	4	1	10	5	1	1	1	2	10	2	2	2	4	1	11	3	2	2	2	1	10	41
48	3	3	1	4	4	15	2	4	1	4	4	15	3	4	4	4	4	19	3	3	4	3	3	16	65
49	3	4	2	1	4	14	3	2	5	4	4	18	4	4	4	5	4	21	5	5	4	5	5	24	77
50	5	2	4	4	4	19	4	4	5	5	5	23	4	3	4	4	4	19	4	5	4	4	5	22	83
51	3	4	4	4	4	19	4	3	4	5	5	21	5	5	3	5	5	23	4	4	5	4	4	21	84
52	2	2	3	4	3	14	2	4	2	2	2	12	1	2	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	45
53	2	3	2	2	2	11	4	2	5	5	5	21	4	3	4	4	4	19	1	5	4	4	5	19	70
54	4	3	2	2	4	15	4	1	4	4	3	16	4	4	3	3	5	19	2	3	5	2	3	15	65
55	1	3	1	4	1	10	5	1	1	1	2	10	2	2	2	4	1	11	3	2	2	2	1	10	41
56	3	1	1	4	2	11	1	2	2	3	2	10	2	2	4	4	3	15	2	5	3	2	5	17	53
57	2	2	2	2	2	10	5	4	5	4	3	21	4	3	1	2	2	12	2	5	4	5	4	20	63
58	1	1	1	2	2	7	2	2	1	2	2	9	2	1	1	2	2	8	2	2	2	2	1	9	33
59	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	2	7	2	2	1	1	1	7	1	1	1	1	1	5	27
60	3	3	1	1	2	10	1	3	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	41
61	2	4	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	3	3	3	2	13	2	2	2	2	3	11	45
62	2	3	3	2	1	11	2	1	2	4	4	13	3	1	1	2	2	9	4	4	2	2	1	13	46
63	3	3	3	2	3	14	3	3	3	3	3	15	3	3	3	2	3	14	2	3	3	2	3	13	56
64	1	2	1	3	1	8	2	3	1	1	3	10	2	2	2	2	2	10	3	2	2	1	1	9	37
65	1	3	1	2	1	8	5	1	1	1	5	13	2	2	2	4	1	11	3	2	2	2	1	10	42

Anexo 5. Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

Br. Milly Solis Martinez

milly.11@hotmail.com

Escuela de Posgrado

Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

El presente estudio responde a la pregunta: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018?, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima.

El diseño de investigación corresponde al no experimental, de naturaleza cualitativa, transversal y correlacional, la muestra estuvo conformada por 65 enfermeras de manera respectiva. Se aplicó la técnica de la encuesta con cuestionario tipo escala de Likert elaborado por Gómez y Vicario para la variable Clima organizacional y por Marshall para la variable Motivación laboral.

Como resultado del estudio se encontró que existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Palabras clave: Clima organizacional, motivación laboral, enfermeras.

Abstract

The present study answers the question: What is the relationship between the organizational climate and work motivation in nurses of the National Maternal and Perinatal Institute Lima, 2018?, whose objective was to determine the relationship between the organizational climate and Job motivation in the nurses.

The design of research corresponds to the non-experimental, qualitative, transversal and correlational; the sample was composed of 65 nurses respectively. The survey technique was applied with Likert scale questionnaire elaborated by Gómez y Vicario for the variable Organizational climate and by Marshall for the variable Work motivation.

Because of the study, it was found that there is a relationship between organizational climate and work motivation in nurses of the National Maternal Perinatal Institute Lima, 2018.

Keywords: Organizational climate, work motivation, nurses.

Introducción

Definición del clima organizacional

De acuerdo con el Minsa (2011) son las percepciones compartidas por cada uno de los integrantes de una organización respecto al trabajo, el espacio físico, las relaciones interpersonales en torno a él y las diversas situaciones que afectan a dicho entorno.

Dimensiones de la gestión administrativa

Dimensiones del clima organizacional

Para efectos de la presente investigación se tomó como referencia la Escala Multidimensional de Clima Organizacional (EMCO) desarrollada por Gómez y Vicario (2010) citado por Patlán y Flores (2013), quien determinó tres niveles: sistema individual, interpersonal y organizacional. A continuación, se analiza cada uno de las dimensiones:

Dimensión 1: Sistema individual

Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), señalaron que se refiere a los atributos de cada persona. Comprende dos factores:

Satisfacción de los trabajadores: Grado en que los trabajadores perciben que son reconocidos por su trabajo y si estos se sienten satisfechos con el logro de las

metas y objetivos en el trabajo, como resultado de un ambiente agradable y de satisfacción para el trabajo.

Autonomía en el trabajo: Grado en que los trabajadores perciben sentirse independientes en su trabajo y tienen la libertad de elegir y decidir la forma más conveniente de realizar sus actividades en el trabajo.

Dimensión 2: Sistema interpersonal

Según Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), se refiere a aquellos atributos de la relación entre el trabajador y su entorno laboral. Comprende dos factores:

Relaciones sociales entre los miembros de la organización: Grado en que los trabajadores perciben el trabajo con sus compañeros bajo una atmósfera de amistad y camaradería y en el cual existe una buena comunicación para realizar el trabajo en equipo.

Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo: Grado de comunicación, compromiso e integración que existe entre los miembros de la organización. Así como la percepción que tienen los trabajadores de recibir apoyo y ayuda de sus compañeros, favoreciendo el sentimiento de trabajo en equipo.

Dimensión 3: Sistema organizacional.

Gómez y Vicario (2010) citado en Patlán y Flores (2013), manifestaron que se refiere a los atributos de la organización, el trabajador y el ambiente que lo rodea. Comprende cuatro factores: Consideración de directivos, Beneficios y recompensas, Motivación - esfuerzo y Liderazgo de directivos: Grado en el que los trabajadores perciben un manejo inteligente, responsable y alentador por parte de sus superiores, en cómo la capacidad de toma de decisiones y el don de mando influye en el desarrollo de las actividades de los trabajadores.

Bases teóricas de la motivación laboral

Definición de la variable motivación laboral

Stoner (1996) precisó que es una singularidad de la psicología humana incluyendo los factores que pueden causar, aprovechar, apoyar la conducta humana y logrando que estos funcionen.

Por su parte, Robbins (1999) manifestó que es el anhelo de mucho esfuerzo por lograr la meta de la empresa, influyendo con la necesidad de satisfacer alguna necesidad individual.

Dimensiones de la motivación laboral

El proceso investigativo utilizó el cuestionario MbM elaborado por Sashkin (1996) basado en Maslow (1954), que se divide en cuatro dimensiones: Protección y seguridad, sociales y pertenencia, autoestima y autorrealización.

Dimensión 1: Protección y seguridad.

De acuerdo con Sashkin (1996) incluyen una amplia gama de necesidades relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de estas necesidades se encontrarían las necesidades de; sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia.

Dimensión 2: Sociales y pertenencia.

Sashkin (1996) manifestó que se concentran en los aspectos sociales donde casi todo el mundo concede valor a las relaciones interpersonales y de interacción social. Dentro de las necesidades de amor y de pertenencia se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; las necesidades de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros. La existencia de esta necesidad está subordinada a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Dimensión 3: Autoestima.

Según Sashkin (1996) para motivar una persona es preciso satisfacer su necesidad preponderante, en el caso de la Madre soltera sería efectivo ofrecerle una remuneración económica importante. La autoestima es la fuerza innata que impulsa al organismo hacia la vida, hacia la ejecución armónica de todas sus funciones y hacia su desarrollo; que le dota de organización y direccionalidad en todas sus funciones y procesos, ya sean estos cognitivos, emocionales o motores.

Dimensión 4: Autorrealización.

Para Sashkin (1996) reflejan el deseo de la persona por crecer y desarrollar su potencial al máximo. La satisfacción de las necesidades de carencia es condición necesaria, pero no suficiente, para que el individuo logre la autorrealización.

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, la investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. La población fue de 65 enfermeras, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. La validez fue de juicio de expertos y la confiabilidad fue de Alpha de Cronbach para ambas variables. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables el clima organizacional y motivación laboral; por otro lado, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la rho Spearman.

Resultados

Según los resultados de la estadística aplicada a las enfermeras de la UCI neonatales el análisis se llevó a cabo con el propósito de especificar las propiedades, características y rasgos importantes de las variables clima organizacional y la motivación laboral.

Tabla 1.

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,662**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,662**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

De los resultados que se aprecian en la tabla 1 se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,662** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la

motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 2.

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Protección y seguridad
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,672**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Protección y seguridad	Coeficiente de correlación	,672**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla 2 los resultados presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,672** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 3.

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Sociales y pertinencia
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Sociales y pertinencia	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla 3 los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,495** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 4.

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Autoestima
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,533**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Autoestima	Coeficiente de correlación	,533**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Así mismo en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla 4 los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,533** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión del autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Tabla 5.

Grado de correlación y nivel de significación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018

			Clima organizacional	Autorrealización
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,499**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	65	65
	Autorrealización	Coeficiente de correlación	,499**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Finalmente en cuanto al resultado específico se aprecian en la tabla 5 los resultados que se aprecian en la tabla adjunta se presentan los estadísticos en cuanto al grado de correlación entre las variables determinada por el Rho de Spearman 0,499** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables, frente al (grado de significación estadística) $p < 0,05$, por lo que rechazamos la hipótesis nula, existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018.

Discusión

En relación al objetivo general: determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018. De acuerdo a los resultados encontrados en la investigación aceptamos la hipótesis alterna general, es decir entre el clima organizacional y la motivación laboral existe una moderada relación positiva entre las variables; estos importantes hallazgos guardan similitud con la investigación de Rosales (2016) quien manifiesta que existe relación significativa entre ambas variables del personal de enfermería del servicio de emergencia de dicha institución.

Por otro lado, el clima organizacional es importante porque garantiza un buen nivel del servicio tal como lo manifiesta Juárez (2012), encontró un clima

organizacional favorable va mejorar una mayor calidad en la vida de los integrantes de la institución de salud y mejorando sustancialmente en la presentación de servicios de salud al derecho habiente, se tomó en cuenta ya que tiene a una variable de estudio y de correlación; así como también lo indican Manosalvas, Manosalvas y Nieves (2015) Los resultados obtenidos fueron que hubo relación directa entre ambas variables estudiadas y llegando a la conclusión que pueden utilizarse para diseñar estrategias que posibiliten una gestión más eficiente del talento humano, se tomó ya que tiene a una variable de estudio y busco la correlación.

Del mismo modo, Carhuancho (2016) encontró que existe relación significativa entre ambas variables, ($p=0,000<0,05$) y ($r=0,327$), se puede decir que fue una correlación directa baja. Llegando a la conclusión que a mayores niveles de clima organizacional habría mayores niveles de motivación laboral en las enfermeras profesionales de dicha institución de salud del Callao. Tomamos como antecedente ya que tiene a las dos variables y parecidas muestras.

Conclusiones

Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,662** quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de protección y seguridad de la motivación laboral del Instituto Nacional Materno Perinatal, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,672** quien muestra una moderada relación positiva entre las variables.

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de sociales y pertinencia de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,495** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables.

Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de la autoestima de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal, coeficiente determinada por el Rho de Spearman 0,533** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables.

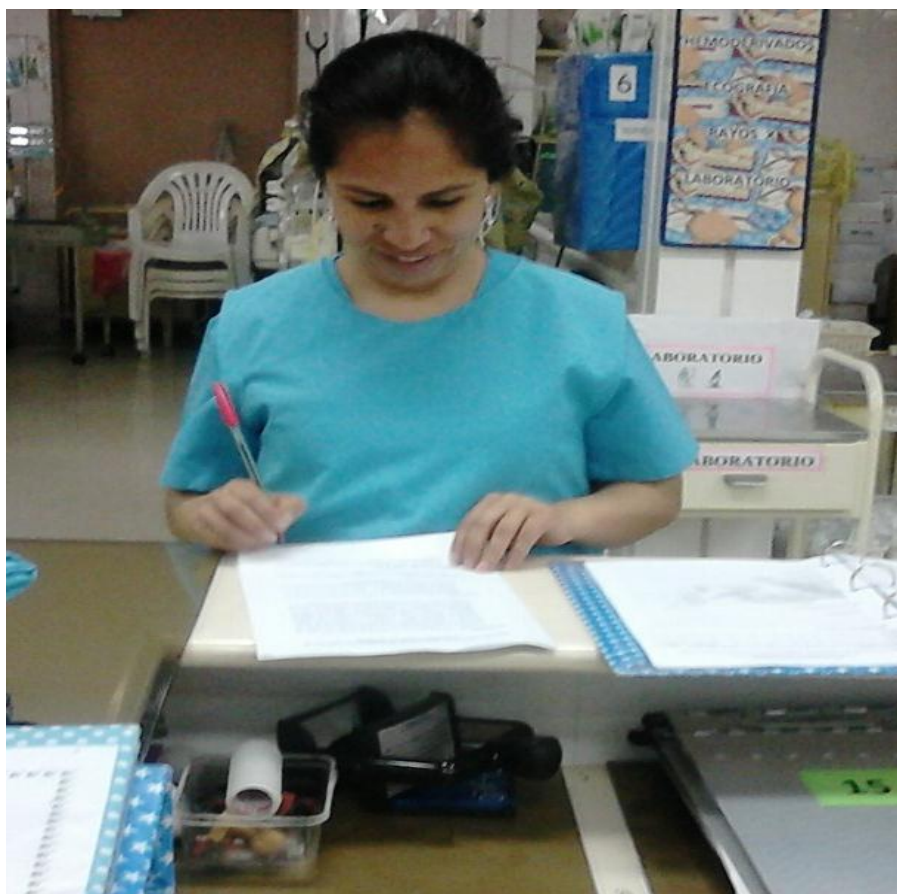
Existe relación entre el clima organizacional y la dimensión de autorrealización de la motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal determinada por el Rho de Spearman 0,499** significa que existe una moderada relación positiva entre las variables.

Referencias

- Carhuancho, A. (2016). *Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería en el Centro Medico Naval, Callao*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: Universidad César Vallejo.
- Gómez, A. y Vicario, M. (2010). *Clima organizacional: conceptualización y propuesta de una escala*. (Tesis de licenciatura). México: UNAM.
- Goncalves, A. (Julio, 1998). *Dimensiones del clima organizacional*. *Revista Énfasis*, 3 (4). Buenos Aires, Argentina.
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50 (3), pp. 307-314. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=457745495014>>ISSN 0443-5117.
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-minister*, (26), pp. 5-15. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322339789001>.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Nueva York: Harper & Row.
- Minsa (2011). *Metodología para el estudio del clima organizacional*. Lima, Perú: J.W.G. Servicios Gráficos E.I.R.L.
- Patlán, J. y Flores, R. (2013). Desarrollo y validación de la escala multidimensional de clima organizacional (EMCO): un estudio empírico con profesionales de la salud. *Ciencia y trabajo*, 15 (48), pp. 131-139. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/cyt/v15n48/art06.pdf>
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Sashkin, M. (1996). *Gestión por motivación. El cuestionario MbM*. 3ra edición. Estados Unidos: HRD Press.
- Sprenger, R. (2005). *El mito de la motivación*. España: Díaz de Santos.









FORMATO DE SOLICITUD DE APROBACION DE PROTOCOLO DE INVESTIGACION.

SOLICITO: APROBACION DE PROTOCOLO DE INVESTIGACION

SEÑOR DIRECTOR GENERAL DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL

DOCTOR ENRIQUE GUEVARA RIOS

Yo, Milly Solis Martinez de Profesión Enfermería

Identificado (a) con DNI N.º 40619266, investigador de:

Pre Grado () Post Grado (X) Otros ()

ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, teniendo el deseo de desarrollar el Protocolo de Investigación titulado:

Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de la UCI neonatales del INMP-Suma, 2018

solicito la evaluación y aprobación del protocolo de investigación presentado en forma escrita como resumen ejecutivo (formato 2) y en extenso vía on line (formato 3), al correo electrónico:

investigación@jemp.gob.pe. Menciono además que el asesor/a de mi proyecto de investigación será:

Juan Arias Pachas

, quien trabaja en el servicio

UCI Neonatal

del Instituto nacional especializado materno perinatal.

Atentamente,

Lima, 28 de Junio de 2018

FIRMA



13894



F-08

I INFORME TÉCNICO DEL COMITÉ METODOLÓGICO.

N° DE EXPEDIENTE 18-13894-1 FECHA 13/11/2018

1. Título del Protocolo "Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de la UCI neonatales del INMP-Lima, 2018."

2. Autor (es) MILLY SOLIS MARTINEZ

Resumen de Evaluación. Poner visto bueno en los espacios dando su conformidad

ITEM	Adecuado	Observación
Título de investigación	✓	
Descripción del Problema.	✓	
Formulación del Problema.	✓	
Justificación.	✓	
Antecedentes de la investigación.	✓	
Bases teóricas.	✓	
Definiciones conceptuales.	✓	
Objetivos.	✓	
Hipótesis.	✓	
Tipo de Estudio.	✓	
Diseño Muestral	✓	
Definición y Operacionalización de variables.	✓	
Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.	✓	
Plan de Recolección de datos.	✓	
Plan de procesamiento y Análisis de datos.	✓	
Presupuesto.	✓	
Cronograma de Actividades.	✓	
Referencias bibliográficas	✓	
Anexos	✓	

APROBACION: SI () NO ()

fecha: 14 / 11 / 18

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada

[Firma]

PRESIDENTE
Comité de Evaluación Metodológica y
Estadística de la Investigación

Presidente del comité
Metodológico

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada

SECRETARIO
Comité de Evaluación Metodológica y
Estadística de la Investigación

Secretario del comité
Metodológico



Instituto Nacional Materno Perinatal

F-09

Comité de Ética

Institutional Review Board (IRB)/ Independent Ethics Committee (IEC) N° IRB 5267
Federal Wide Assurance (FWA) for the Protection of Human Subjects for international Institutions N°
FWA 9725.

INFORME

Exp. N° 18-13894-1

Título del Proyecto	"Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de la UCI Neonatales del INMP-Lima, 2018."
Investigador Principal	<ul style="list-style-type: none"> SOLIS MARTINEZ MILLY Universidad Cesar Vallejo
Financiamiento	Propio.
Tipo de Estudio	Correlacional
Apreciación	En el presente estudio de investigación se pretende determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de la UCI neonatales del INMP
Calificación	Aprobado. Tendrá vigencia hasta el 14 de noviembre del 2019. Los trámites para la renovación de aprobación deberán iniciarse por lo menos 30 días antes de su vencimiento.

Lima, 14 de noviembre del 2018

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada


PRESIDENTE
Comité de Ética en Investigación

.....
Presidente del CIEI

MINISTERIO DE SALUD
INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
Oficina Ejecutiva de Apoyo a la Investigación y
Docencia Especializada


SECRETARIO
Comité de Ética en Investigación

.....
Secretario del CIEI



PERÚ

Ministerio
de SaludInstituto Nacional
Materno Perinatal

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

H.T. 18-13894-1

Lima, 26 de noviembre de 2018

CARTA N° 306 -2018-DG-N° 076-OEAIDE/INMP

Enfermera
MILLY SOLIS MARTINEZ
Investigadora Principal
Universidad César Vallejo
Presente

Asunto: Aprobación de Proyecto de Investigación
Correlacional

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarla cordialmente y a la vez manifestarle que el proyecto de investigación titulado: "**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LAS ENFERMERAS DE LA UCI NEONATALES DEL INMP – LIMA, 2018**", cuyo tipo de estudio es Correlacional; ha sido aprobado por el Comité de Evaluación Metodológico y Estadística en la Investigación y el Comité de Ética en Investigación de nuestra institución, cuya vigencia es hasta el 14 de noviembre de 2019.

En consecuencia, por tener características de ser autofinanciado, se autoriza la ejecución del mencionado proyecto, quedando bajo responsabilidad de la investigadora principal.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para expresarle los sentimientos de mi consideración y estima.

Atentamente,

MINISTERIO DE SALUD
Instituto Nacional Materno Perinatal

M. C. Enrique Guevara Ríos
C.M.P. N° 19766 - R.N.P. N° 8746
DIRECTOR DE INSTITUTO



A. Liñan

c.c.

- DEOG
- DEN

- DEEMSC
 - OEAIDE
- www.iemp.gob.pe
E-mail: direcciongeneral@iemp.gob.pe

- UFI
- Archivo

Jr. Antonio Miroquesada 941, Lima -
PERU
Telefax: (511) 328-0998



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Jannett Maribel Florez Ibarra, asesora del curso Taller de Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisora de la tesis titulada "**Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno Perinatal Lima, 2018**" del (de la) estudiante **Milly Solis Martinez**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 18 de noviembre del 2018



Firma

Mg. Jannett Maribel Florez Ibarra

DNI:09321208

Resumen de coincidencias X

14 %

Se están viendo 5 items estandar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universid...	9 %	>
2	repositorio.un.edu.pe	1 %	>
3	www.dabuchi.huahu...	1 %	>
4	www.micografias.com	<1 %	>
5	Entregado a Universid...	<1 %	>
6	theadr.com	<1 %	>
7	www.webcolor.com	<1 %	>
8	repositorio.unjg.edu.pe	<1 %	>
9	www.ambienteecologi...	<1 %	>



Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del Instituto Nacional Materno

Perúmatil Lima, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Bg. Milly Solís Martínez

ASESORA:

Mg. Janinet Maribel Flores Ibarra

SECCIÓN:

Ciencias del cuidado de la salud y servicios

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

Lima-Perú
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)

SOLIS MARTINEZ MILLY
D.N.I. : 40619266
Domicilio : STG-GPB-MZ D-LT21 V.E.S.
Teléfono : Fijo : Móvil : 995907744
E-mail : milly01@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

SOLIS MARTINEZ MILLY

Título de la tesis:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN
LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO PERINATAL
LIMA, 2018

Año de publicación : 2019

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 : 04-01-2019



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:

SOLIS MARTINEZ MILLY

INFORME TITULADO:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN

LAS ENFERMERAS DEL INSTITUTO NACIONAL MATERNO
PERINATAL LIMA, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRIA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

SUSTENTADO EN FECHA: 04 de DICIEMBRE DEL 2018

NOTA O MENCIÓN: POR UNANIMIDAD



[Firma]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN