



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

“Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN PSICOLOGÍA**

AUTORA:

CORDOVA ROBLES, Evelyn Mariuxa

ASESOR:

Mg. ROSARIO QUIROZ, Fernando Joel

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

LIMA – PERÚ

2017

PAGINA DEL JURADO

Mg. Fernando Joel Rosario Quiroz
PRESIDENTE

Mg. César Manrique Tapia
SECRETARIO

Mg. Juan Walter Pomahuacre Carhuayal
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada con mucho cariño a mi esposo Luis Eduardo Miranda Zubiato por su motivación y apoyo incondicional en mi vida universitaria. A mis padres, por sus enseñanzas y valores inculcados que me ayudan día a día en el camino hacia mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco mucho a mi asesor de tesis Mg. Rosario Quiroz Fernando por su apoyo, paciencia y comprensión en el proceso de desarrollo de esta investigación. De igual manera a mi esposo, padres y hermanos quienes siempre me han brindado su apoyo incondicional en mi vida tanto personal como a lo largo de mi carrera universitaria.

Declaratoria de autenticidad

Yo, Evelyn Mariuxa Córdova Robles, con DNI: 43078169, estudiante de la Escuela de Psicología de la Universidad César Vallejo, con la tesis titulada: "Motivación laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017", declaro bajo juramento que:

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

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

Lima, 24 de Julio del 2017

Evelyn Mariuxa Córdova Robles

DNI 43078169

Presentación

Señores miembros del jurado calificador:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la Tesis de la Escuela Académica Profesional de Psicología de la Universidad “César Vallejo”, para optar el título Profesional de Licenciado en Psicología, presento la tesis titulada: “Motivación laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”. La investigación tiene la finalidad de determinar el nivel de correlación existente entre dichas variables.

El documento consta de siete capítulos: el primer capítulo denominado introducción, en la cual se describen los antecedentes, el marco teórico de las variables, la justificación, la realidad problemática, la formulación de problemas, la determinación de los objetivos y las hipótesis. El segundo capítulo denominado marco metodológico, el cual comprende la Operacionalización de las variables, la metodología, tipos de estudio, diseño de investigación, la población, muestra y muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis de datos. En el tercer capítulo se encuentran los resultados, el cuarto capítulo la discusión, en el quinto capítulo las conclusiones, en el sexto capítulo las recomendaciones, en el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y por último los anexos.

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

Evelyn Mariuxa Córdova Robles

Índice

	Pág.
Página de jurados	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad problemática	1
1.2. Trabajos Previos	2
1.2.1. Antecedentes Internacionales	2
1.2.2 Antecedentes Nacionales	4
1.3. Teorías Relacionadas al tema	6
1.3.1. Nociones Generales	6
1.3.2 Motivación Laboral	8
1.3.2.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades	8
1.3.2.2. Teoría Motivacional de la Autodeterminación	9
1.3.3.Clima Laboral	10
1.3.3.1 Características de Clima laboral	11
1.3.3.2 Determinantes de clima laboral	12
1.3.3.3. Teoría de Clima Laboral de litwin y Stringer	13
1.4. Formulación de problema	14
1.5. Justificación del estudio	14
1.6. Hipótesis	15
1.6.1. Hipótesis general	15
1.6.2. Hipótesis Específica	15
1.7. Objetivos	16
1.7.1. Objetivo General	16
1.7.1. Objetivos Específicos	16

CAPITULO II: MÉTODO	16
2.1. Diseño y tipo de investigación	16
2.2. Variables y definición conceptual	17
2.3. Población y muestra	19
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
2.5. Métodos de análisis de datos	35
2.6. Aspectos éticos	36
CAPITULO III: RESULTADOS	38
3.1. Análisis descriptivos	38
3.2. Análisis inferenciales	39
3.2.1. Prueba de normalidad	39
CAPITULO IV: DISCUSIÓN	44
CAPITULO V: CONCLUSIONES	48
CAPITULO VI. RECOMENDACIONES	50
CAPITULO VII. REFERENCIAS	51
CAPITULO VIII. ANEXOS	56
ANEXO 1: Instrumento de evaluación	56
ANEXO 2: Consentimiento informado	63
ANEXO 3: Permiso de Institución Hospitalaria	64
ANEXO 4: Certificado de validez de contenido	65
ANEXO 5: Matriz de consistencia	75

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Resultados del v- Aiken de la Escala de Motivación laboral R-Masw en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	23
Tabla 2	Estadístico de Confiabilidad de la escala de Motivación laboral R-Masw en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	24
Tabla 3	Baremos de Motivación Laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	25
Tabla 4	Categoría de los baremos de Motivación Laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	26
Tabla 5	Estadístico de Confiabilidad de la escala de clima laboral de Sonia Palma.	28
Tabla 6	Baremos de clima laboral	29
Tabla 7	Categoría Baremos de la escala CL-SPC	30
Tabla 8	Resultados del V - Aiken de clima laboral de la escala clima laboral de Sonia Palma	31
Tabla 9	Estadístico de Confiabilidad de la escala de clima laboral de Sonia Palma.	33
Tabla 10	Baremos de Clima laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	33

Tabla 11	Categoría de los baremos de Clima Laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	35
Tabla 12	Resultados del nivel de Motivación laboral	38
Tabla 13	Resultados del nivel de Clima laboral	38
Tabla 14	Resultados de la prueba de normalidad - Kolmogorov de las variables y sus dimensiones	39
Tabla 15	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre Motivación laboral y clima laboral.	39
Tabla 16	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de Motivación laboral y clima laboral.	40
Tabla 17	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de Motivación laboral y clima laboral.	41
Tabla 18	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de Motivación laboral y clima laboral según tiempo de servicios.	42
Tabla 19	Resultados del coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de Motivación laboral y clima laboral según edad.	43

RESUMEN

Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre Motivación Laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

El tipo de investigación que se utilizó fue descriptiva correlacional de corte transversal, con una muestra de 131 enfermeras a los cuales se les administró dos escalas: Motivación Laboral R-Masw de Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni y la escala Clima Laboral CL – SPC de Sonia Palma.

En los resultados se encontró que sí existe una relación significativa entre las variables de Motivación laboral y clima laboral, asimismo las dimensiones Regulación externa, Regulación identificada y Motivación intrínseca perteneciente a la variable motivación laboral tienen relación significativa con el clima laboral, por otro lado las dimensiones Autorrealización, Involucramiento laboral y Condiciones laborales de la variable clima laboral también demostraron una correlación con motivación laboral, respecto a los factores sociodemográficos tiempo de servicios y edad se demostró que en la relación motivación laboral y clima laboral predominan las enfermeras que tienen trabajando en el hospital de 3 años a más con una edad que fluctúa de 35 años en adelante.

También se demostró que el nivel de Motivación laboral de las enfermeras es medio, a diferencia del clima laboral que se encuentran en un nivel desfavorable lo cual es posible no beneficie el logro de objetivos en su centro de trabajo.

Palabras claves: Motivación laboral, clima laboral, enfermeras.

ABSTRACT

This research was carried out with the objective of determining the relationship between Labor Motivation and Labor Climate in nurses of a Public Hospital administered by Essalud located in the city of Lima in 2017”

The type of research that was used was cross-sectional correlational descriptive, with a sample of 131 nurses who were given two scales: R-Masw Labor Motivation of Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni and the Climate Scale Laboral CL - SPC by Sonia Palma.

In the results, it was found that there is a significant relationship between the variables of Labor motivation and labor climate, as well as the dimensions External regulation, Regulation identified and Intrinsic motivation pertaining to the variable labor motivation have significant relation with the labor climate, on the other hand the Dimensions Self-realization, labor involvement and labor conditions of the variable labor climate also showed a correlation with labor motivation, regarding the sociodemographic factors time of services and age it was demonstrated that in the relation labor motivation and working climate predominate the nurses who have working in the Hospital from 3 years to more with an age that fluctuates from 35 years onwards.

It was also shown that the level of job motivation of the nurses is average, unlike the working environments that are at an unfavorable level which is possible does not benefit the achievement of goals in their workplace.

Key words: Labor motivation, work climate, nurses.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En la revolución industrial tomaron conciencia de una mala situación de empleados remunerados, esta situación comenzó a darse durante tiempos modernos, fenómeno que tuvo sus inicios en la modernidad, sembrando así la duda de poder ofrecer una mejora a las condiciones de los trabajadores sin que se deje de lado la eficiencia de los resultados y a pesar de que en el principio no se consiguió mucho en estos aspectos, los problemas de los trabajadores, por un lado, y los industriales empleando parte de los sobrantes de bienes y conocimientos, por otra, se procuró que los trabajadores queden satisfechos, tratando de darles mejores remuneraciones y beneficios asimismo reducir considerablemente los horarios de trabajo. (Hobsbawn 1977)

Es posible que cada institución tenga diferentes características que repercuten en el comportamiento de sus trabajadores, puede que esto influya en su motivación y la percepción que tengan de su ambiente laboral que viene a ser el clima organizacional, este puede ser analizado de distintas formas y para poder aumentar la competitividad en las organizaciones es preciso comenzar desde el interior de estas y conocer los factores que lo determinan.

Cuando preguntamos a las personas por qué motivo trabajan, generalmente responden que lo hacen para que puedan alimentarse o adquirir cosas que ellos necesitan o quieren obtener, esto nos da a entender que ven el trabajo como un instrumento para satisfacer sus necesidades y no como una necesidad en sí. En realidad, las personas deberían tener un trabajo que tenga un significado para ellos y que les permita dar distintas respuestas cuando les preguntan sobre sus pasatiempos o aficiones” (Chiavenato 2015).

Según Gershon et al. (2007), Hay un interés creciente en entender el papel que desempeñan las condiciones laborales en términos de los serios problemas que enfrentan los hospitales de hoy, como la calidad de la atención al paciente, la insatisfacción de enfermeras y el desafío financiero. Una condición de trabajo

particular que ha sido centro de investigación reciente, es el impacto del clima laboral en las enfermeras, incluyendo cómo resulta esto en su productividad.

El trabajo en salud es variado, se requiere de mucha responsabilidad y una buena atención, por esta razón se necesita personal no solo capacitado sino también posiblemente motivado que perciba un clima laboral favorable en donde pueda desempeñarse eficiente y eficazmente, de ahí que es importante que en una institución hospitalaria motive a sus colaboradores para que se comprometan con la institución y sientan lo importante de su participación en ella.

Según Keijzers (2010) los jefes deben motivar a sus empleados para poder obtener los resultados que desea la organización.

Es importante que desarrollen sus actividades en un ambiente que sea favorable poniendo en práctica sus habilidades y conocimientos de una manera eficiente y oportuna, si no fuera así, nos encontramos con la insatisfacción de los trabajadores en la realización de sus actividades, es por eso que considero importante la evaluación de la motivación para ayudar a poner en evidencia las necesidades de las enfermeras, esto es relevante ya que las enfermeras son las que tienen contacto directo con los conflictos de pacientes, por otro lado, analizar el clima organizacional podría brindar facilidades de solución a los conflictos causados por un manejo inadecuado de la información dentro de la organización.

En ese afán surge esta inquietud de investigar la motivación y el clima laboral, no sabemos cómo ni cuánto afecta a un trabajador no tener la motivación necesaria para realizar sus funciones influenciando posiblemente en un clima laboral desfavorable que no le permita potenciar sus capacidades adecuadamente.

1.2. Trabajos Previos

1.2.1. Antecedentes internacionales

Castilla y Padilla (2011), en su investigación titulada “Clima laboral y su relación con la Motivación y la calidad de vida laboral en los empleados del hospital Local Arjona”, tuvo como objetivo determinar las condiciones de la calidad de vida

laboral y la motivacional con relación al clima laboral de sus integrantes, para lograr un óptimo desempeño individual y colectivo alcanzando los objetivos personales y laborales. Utilizó el test sobre la calidad de vida laboral y motivacional con relación al clima organizacional, la población total de la empresa está constituida por 114 trabajadores. Se concluyó que la relación es significativa entre ambas variables de estudio en muestras conformadas por empleados de un Hospital Local en Arjona, se recomienda con base en la información recopilada que los mecanismos deben estar encaminados a mejorar las relaciones humanas que afectan directamente el clima organizacional, algunos de estos pueden ser, reuniones periódicas con los colaboradores en las que se hagan preguntas y se compartan los problemas.

Juárez (2011), en su investigación titulada “Satisfacción laboral del personal operativo de enfermería y clima laboral en un hospital de 2° nivel en Aguascalientes”, tuvo como objetivo, determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral de enfermeras y clima laboral en un hospital de segundo nivel de atención, el estudio fue de tipo descriptivo, correlacional -transversal. La muestra fue de 190 enfermeras de un hospital de segundo nivel de atención de Aguascalientes, se aplicó el instrumento de Chiang Vega y Cols y la escala para medir clima organizacional de Koys y Decottis. Los resultados fueron que el nivel de satisfacción fue medio en un 62.1 % y este nivel de satisfacción laboral tiene una diferencia significativa con la antigüedad laboral por otro lado. el clima laboral es bueno con 61.6%, se concluyó que la satisfacción laboral fue media, ya que el ambiente físico, remuneración y oportunidades en su desarrollo laboral tuvieron una puntuación media, por otro lado, se percibió un clima laboral bueno, percibiendo un nivel alto de autonomía, pero un nivel medio de presión, Se recomienda que se impulsen oportunidades para el desarrollo profesional, ya que esto ayuda a constituir una estrategia para la estimulación de la satisfacción intrínseca, de la misma manera, se debe fortalecer la relación de los supervisores - subordinados para que el personal de enfermería pueda expresar sus problemas y necesidades; y de esta manera solucionarlos mediante participación activa del personal para la toma de decisiones.

Pereira (2014) en su investigación titulada "clima laboral y servicio al cliente"(estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango), tuvo como objetivo establecer la incidencia del clima laboral en el servicio al cliente en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango, Se creó un instrumento para recolectar datos tipo boleta de cuestionario, siendo un instrumento de investigación descriptiva que identifica las preguntas que se hacen a personas seleccionadas de una muestra de la población, el diseño fue descriptivo, se encontró que el hospital tiene un clima laboral 90% favorable y la mayoría de sus trabajadores están contentos, se concluyó que el clima laboral repercute en el servicio al cliente porque existe una buena relación y respeto entre los trabajadores, se recomendó potencializar el clima laboral en todas las áreas del hospital y brindar capacitación a todos los trabajadores que brindan servicio al cliente para seguir dando un servicio con alta calidad mediante un programa que mejore el clima laboral y el servicio al cliente.

Rueda (2014) en su investigación titulada "Motivación del personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de Hospitalización" .tuvo como objetivo determinar la motivación que tiene el personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de Hospitalización del Hospital Universitario Dr." Ángel Larralde, se trabajó con toda la población, por lo tanto no fue necesario recurrir a seleccionar una muestra que pueda garantizar la representatividad de la misma, por lo que estuvo conformada por el 100 por ciento de las enfermeras y enfermeros, utilizó un cuestionario elaborado por la misma autora y validado por Lidia Alvarado en el año 2014, se concluyó que el nivel de motivación laboral es bajo debido al salario recibido y estabilidad laboral. Se sugiere a los gerentes del área enfermería exponer los resultados de este estudio, para que los que supervisan así como autoridades de la institución prevean cuáles son las causas de la desmotivación de su personal, para poder crear medidas y motivar a su personal.

1.2.2. Antecedentes Nacionales

Chávez y Ríos (2015), en su investigación titulada "Clima laboral y Satisfacción Laboral de Enfermeras en el Servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte

Echegaray – Trujillo, 2015”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el clima laboral y la satisfacción laboral de Enfermeras en el Servicio de Cirugía, realizó la investigación en una población de 27 enfermeras; el estudio fue de tipo descriptivo correlacional y de corte transversal, los instrumentos para medir el clima laboral fueron de Hackman y Oldham y para medir satisfacción laboral se usó la escala de Clima laboral de Sonia Palma Carrillo. Los resultados fueron, un 59% que representa un nivel medio en clima organizacional y en satisfacción laboral se obtuvo un nivel alto con 52% , concluyendo que el clima laboral tiene una relación altamente significativa con la satisfacción laboral, se sugiere, medir el clima organizacional en los distintos servicios de enfermería, con la finalidad de poder conocer los resultados en el hospital y efectuar acciones de estrategia para el desarrollo de valores institucionales que permitan poner cimientos para una cultura institucional sólida.

Tenoza y Cardozo (2015), investigó el nivel de clima laboral y la satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana, se aplicaron los cuestionarios de Clima Organizacional de Sonia Palma (1999) y de Satisfacción Laboral de Price, utilizó una muestra un total de 107 trabajadores. Se concluyó que hay una relación positiva entre Clima laboral y Satisfacción Laboral en los colaboradores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana.

Gallardo (2014) en su investigación titulada “Relación entre clima laboral y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico naval” tuvo como objetivo de la investigación analizar las relaciones que pudieran existir entre el clima organizacional y la cultura de seguridad del paciente con la finalidad de generar opciones viables que favorezcan la mejora significativa en la calidad de la atención en pacientes que se atienden ahí, utilizó la escala de Clima laboral de Carlos Cáceres y el Cuestionario sobre seguridad de los pacientes: versión española del Hospital Surveyon Patient Safety. Madrid:, se aplicó en una muestra de 234 personas entre médicos y enfermeras. Los resultados nos indican que el clima laboral y la cultura de seguridad del paciente se encuentran relacionados positivamente, igualmente se ha encontrado que los médicos valoran mejor el

clima laboral y la cultura de seguridad del paciente en comparación con las enfermeras.

Vásquez (2013) en su investigación tuvo como objetivo identificar los factores intrínsecos y extrínsecos de la motivación que tengan influencia en el comportamiento organizacional, así como determinar su influencia y establecer la correlación de los mismos. El estudio es de tipo descriptivo – cuantitativo, usó una población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Aplicó un Test de Likert de 52 preguntas separadas en ítems de motivación y comportamiento. Se concluye que, entre los factores motivacionales que tienen influencia en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es la remuneración (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); por lo que se considera como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen que los profesionales de salud se sientan más seguros y valorados.

1.3. Teorías Relacionadas al tema

1.3.1. Nociones generales

A nivel general las organizaciones estaban diseñadas para que sus trabajadores alcancen metas y objetivos, ambas partes estaban coordinadas para lograr una misión que conlleve a la visión de la organización, respetando normas establecidas y propósitos definidos, sin embargo en el mundo actual de las organizaciones, se está entendiendo poco a poco, que para cumplir con ciertos objetivos, es esencial cambiar la antigua concepción sobre la finalidad del trabajador dentro de la organización, en la actualidad, se ha dejado de sostener que el trabajador debe responder de manera automática a lo que exigen las organizaciones, sino que se le está tomando importancia al comportamiento organizacional.

Robbins y Judge (2013) nos da a entender que el comportamiento organizacional estudia el impacto que tienen los trabajadores y su entorno en el comportamiento dentro de las organizaciones, cuyo objetivo es, de poner en práctica este conocimiento y así enriquecer la eficiencia de las organizaciones.

Es posible que existan fuerzas que afectan las empresas como las personas, estructura, tecnología y entorno en que opera una organización, podríamos entender que las empresas existen para servir a las personas, y no por el contrario que las personas existen para servir a las organizaciones, en una organización quizás todas las personas tienen que relacionarse de manera estructurada para que puedan realizar un trabajo coordinado y efectivo si no existiera esta estructura podrían haber problemas en la organización, por otro lado la tecnología también es importante ya que permite aportar recursos a las personas para un trabajo eficiente en el proceso de trabajo, es importante mencionar que posiblemente todas las organizaciones son parte de un sistema grande que abarcan otros elementos como la familia y no funcionan de manera aislada ,por lo tanto funcionan dentro de un ambiente que perjudica la conducta de las personas y por lo tanto de las condiciones en las que se trabaja.

Dentro de los temas incluidos en el estudio del Comportamiento Organizacional están, la motivación y el clima organizacional, ambos influyen a nivel individual, grupal y organizacional.

Para Alles (2008) la motivación es un factor clave para el buen funcionamiento de una organización. Una empresa puede tener desarrollo tecnológico y equipamiento, pero si sus colaboradores no se sienten motivados esos recursos no serán tan productivos como deberían ser.

Chiavenato (2015) dice que el entorno que perciben los trabajadores de una organización es nombrado clima organizacional y está fuertemente unido al nivel de motivación de los trabajadores. Cuando estos están altamente motivados, el clima organizacional se favorece considerablemente y por lo tanto se establecen relaciones agradables, y se demuestran en actitudes que reflejan buen humor, colaboración e interés, etc. Por otro lado si los trabajadores se encuentran desmotivadas, ya sea por algo que los frustra o porque les imponen barreras para que logren satisfacer sus necesidades, el clima organizacional puede desvanecerse y se presenta con estados de desánimo, apatía, poco interés, e insatisfacciones.

Podría decirse que al estar motivados se puedan tener actitudes y percepciones positivas dentro de la organización y por lo tanto crear un clima laboral tranquilo que permita cumplir con los objetivos de la organización, por lo tanto es posible que haya una estrecha relación entre motivación y clima laboral donde entender el nivel y percepción de las mismas ayude a entender la conducta del personal y su repercusión en la mayor o menos eficacia de los resultados en el desempeño y logro de objetivos de la organización.

1.3.2. MOTIVACIÓN LABORAL

Según Wallgren (2011) la motivación es esencial para el desempeño de las actividades en el trabajo, los trabajadores mejor motivados ven sus actividades más interesantes y tienen más probabilidades de crecimiento.

Para Chiavenato (2015), la motivación nos ayuda a entender por qué el ser humano se comporta de cierta manera ya que es un proceso psicológico básico, en compañía de su percepción, las actitudes que tiene, su personalidad y el aprendizaje pero estos elementos actúan con otros procesos mediadores como el entorno.

Deducimos entonces que diversos factores influyen en la motivación y que si bien es cierto que la personalidad, las percepciones y las actitudes cumplen un rol importante para llegar a entender la motivación de las personas, también debemos considerar que una vez diagnosticado el nivel de motivación de las personas, comprendamos que no todos se sentirían motivados con los mismos beneficios que se le puedan brindar para elevar su motivación ya que todos tenemos distintas necesidades que satisfacer y lo que quizás motive a uno no necesariamente sea el impulso para sentirse motivado del otro.

1.3.2.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Robbins y Judge (2013), la teoría de la motivación más conocida, es la de Abraham Maslow, siendo esta la jerarquía de las necesidades, él creó la teoría de que en el ser humano existe una jerarquía que consta de 5 cinco necesidades:

Fisiológicas. Esta incluye sed, hambre, refugio, sexo.

Seguridad. Protección y cuidado contra daños emocionales y físicos

Sociales. Afecto, sentido de pertenencia, aceptación y amistad.

Estima. Respeto a sí mismo, autonomía y logro, también estatus, reconocimiento y atención.

Autorrealización. Crecimiento y desarrollo de su propio potencial.

Las necesidades jamás están satisfechas en su totalidad, la que logra un alto nivel de satisfacción deja de motivar. Por lo tanto cuando la necesidad está bien satisfecha, la que sigue en la jerarquía se convierte en la dominante. Según Maslow (1984), si es que se quiere motivar a una persona, se tiene que comprender el nivel de la jerarquía en que se halla la persona y centrarse en brindar satisfacción a las necesidades que se encuentran en nivel o las que están más arriba.

1.3.2.2. Teoría Motivacional de la Autodeterminación

Ryan y Deci (2000) han creado la teoría de la Autodeterminación que se trata de describir la repercusión de algunos acontecimientos externos en la motivación, es importante conocer que si estos sucesos conllevan la creencia de que la persona tiene el pleno control de los resultados y esto beneficiaría su capacidad competitiva, de esta manera se elevará la motivación intrínseca. Si los sucesos benefician una percepción de incompetencia y asimismo la falta de control, se reducirá la motivación intrínseca.

Según Robbins y Judge (2013), en la teoría de la autodeterminación pueden reconocer las recompensas extrínsecas como halagos verbales y retroalimentación sobre sus competencias aumentarían la motivación intrínseca en circunstancias específicas. De la misma manera sucede con las fechas límite y los estándares laborales, si las personas confían en el control de su comportamiento, el tema central de la teoría de la autodeterminación son las recompensas y las fechas límite ya que reducen la motivación si los trabajadores las consideran coercitivas.

Siguiendo a Ryan y Deci (2000), la teoría de la autodeterminación se presenta en estas dimensiones, las 3 necesidades psicológicas básicas:

La necesidad de autonomía o autodeterminación que es cuando las personas desean ser autores de lo que realizan (deseo de tener control interno), la necesidad de competir, se esfuerzan por tener el control de los resultados de sus acciones, quieren hacerlo con éxito y tienen la necesidad de interactuar con otras personas, se esfuerzan por socializar con los otros y quieren ser incluidos en la realidad de la sociedad.

La teoría de su escala es la Teoría de la Autodeterminación; es por esta razón, que están medidas mediante la misma, las 5 dimensiones que esta plantea:

- **A-motivación:** Sin motivación al realizar una actividad o tarea.
- **Regulación Externa:** Hacer una actividad con la finalidad de ser recompensado o eludir un castigo.
- **Regulación Introyectada:** Es adquirir un compromiso de llevar a cabo una acción para evitar sentimientos de culpabilidad por no cumplir con lo solicitado por los demás.
- **Regulación Identificada:** Hacer un trabajo porque la persona se siente identificado con lo que vale y lo estima muy fundamental.
- **Motivación Intrínseca:** Se refiere a cómo hacer algo actividad por uno mismo, porque siente interés y le agrada.

1.3.3. CLIMA LABORAL

Litwin y Stringer (1980) definen “el clima como un filtro por el cual pasan los fenómenos objetivos (estructura, liderazgo, toma de decisiones) por lo que, evaluando el Clima laboral se mide la manera como es percibida la organización. Las características del sistema organizacional fomentan un determinado Clima laboral”.

Para Chiavenato (2015), el clima laboral son las características que se encuentran del ambiente que son intuitas o experimentadas por los integrantes de un centro laboral, influyendo directamente en su comportamiento.

Los trabajadores siempre están evaluando su ambiente de trabajo y cuando estas percepciones están en un buen nivel esto se convierte en una medida significativa de clima organizacional (Kuenzi 2008)

Mucho se ha estudiado este tema, observamos como diversas organizaciones tratan de mejorar el clima laboral para sus trabajadores, les brindan mejores equipos de trabajo, mejores sueldos, mejor infraestructura, sin embargo nos damos cuenta que muchos lo hacen con un interés puro en el crecimiento de la empresa y se está dejando de lado un interés genuino por el trabajador, (seguridad, salud etc.), se enfocan en los resultados y no en el proceso, a veces nos preguntamos porque a pesar de que diversas empresas que pagan un sueldo promedio, sin muchos beneficios, tienen a trabajadores satisfechos, considero que es porque viven en un entorno laboral adecuado, que perciben el interés de sus jefes por ellos, que los consideran, apoyan y les hacen sentir que son parte de la identidad de la empresa creando así un compromiso en ellos con la organización, no digo que no sea importante el ambiente físico y la remuneración pero es importante entender que si a esto le adicionamos un interés netamente puro por el bienestar del trabajador y lo empezamos a ver como una pieza clave en la organización valorando su talento, podremos generar un clima laboral que les ayude a desempeñarse con eficacia y eficiencia y lograra así mismo los resultados que esperamos.

1.3.3.1 Características del Clima Laboral

Según De La Fuente & De Diego (2008) las características del clima laboral son que:

- . Cada organización tiene un clima distinto.
- . El clima laboral de la organización es externo a las personas.
- . El personal de la organización son los que perciben el clima laboral.
- . El clima laboral es la interacción de varias características que son percibidas tanto personales como organizacionales.
- . El clima perjudica a las actitudes y a las conductas y puede tener influencia en los resultados organizacionales.

- . El clima perdura y puede variar.
- . El clima se puede operativizar mediante la observación percepciones, y medidas que sean objetivas.
- .El clima actúa como un indicador para hacer un diagnóstico organizacional.

1.3.3.2. Determinantes del clima laboral

Según Palma (2004) en su Escala Clima laboral CL-SPC, nos menciona que:

Un análisis en conjunto de los causantes que repercuten en una organización tiene que incluir el entorno laboral junto con las condiciones laborales que permiten aumentar la productividad de los que integran la organización, procesos psicológicos del trabajador y del grupo inherentes al logro de actividades y los resultados organizacionales siendo éstos, la productividad, la cultura y la satisfacción laboral.

Siguiendo a Palma (2004) menciona que el entorno laboral está conformado por:

Condiciones laborales: Es una clave importante para analizar el problema de diferentes organizaciones relacionado a los elementos que establecen y promueven la realización de las actividades ocupacionales así como las momentos que viven los colaboradores, está incluido el tiempo de trabajo, los servicios sociales, remuneraciones etc., también incluye la higiene y la seguridad en la organización; prácticas, principios administrativos y jornadas laborales.

Procesos psicológicos: De naturaleza compleja dada la existencia de múltiples teorías que en el intento de poder explicar la conducta humana tocan el tema desde diferentes puntos de vista. Un oportuno conocimiento sobre los procesos cognitivos entre ellos la comunicación, aprendizaje, motivación, valores, percepciones, etc.

Resultados organizacionales: Es la productividad que se, sumado a la cultura de una organización con el nivel de satisfacción que tienen con su trabajo realizado, asimismo se considera material para investigar en una investigación personal e institucional.

1.3.3.3. Teoría del clima laboral de Litwin y Stringer

La Escala de clima laboral CL-SPC es sustentada con la teoría de Litwin y Stringer (Palma, 2004)

Litwin y Stringer (1980) señalan que:

El modelo de clima organizacional tiene como propósito hacer más fácil medir medición los factores ambientales que tienen influencia en la motivación mediante una serie de dimensiones que se cuantifican y que conforman el clima en su totalidad, ellos hicieron un estudio experimental en 1968, llamado "Motivación y Clima Organizacional", para establecer cómo influye el estilo de liderazgo del clima organizacional en la motivación y la conducta de los integrantes de la organización.

Entre los objetivos de dicho estudio se encontraban:

- El estudio de la relación entre estilo de liderazgo y clima organizacional.
- El estudio de los efectos sobre motivación individual, que han sido medidos a través de análisis de contenido de pensamiento imaginativo.
- Determinar efectos del clima laboral sobre las variables como la satisfacción personal y el desempeño organizacional.
- Se hizo el intento de analizar y definir distintas dimensiones de clima organizacional y ver su influencia en la conducta motivada, Estas dimensiones describirán la situación organizacional, permitiendo ser diferenciadas y analizadas.

Con el fin de medir el Clima Organizacional con una buena confiabilidad y validez, crearon un instrumento de recolección de datos que consiste en un cuestionario de 31 ítems.

Los autores se centran en especificar los concluyentes que se refieren a la situación y ambiente establecido y que al mismo tiempo presentan una mayor importancia en el comportamiento y apreciación del trabajador, de la misma manera establecen nueve dimensiones que van a facilitar la comprensión sobre el clima que se desarrolla en una empresa.

Las dimensiones que fueron definidas por Litwin y Stringer son Estructura, responsabilidad, recompensa, desafío, relaciones, cooperaciones, estándares, conflictos e identidad.

1.4. Formulación de problema

Problema General

¿Existe relación positiva y significativa entre el nivel de motivación laboral y el clima laboral en las enfermeras de un hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”?

1.5. Justificación del estudio

En la actualidad el área de recursos humanos está relacionada con la motivación de sus trabajadores lo que posiblemente tenga influencia directamente en el clima laboral, los cuales han sido estudiados en la presente investigación.

Es importante saber que probablemente el valor interno de una organización se centra en sus activos subjetivos, es decir, que no se ven pero que significa la verdadera clave de éxito de la organización ya que proporcionan la base fundamental y la dinámica que necesitan las organizaciones.

La siguiente investigación presenta pertinencia teórica ya que, hay pocos antecedentes nacionales alguno que analice la relación entre motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un hospital público, por lo tanto los resultados de esta investigación será un aporte para futuras investigaciones.

Con los resultados psicométricos de esta investigación podré dar un aporte metodológico que sirva de antecedente para otras investigaciones.

Esta investigación podrá dar un aporte a la sociedad ya que al analizar el nivel de las variables y su correlación se podrá trabajar en ella para lograr la productividad y satisfacción de las enfermeras lo que les permitirá posiblemente mejorar su desempeño y brindar un trato adecuado a sus pacientes.

Cabe también mencionar que cuando una organización no goza de un clima laboral favorable, tendrá desventaja con otras que sí lo tengan, ya que brindarán una mayor calidad en los servicios brindados.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis general

H₁: Existe relación positiva y significativa entre “Motivación y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

1.6.2. Hipótesis específico

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de la Motivación y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones del clima laboral y la motivación laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

H₁: Existe relación significativa entre “Motivación y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017, según tiempo de servicio y edad.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

-Determinar la relación de la Motivación laboral y el clima laboral de las enfermeras de un hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.

1.7.2. Objetivos específicos

-Describir el nivel de Motivación laboral de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

-Describir el nivel de Clima laboral de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

-Identificar la relación entre las dimensiones de la Motivación laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

-Identificar la relación entre las dimensiones del clima laboral y la motivación laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

-Identificar la relación entre Motivación laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017, según tiempo de servicio y edad.

II. MÉTODO

2.1 Diseño y tipo de investigación

2.1.1 Diseño de investigación

Se realizó una investigación no experimental – transversal, ya que al recolectar los datos de la muestra no se lleva a cabo la manipulación de las variables; así

mismo para observar el efecto sobre otras variables no es necesario modificarlas intencionalmente, lo que se realiza es la observación de fenómenos en situaciones naturales, para posteriormente analizarlos. Por otro lado los diseños de investigación transversal recolectan datos en un determinado tiempo e interrelación en un momento dado (Hernández et al. 2014).

2.1.2 Tipo de estudio

El presente estudio es de tipo Descriptivo - Correlacional, tiene como objetivo, medir y evaluar datos sobre los componentes de los factores que se investigarán, la manifestación del fenómeno que nos interesa respecto a lo correlacional, su objetivo fue comprobar si las variables se relacionan o no en los mismos sujetos en un contexto particular, para así luego poder analizar la correlación. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

La investigación es de naturaleza descriptiva correlacional, debido a que se describe y caracteriza la dinámica de cada una de las variables de estudio. (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

2.2 Variables y definición operacional

Variable

Motivación Laboral

Definición conceptual

“La motivación es el respuesta cuando interactúa el individuo y el ambiente que lo rodea. Dependiendo de lo que experimente el individuo en ese instante, habrá una interacción entre él y la situación que motivará o no al individuo” Chiavenato, (2015).

Definición operacional

Definición medida por los puntajes que se obtienen en la Escala de motivación(R-MAWS) de Gagné. (2012)

Dimensiones

A-motivación

2, 15,16

Regulación Externa	3, 8, 9, 10, 14,17
Regulación Introyectada	1, 5, 7,19
Regulación Identificada	4, 11,18
Motivación Intrínseca	6, 12,13

Escalas de medición

Escala ordinal

Variable

Clima Laboral

Definición conceptual

Percepción del trabajo y su entorno laboral, vinculación con oportunidades que permitan realizarse a nivel personal, compromiso con la trabajo determinado, la supervisión que pueda recibir, acceso a la información vinculada con sus actividades en conjunto con sus demás compañeros y las condiciones laborales que facilitarían sus actividades. (Palma, 2004).

Definición operacional

Definición medida por los puntajes que se obtienen en la Escala de Clima Laboral (CL_SPC) de Sonia (Palma 2004)

Dimensiones

Auto-realización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46
Involucramiento laboral.	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42 y 47
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49
Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Escalas de medición

Escala ordinal

2.3 Población y muestra

2.3.1. Población y muestra de estudio

Se trabajó con una muestra de 131 enfermeras del Hospital Chancay y Servicios Básicos de salud.

2.3.2. Muestreo

El tipo de muestreo fue no probabilístico – intencional, ya que la unidad de análisis fue seleccionado mediante muestras representativas, es decir, serán considerados los grupos que corresponden a los criterios de inclusión en la muestra supuestamente típicos, es decir, las personas a quienes se realizara el estudio forman parte del lugar seleccionado por el investigador. La recolección de datos se realizó a los subgrupos representativos de la muestra ya determinada (Hernández et al. 2014)

Criterios de inclusión

- Enfermeras que trabajen en un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima.
- Personal que responda la totalidad de los ítems de las pruebas psicométricas que se utilizará.

Criterios de Exclusión:

- Personal que no trabaje como enfermera.
- Personal que no responda la totalidad de los ítems de las pruebas psicométricas que se utilizará.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A) Escala De Motivación Laboral De Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin Y Malorni

Para medir la variable Motivación Laboral, se usó la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS) que fue elaborada por Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni en el año 2010; y fue adaptada al español por Gagné, Forest, Vansteenkiste, Crevier-Braud, Van Den Broeck, Martin-Albo y Núñez en el 2012.

El instrumento ha sido validado por varios expertos en motivación en 10 distintos idiomas, entre ellos están el inglés, francés, holandés y español, por lo que es una herramienta que se puede utilizar en diversos países.

Ficha técnica:

- Nombre del Test : Escala de Motivación Laboral
- Nombre del Autor : Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni
- Objetivo : Evaluar el nivel de motivación laboral de trabajadores.
- Elaboración de la Escala : 2010
- Estructuración : La prueba tiene 5 dimensiones

- **A-motivación:** Sin motivación al realizar una actividad.

- **Regulación Externa:** Hacer una actividad con el propósito de recibir una recompensa o evitar un castigo.

- **Regulación Introyectada:** Es adquirir un compromiso de hacer algo para evitar culpabilidad por no haber cumplido con lo solicitado por otras personas.

- **Regulación Identificada:** Hacer un trabajo porque se siente identificado con su valor y porque lo juzga muy importante.

- **Motivación Intrínseca:** Ejecutar una labor por sí mismo, ya que le interesa y le agrada..

CARACTERÍSTICAS DE LA ESCALA

- Escala tipo Likert.
- Consta de 19 ítems.
- Opciones de Respuesta: “Totalmente en Desacuerdo”, “En Desacuerdo”, “Levemente en Desacuerdo”, “Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo”, “Levemente de Acuerdo”, “De Acuerdo” y “Totalmente de Acuerdo”
- Administración: individual y colectiva.
- Tiempo: No tiene límite de tiempo se espera que sea 17 minutos.
- Utilidad: Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.

CALIFICACIÓN : La calificación es entre 1 a 7 puntos, tomando la opción “Totalmente en Desacuerdo” con puntaje 1 y “Totalmente de Acuerdo” con puntaje 7.

Tipificación : Baremos percentiles general para muestra total, por Tiempo de Servicio y edad.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE R-MAWS ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL:

Para obtener su validez, se investigó la relación que tenía la motivación con la satisfacción, el soporte organizacional percibido, además de otras variables. Es así, que se encontró, que la de motivación intrínseca y la regulación identificada se correlacionaban de una manera positiva y significativa con la satisfacción de las necesidades de autonomía y competencia (0.25 a 0.60) y con el soporte organizacional percibido (.20); a diferencia de los otros tipos de motivación externa e introyectada.

Además, los tipos de motivación intrínseca e identificada se hallan más relacionados significativamente a la satisfacción laboral (.60), bienestar (.54), percepción de salud (.26), y de una manera negativa, se hallan relacionados con las intenciones de rotación (-.27) y estrés (-.48).

En el análisis para la confiabilidad, las sub escalas del instrumento tiene un índice de confiabilidad por encima de los .70 (.75 regulación externa; .77regulación introyectada; .88 regulación identificada; .91 motivación intrínseca) por eso se consideran lo datos confiables Por lo tanto, en un estudio que se realizó en Canadá con el objetivo de una investigación sobre el acoso psicológico en centros de trabajo, se obtuvo una confiabilidad alta en las sub áreas motivación externa .73; introyectada .64; identificada .60: e intrínseca .86. Estos datos confirman la elevada confiabilidad de este instrumento.

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD EN PERÚ DE R-MAWS ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL:

En el año 2012, se validó esta escala en un contexto nacional peruano, Karla Gastañaduy, en su investigación hecha sobre Motivación Intrínseca, Extrínseca y Bienestar Psicológico en trabajadores Remunerados y Voluntario, hizo una doble traducción de la escala como requisito antes a su aplicación. La traducción fue hecha a través de dos personas usando las escalas originales en las versiones traducidas tanto al inglés como al español. Posterior a las dos traducciones, se validó con jueces expertos en motivación instrumento en el contexto nacional.

Esta escala presentó una confiabilidad mayor a alta, Regulación Externa (.75); Regulación Introyectada (.85); Regulación Identificada (.66); Regulación Intrínseca (.86) y A- motivación (.76). De la misma manera la correlación ítem test de todos los reactivos estuvo por encima a .30, por lo que se considera adecuada para cada sub área.

Este instrumento se validó con una muestra de 4, 783 empleados de 20 países distintos, en distintos grupos de acuerdo a sus valores culturales, idiomas y a una gran variedad de organizaciones y trabajos. Es por esta razón que la Escala de Motivación Laboral (R-MAWS), se encuentra orientada a trabajadores que estén trabajando en distintas áreas y en entidades de diferentes condiciones y rubros; pueden ser, públicas o privadas.

CONFIABILIDAD DE R-MAWS ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL:

En los resultados de análisis de confiabilidad, todas las sub escalas del instrumento presentaron un confiabilidad (alfa de Cronbach) superior a .70

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD PARA LA INVESTIGACIÓN ACTUAL R-MAWS ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL:

Para la investigación actual el instrumento fue sometido a la validez de contenido por criterio de cinco jueces, por lo que se utilizó la técnica coeficiente de validez (V – Aiken) en 19 ítems y se consideró dos números en la escala de valores; los resultados fueron satisfactorios, ya que no se cambiaron ni eliminaron ningún ítem, debido a que el coeficiente de validez por ítems fue mayor a 0.80 los cuales se encuentran dentro de lo determinado para aprobar la validez.

Tabla 1

V - AIKEN DE LA ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL R-MASW

Ítem	PERTINENCIA							RELEVANCIA							CLARIDAD					V.AIKEN EN GENERAL		
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5		S	V. AIKEN
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	0	4	0.8	0.93	
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93

8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93

Fuente: PROPIA

Así mismo, se realizó una prueba piloto con un tamaño de muestra = 60, en el cual también se usó el coeficiente de Alfa Cronbach, para establecer la relación entre los ítems con el resultado total de la escala para las enfermeras, logrando encontrar una confiabilidad del 0.91 para la escala de 19 ítems de Motivación Laboral de R-MASW

Tabla 2

Escala de Motivación Laboral

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,91	19

Fuente: PROPIA

El instrumento fue aplicado en enfermeras del Hospital de Chancay- Lima, por lo que se desarrolló baremos específicamente para tal población.

Tabla 3

BAREMOS MOTIVACION LABORAL

		MOTIVACION LABORAL TOTAL	A- MOTIVACION	REGULACION EXTERNA	REGULACION INTROYECTADA	REGULACION IDENTIFICADA	MOTIVACION INTRINSECA
Media		83.2667	14.500	26.0667	17.7167	12.4333	12.5500
Desviación estándar		15.42161	3.33700	5.21038	3.89303	2.47268	2.72729
Mínimo		37.00	7.00	12.00	7.00	6.00	3.00
Máximo		106.00	21.00	36.00	24.00	17.00	18.00
Percentiles	1	37	7	12	7	6	3
	2	38	7	12	7	6	3
	4	44	7	12	8	6	6
	6	45	8	14	9	7	7
	8	55	8	16	10	8	8
	10	66	10	21	11	9	9
	12	68	10	21	12	9	10
	14	69	11	22	13	10	10
	16	69	11	22	14	10	10
	18	70	11	22	14	10	10
	20	72	12	23	14	10	11
	22	75	12	23	15	11	11
	24	75	12	23	15	11	11
	26	75	12	23	16	11	11
	28	76	12	23	16	12	12
	30	77	12	24	16	12	12
	32	78	13	24	17	12	12
	34	80	13	24	17	12	12
	36	80	13	24	17	12	12
	38	81	14	25	18	12	12
	40	82	14	25	18	12	12
	42	82	14	25	18	12	12
	44	82	14	25	18	12	12
	46	82	15	26	19	13	12
	48	83	15	26	19	13	12
	50	84	15	26	19	13	12
	52	88	15	27	19	13	12
	54	89	15	27	19	13	13
	56	90	16	27	19	13	13
	58	90	16	28	19	13	13
	60	91	16	28	19	13	13
	62	91	16	28	19	13	13
	64	93	16	29	19	13	14

66	93	16	29	20	14	14
68	93	16	29	20	14	14
70	94	16	29	20	14	14
72	94	16	30	20	14	14
74	94	17	30	20	14	15
76	94	17	30	20	14	15
78	94	17	30	20	14	15
80	95	17	31	21	14	15
82	96	18	31	21	14	15
84	97	18	31	22	14	15
86	97	18	31	22	15	15
88	98	18	31	22	15	15
90	99	18	32	22	15	16
92	101	19	32	22	16	16
94	102	19	33	22	16	16
96	103	20	33	22	16	16
98	105	20	35	23	17	17
100	106	21	36	24	17	18

Fuente: PROPIA

Tabla 4

Categorías de los baremos de Motivación Laboral

Baremos para Motivación Laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

Puntaje estándar	MOTIVACION LABORAL	AMOTIVACION	REGULACION EXTERNA	REGULACION INTROYECTADA	REGULACION IDENTIFICADA	MOTIVACION INTRINSECA	Categorías diagnósticas
PERCENTILES							
1 a 32	Menor a 80	Menor a 14	Menor a 24	Menor a 18	Menor a 12	Menor a 12	Baja
33 a 66	80 a 93	14 a 16	25 a 29	18 a 20	12 a 14	12 a 14	Media
67 a 99	94 a más	17 a más	30 a más	21 a más	15 a más	15 a más	Alta
Media	83	14	26	18	12	13	
Desviación estándar	15	3	5	4	2	3	
Mínimo	37	7	12	7	6	3	
Máximo	106	21	36	24	17	18	

Fuente: PROPIA

B). ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

I. FICHA TECNICA

- a. Nombre del Test : Escala de Clima Laboral
- b. Nombre del Autor : Sonia Palma Carrillo.
- c. Particularidad : Instrumento de exploración Psicológico.
- d. Objetivo : Evaluar el nivel de Clima laboral de trabajadores.
- e. Estructuración : La prueba tiene 5 factores:

Factor I: Realización Personal.

Factor II: Involucramiento Laboral.

Factor III: Supervisión.

Factor IV: Comunicación.

Factor V: Condiciones laborales.

- f. Elaboración de la Escala: 2004

II. CARACTERÍSTICAS DE LA ESCALA

- a. Escala tipo Likert.
- b. Consta de 50 ítems.
- c. Administración : individual y colectiva.
- d. Tiempo : Aproximadamente 30 minutos.
- e. Utilidad : Elaboración de planes de intervención a nivel organizacional.
- f. Tipificación : Baremos percentiles general para muestra total, por Tiempo de Servicios, turno y edad.

III. CALIFICACIÓN:

El puntaje general se obtiene de la suma de los puntajes alcanzados en las respuestas de cada ítem; el puntaje que se puede obtener está entre 50 y 250.

Los puntajes elevados significan un "Clima Laboral Favorable" y los puntajes bajos un "Clima Laboral Desfavorable".

Los puntajes se asignan como sigue:

- Ninguno o Nunca. 1 Punto
- Poco. 2 Puntos
- Regular o Algo. 3 Puntos
- Mucho. 4 Puntos
- Todo o Siempre. 5 Puntos

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LA ESCALA CL-SPC:

En la última etapa de la Escala CL-SPC, los datos de la muestra total, fueron analizados en el SPSS, con dos métodos, uno fue el Alfa de Cronbach y el otro Split Half de Guttman, se logró una confiabilidad, dando como evidencia correlaciones de 97 y 90, lo que demuestra una consistencia interna elevada de los datos logrando afirmar que el instrumento es confiable (Palma 2004)

Tabla 5

*Escala de Clima Laboral
Estadísticos de fiabilidad*

Método de Análisis	
Alfa de Cronbach	.97

Fuente: Palma (2004)

Tabla 6

Baremos de la escala CI-SPC

Pc	I	II	III	IV	V	Total	Pc
99	45	49	49	47	46	231	99
95	41	45	45	44	42	215	95
90	39	43	43	42	40	205	90
85	38	41	41	40	39	197	85
80	38	40	40	39	38	193	80
75	37	40	39	38	37	189	75
70	36	38	38	37	36	185	70
65	35	38	37	36	35	181	65
60	34	37	36	35	35	178	60
55	33	36	35	35	34	173	55
50	32	35	34	34	33	168	50
45	31	34	33	33	32	164	45
40	30	33	32	32	31	159	40
35	30	32	31	31	31	154	35
30	28	31	30	30	30	149	30
25	27	30	29	29	29	144	25
20	26	29	28	27	27	138	20
15	25	28	26	26	26	131	15
10	23	26	24	25	24	124	10
5	21	23	21	22	22	1112	5
1	16	17	16	17	18	92	1
Media	31.68	34.69	33.63	33.28	32.8	166.07	Media
D.S.	6.45	6.65	7.01	6.54	6.11	31.28	D.S.

Fuente: Palma (2004)

Tabla 7

Categorías escala CL-SPC

Categorías Diagnósticas	Factores I al V	Puntaje Total
Muy Favorable	42-50	210-250
Favorable	34-41	170-209
Media	26-33	130-169
Desfavorable	18-25	90-129
Muy Desfavorable	10-17	50-89

Fuente: Palma (2004)

VALIDEZ Y CONFIABILIDAD PARA LA INVESTIGACIÓN ACTUAL ESCALA DE CLIMA LABORAL CL-SPC

Para la investigación actual el instrumento fue sometido a la validez de contenido por criterio de cinco jueces, por lo que se utilizó la técnica coeficiente de validez (v – Aiken) en 50 ítems y se consideró dos números en la escala de valores; los resultados fueron satisfactorios, ya que no se cambiaron ni eliminaron ningún ítem, debido a que el coeficiente de validez por ítems fueron igual y mayor a 0.80 los cuales se encuentran dentro de lo determinado para aprobar la validez.

Tabla 8

V - AIKEN DE CLIMA LABORAL DE LA ESCALA CLIMA LABORAL DE SONIA PALMA

Ítem	PERTINENCIA							RELEVANCIA							CLARIDAD							V.AIKEN GENERAL
	Jueces							Jueces							Jueces							
	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	v. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V. AIKEN	J 1	J 2	J 3	J 4	J 5	S	V.AIKEN	
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
2	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	0	1	1	4	0.8	0.80
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0	1	0	1	1	3	0.6	0.87
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
7	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	0.93
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	4	0.8	0.93
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	0	0	1	1	3	0.6	0.87
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	0	3	0.6	0.87
20	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
22	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	0.93

25	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
29	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	1	5	1	0.87
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
33	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
36	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
37	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
38	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
39	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
40	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
41	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
42	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	0	1	1	1	1	4	0.8	0.93
43	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	1	1	1	1	0	4	0.8	0.80
44	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
45	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
46	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
47	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	0	1	1	4	0.8	0.93
48	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
49	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00
50	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00

Fuente: PROPIA

Así mismo, se realizó una prueba piloto con un tamaño de muestra = 60, en el cual se usó el coeficiente de Alfa Cronbach, para establecer la relación entre los ítems con el resultado total de la escala para las enfermeras, logrando encontrar una confiabilidad del 0.75 para la escala de 50 ítems de Clima Laboral de Sonia Palma.

Tabla 9

Escala de Clima Laboral
Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,75	60

Fuente: PROPIA

El instrumento fue aplicado en enfermeras del Hospital de Chancay- Lima, por lo que se desarrolló baremos específicamente para tal población.

Tabla 10

BAREMOS CLIMA LABORAL

	CLIMA LABORAL	AUTORREALIZACION	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIO N	COMUNICACION N	CONDICIONES LABORALES
Media	172.2833	34.9833	34.7167	34.2667	34.2500	34.0667
Desviación estándar	36.10535	7.40703	7.70888	7.51240	7.34299	6.92543
Mínimo	85.00	18.00	16.00	16.00	17.00	16.00
Máximo	232.00	47.00	47.00	46.00	48.00	45.00
Percentiles						
1	85	18	16	16	17	16
2	85	18	16	16	17	16
4	92	20	17	17	18	18
6	101	21	19	19	19	19
8	103	21	19	20	20	21
10	106	22	21	21	22	22
12	114	22	21	22	23	24
14	116	22	21	22	24	26
16	117	23	23	23	24	26
18	122	25	24	23	25	26
20	152	26	30	30	28	28
22	154	30	31	30	30	30
24	156	30	32	30	30	30
26	158	31	33	31	30	30
28	159	32	33	32	31	31
30	163	32	34	32	33	31
32	164	33	34	32	33	32

34	170	34	35	32	33	33
36	173	35	35	33	34	33
38	177	36	36	35	34	33
40	178	37	36	35	34	34
42	179	37	36	36	35	34
44	179	37	37	36	35	35
46	180	37	37	37	35	35
48	180	37	37	37	35	35
50	183	37	37	37	35	35
52	185	38	38	37	36	36
54	186	38	38	37	36	36
56	187	38	38	38	37	36
58	189	38	38	38	38	37
60	189	38	38	38	38	38
62	190	39	38	38	38	38
64	191	39	38	38	38	38
66	193	39	39	39	38	39
68	194	39	39	39	38	39
70	194	40	39	39	39	39
72	195	40	39	39	39	39
74	196	40	39	39	39	39
76	196	40	39	39	39	39
78	196	40	40	39	40	39
80	197	40	40	39	40	39
82	198	40	40	40	40	39
84	199	40	40	40	40	40
86	199	41	40	40	40	40
88	201	41	40	41	40	41
90	201	41	40	41	40	41
92	210	43	43	42	42	42
94	218	44	44	43	44	42
96	229	46	46	45	47	44
98	231	47	46	45	47	44
100	232	47	47	46	48	45

Fuente: PROPIA

Tabla 11

Categorías de los baremos de Clima Laboral

Baremos para Clima Laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”

Puntaje estándar	CLIMALABORAL	AUTORREALIZACIÓN	INVOLUCRAMIENTO LABORAL	SUPERVISIÓN	COMUNICACIÓN	CONDICIONES LABORALES	
PERCENTILES							Categorías diagnósticas
1 a 32	Menor a 170	Menor a 34	Menor a 35	Menor a 33	Menor a 34	Menor a 33	Desfavorable
33 a 66	170 a 193	34 a 39	35 a 38	33 a 38	34 a 38	33 a 38	Medio
67 a 100	194 a más	40 a más	39 a más	39 a más	39 a más	39 a más	Favorable
Media	172	34	35	34	34	34	
Desviación estándar	36	7	8	8	7	7	
Mínimo	85	18	16	16	17	16	
Máximo	232	47	47	46	48	45	

Fuente: PROPIA

2.5. Métodos de análisis de datos

La presente investigación es de enfoque cuantitativo, ya que los datos recolectados son expresados gráficamente a través del software estadístico SPSS, para la respectiva interpretación de los resultados. Así también se realizó un análisis de confiabilidad a través del Alfa de Cronbach.

Se seleccionó la población a la cual va dirigido el instrumento y se evaluó una muestra de 131 enfermeras (mujeres) realizada en el Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud-Lima. Posteriormente se ingresaron los datos en el programa estadístico SPSS para procesar la información.

Para realizar la adaptación de la Escala de Motivación Laboral (R-MASW) y la Escala de Clima laboral de Sonia Palma se aplicó en enfermeras del Hospital Chancay y servicios básicos y se realizaron los siguientes procedimientos:

- a) Para hallar la validez de contenido se contó con la calificación de 5 jueces expertos, los cuales evaluaron cada uno de los 19 ítems y 50 ítems de las dos pruebas originales y a través de la V de Aiken no hubo eliminación de ningún ítem en ambas pruebas.
- b) Para realizar el ingreso de la base de datos, se utilizó el programa SPSS 18.
- c) Para la confiabilidad se utilizó el Coeficiente Alfa de Cronbach.
- d) Para la Baremación se hallaron percentiles generales y por dimensiones.

2.6. Aspectos éticos

Dentro de las consideraciones éticas de la presente investigación se considera el compromiso y el alto grado de responsabilidad en el desarrollo de este proyecto, evitando así el plagio y/o falsedades, por lo tanto se ha respetado la propiedad intelectual de los autores por lo cual se citó cada texto o información que se empleó en la presente investigación.

La recolección de los datos se realizó con el consentimiento de las enfermeras que trabajan en el Hospital chancay y Servicios Básicos de Salud. Asimismo se les informó a las enfermeras el tiempo que va a requerir su participación.

III. RESULTADOS

Análisis descriptivos

Análisis descriptivos según la percepción de enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima año 2017.

Tabla 12

Nivel de Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	BAJO	40	30,5
	MEDIO	49	37,4
	ALTO	42	32,1
	Total	131	100,0

En la tabla 12, se evidencia que el nivel con mayor frecuencia de Motivación laboral es el nivel medio, con una frecuencia de 49 y un porcentaje correspondiente a 37,4 %, posterior a ello se encuentra el nivel alto con una frecuencia de 42 el cual representa un porcentaje de 32,1 % y por último el nivel bajo con una frecuencia de 40 y un porcentaje correspondiente a un 30.5 %.

Tabla 13

Nivel de Clima Laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	DESFAVORABLE	51	38,9
	MEDIA	45	34,4
	FAVORABLE	35	26,7
	Total	131	100,0

En la tabla 13, se obtuvieron los niveles de la variable Clima laboral, en donde se evidencia que la categoría con mayor frecuencia es Desfavorable, con una frecuencia de 51 y un porcentaje correspondiente a 38,9 %, luego se encuentra la categoría media con una frecuencia de 45 el cual representa un porcentaje de 34,4 % y por último la categoría favorable con una frecuencia de 35 y un porcentaje correspondiente a un 26.7 %.

Análisis inferenciales

Posteriormente se observaran los resultados a nivel inferencial como la prueba de normalidad en la distribución de los datos y luego las pruebas para establecer la correlación entre variables que permitan comprobar las hipótesis planteadas.

Prueba de normalidad de Motivación laboral y Clima laboral

Tabla14

Prueba de Kolmogorov-Smirnov de las variables y sus dimensiones

	Motivación_v1	Desmotivación_v2	Regulación_Ex	Regulación_Int	Regulación_Ext	Motivación_Int	Autoregulación	Invención_Laboral	Superación	Comunicación	Condiciones_Laborales	
Z de Kolmogorov-Smirnov	1,658	1,891	2,040	2,046	1,646	1,400	1,380	2,023	2,097	1,980	1,672	1,674
Sig. asintót. (bilateral)	,008	,002	,000	,000	,009	,040	,044	,001	,000	,001	,007	,007

En la tabla 14 se observa, que tanto en la variable motivación laboral, como en la variable clima laboral, no tienen una distribución normal, ($p < 0.05$) por lo tanto se utilizará estadísticos no paramétricos por lo que se usó la correlación de Spearman.

Tabla15

Coefficiente de correlación de rho de Spearman entre Motivación y clima laboral

	Motivación Laboral	Clima Laboral
Rho de Spearman		,215*
		Sig. (bilateral)
		N
		131

*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla número 15 se observa que existe relación directa significativa entre motivación laboral y clima laboral, $\rho = .215$ y $\text{sig.} = .014$, ($\text{sig.} < 0.05$), por lo tanto

se acepta la hipótesis de investigación que indica que existe una correlación positiva significativa entre la motivación laboral y clima laboral en las enfermeras de un hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima.

Tabla16

Coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de Motivación laboral y clima laboral

			Clima Laboral
Rho de Spearman	Desmotivación	Coeficiente de correlación	,162
		Sig. (bilateral)	,064
	Regulación Externa	Coeficiente de correlación	,179*
		Sig. (bilateral)	,040
	Regulación Introyectada	Coeficiente de correlación	,166
		Sig. (bilateral)	,058
	Regulación Identificada	Coeficiente de correlación	,172*
		Sig. (bilateral)	,049
	Motivación Intrínseca	Coeficiente de correlación	,216*
		Sig. (bilateral)	,013

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 16 se observa que existe relación directa significativa, en tres dimensiones de Motivación Laboral con clima laboral siendo éstas las dimensiones Regulación externa ($\rho = .179$), Regulación identificada ($\rho = .172$) y Motivación Intrínseca ($\rho = .216$) y $\text{Sig} < 0.05$.

Tabla 17

Coeficiente de correlación de rho de Spearman entre las dimensiones de Clima laboral y Motivación laboral

		Motivación Laboral
Rho de Spearman	Autorrealización	,202*
	de correlación	
	Sig. (bilateral)	,021
	Involucramiento laboral	,228**
	de correlación	
	Sig. (bilateral)	,009
	Supervisión	,161
	de correlación	
	Sig. (bilateral)	,066
	Comunicación	,140
	de correlación	
	Sig. (bilateral)	,110
	Condiciones laborales	,220*
	de correlación	
	Sig. (bilateral)	,011

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

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 17 se observa que existe relación directa significativa, en tres dimensiones de Clima Laboral con Motivación laboral siendo éstas las dimensiones Autorrealización ($\rho = .202$), Involucramiento laboral ($\rho = .228$) y Condiciones laborales ($\rho = .220$) y Sig < 0.05 .

Tabla18

Coeficiente de correlación de rho de Spearman entre Motivación y clima laboral según Tiempo de Servicios.

Tiempo de Servicios	Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	Clima Laboral
Hasta 3 años			N	,133 ,299 63
3 años a más			N	,312** ,010 68

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

En la tabla 18 se observa que, el factor sociodemográfico tiempo de servicios del trabajador, tiene una relación directa significativa con las variables motivación laboral y clima laboral, en enfermeras que tienen de 3 años a más trabajando en la empresa.

Tabla19

Coeficiente de correlación de rho de Spearman entre Motivación y clima laboral según edad.

Edad				Clima Laboral
Menos de 25	Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,026
			Sig. (bilateral)	,868
			N	42
25 a 35	Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,158
			Sig. (bilateral)	,299
			N	45
35 a más	Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,495**
			Sig. (bilateral)	,001
			N	44

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

En la tabla 19 se observa que, el factor sociodemográfico edad del trabajador, tiene una relación directa significativa con las variables motivación laboral y clima laboral, predominando en la correlación, las enfermeras que tienen 35 años a más.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación se planteó con el propósito de establecer la relación entre las variables de estudio motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima.

A continuación se presentarán las características que se obtuvieron en la muestra total y se discutirá con investigaciones previas.

De acuerdo a los resultados de la investigación, se encontró que existe una relación directa significativa entre la motivación laboral y el clima laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima. Estos resultados coinciden con Castilla y Padilla (2011) quienes en sus estudios también hallaron que la relación es significativa entre ambas variables de estudio en muestras conformadas por empleados de un hospital local en Cartagena, la igualdad de resultados podrían deberse a que ambos estudios han sido realizados en un hospital de una entidad pública, sin embargo es importante mencionar que este estudio previo no se realizó específicamente en enfermeras sino al personal en general que labora en el hospital, cabe mencionar que no se han evidenciado muchas investigaciones en el sector hospitalario tomando como muestra única al personal de enfermería que tengan como objetivo identificar la relación motivación laboral y clima laboral específicamente, múltiples estudios intentan comprobar la relación entre diferentes variables de comportamiento organizacional, sin embargo se requeriría profundizar más el tema en este contexto así como la relación de las variables presentadas en esta investigación, Robbins y Judge (2013) nos menciona que es importante el estudio de estas variables de comportamiento organizacional que lleven al trabajador a una satisfacción laboral entendida ésta como un sentimiento respecto a su puesto de trabajo, que es el resultado de una evaluación de las características de este; se busca conocer los sentimientos de los trabajadores con relación a las expectativas de la organización, recompensas obtenidas y otros aspectos similares que permitan posiblemente a los trabajadores desempeñarse de manera apropiada y lograr los objetivos esperados.

Del mismo modo, se encontró que la motivación laboral se encuentra en un nivel medio, sin embargo, Rueda (2014) en su investigación identificó un nivel de motivación bajo en las enfermeras que trabajan en un hospital en Venezuela refiriendo que los jefes de su área no estarían promoviendo la motivación en los profesionales de enfermería. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), La representatividad de la muestra es muy importante en la investigación y para obtenerla es necesario elegir el tipo y clase de muestreo que garantice esta condición y manejar un tamaño de muestra adecuado, por lo tanto la diferencia en los resultados se puede deber a que en esta investigación previa solo se trabajó con una muestra pequeña de 20 enfermeras lo cual pudo haber influido en resultados pocos confiables en su investigación al no haberse seleccionado una muestra confiable.

En esta misma investigación se encontró un nivel desfavorable en el clima laboral, esto demuestra que el personal de enfermería no percibe un buen ambiente laboral, este resultado difiere con la investigación de Pereira (2014) quien en su investigación obtuvo un clima laboral favorable, refiriendo que los trabajadores del hospital tienen conocimiento de la importancia de mantener un ambiente laboral bueno que permita brindar un servicio de buena calidad, asimismo es importante recalcar que estos resultados favorables puede deberse a que se utilizó un solo instrumento con el que se evaluó clima laboral y su relación con la calidad de servicio al cliente, por lo tanto si daban un buen servicio al cliente los resultados de clima laboral serían favorables.

Respecto a la relación de las dimensiones de motivación laboral y clima laboral, se encontró relación significativa en las dimensiones: regulación externa, regulación identificada y motivación intrínseca con la variable clima laboral, según palma (2004) esto quiere decir que el personal de enfermería tiene una motivación relacionada con la posibilidad de recibir una recompensa o evitar un castigo, se identifican con el valor que representa su trabajo y les interesa y agrada realizarlo asimismo cumplir sus objetivos, estas actitudes los lleva a percibir un buen clima laboral en su centro de trabajo, Robbins y Judge (2013), nos dice que el hecho de que un trabajador se involucre con sus actividades de manera positiva, es un proceso participativo que permite al trabajador, aumentar

su productividad, incrementar su compromiso con la organización y por lo tanto estar satisfechos en su trabajo, esto podría explicar la relación significativa en los resultados presentados.

Del mismo modo se encontró relación significativa entre las dimensiones de clima laboral, autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales con la variable Motivación laboral, esto quiere decir según palma (2004) que las enfermeras perciben que hay oportunidades de progresar en el hospital, tienen un compromiso con el cumplimiento y desarrollo del hospital y reconocen que la institución provee materiales que facilita el trabajo, esto posiblemente aumenta su motivación y les permite desarrollar sus actividades con responsabilidad y compromiso.

A su vez se encontró relación significativa entre motivación laboral y clima laboral según tiempo de servicios, predominando las enfermeras que tienen trabajando en el hospital de 3 años a más, esto tiene relación con Shultz (1990), quien refiere que el tiempo de servicios del trabajador en la organización repercute en la satisfacción, esto influiría en las motivaciones y aspiraciones personales así como en su realización personal.

A su vez se encontró relación significativa entre motivación laboral y clima laboral según edad, predominando las enfermeras que tienen una edad de 35 años a más estos resultados tienen concordancia con Carrillo et al. (2013) quien nos refiere que los profesionales de mayor edad muestran más satisfacción en el trabajo, comprendiendo así que la experiencia laboral permite en muchos casos que se adapten a sus actividades laborales y de esta manera les facilita tener una visión más objetiva sobre su trabajo que otros profesionales no ven como satisfactorios, presentando así valoraciones más positivas en el ámbito laboral.

Se observa que diversas investigaciones obtienen diferentes resultados al trabajar con la misma población del personal de enfermería sin embargo es importante recalcar que es posible que aunque la población sea la misma, se debe tener en cuenta el tamaño de la muestra con la que se trabaja y las variables de investigación que se elija en el estudio, si bien es cierto hay diversas

investigaciones pero difieren en variables, población y muestra, probablemente sea de importancia, contrastar los resultados con estudios que se asemejen lo más posible a la investigación que se está realizando, ya que estos resultados nos van a permitir conocer las fortalezas y debilidades de la población estudiada que permitirá poder crear estrategias que potencialicen capacidades y habilidades de los trabajadores y por lo tanto les permita mantener un nivel óptimo de motivación y una percepción favorable en el clima laboral.

V. CONCLUSIONES

A continuación, se procederá a dar las apreciaciones finales en relación a los objetivos establecidos en la presente investigación:

1 Hay relación significativa entre Motivación laboral y clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud en la ciudad de Lima año 2017

2 El mayor porcentaje de enfermeras tienen un nivel medio de motivación laboral, lo que quiere decir que es posible que sientan que tienen oportunidades de desarrollo personal y profesional lo que les permite trabajar con un buen rendimiento en sus actividades laborales.

3 El mayor porcentaje de enfermeras tienen un nivel desfavorable de clima laboral, es decir que las enfermeras en su mayoría no se encuentran conforme con su ambiente laboral, es posible que no estén percibiendo un ambiente laboral que les permita desarrollar sus actividades de manera adecuada, impidiendo que hayan relaciones laborales favorables y de confianza en su área de trabajo.

4 Existe relación significativa, solo en las dimensiones de motivación Laboral, regulación externa regulación identificada y motivación intrínseca con la variable clima laboral, lo que quiere decir que las enfermeras aumentan su motivación cuando reciben una recompensa, se identifican con su trabajo y disfrutan de su trabajo, estas actitudes posiblemente les permitirá percibir un clima laboral favorable.

5 Existe relación significativa, en tres dimensiones de clima laboral: autorrealización, involucramiento laboral y condiciones laborales con la variable motivación laboral, esto quiere decir que las enfermeras que buscan un desarrollo personal y profesional, se comprometen con su trabajo y tienen condiciones laborales favorables aumentan su motivación laboral lo que posiblemente les permitirá aumentar su productividad.

6°.-El factor sociodemográfico tiempo de servicios del trabajador, tiene una relación significativa con las variables motivación laboral y clima laboral, predominando en la correlación, las enfermeras que tienen de 3 años a más trabajando en la empresa, posiblemente las enfermeras que tienen una mayor permanencia en su trabajo se adaptan con mayor facilidad a las condiciones de trabajo y conocen mejor a sus compañeros de trabajo lo que les permite mantener relaciones de trabajo favorables que les permitan desempeñar su trabajo con satisfacción.

7°.- El factor sociodemográfico edad del trabajador, tiene una relación significativa con las variables motivación laboral y clima laboral, predominando en la correlación, las enfermeras que tienen 35 años de edad a más, esto podría deberse a que probablemente tienen mayor tiempo de permanencia en el hospital y que tendrían un mayor desarrollo profesional que potencializaron a lo largo de su vida profesional y que les permite tener una motivación y percibir un buen clima laboral.

VI. RECOMENDACIONES

1 Se recomienda realizar más investigaciones en hospitales con las mismas variables, pero con mayor población para que los resultados sean más significativos, asimismo se brinde el apoyo para la aplicación de los instrumentos para asegurar una mayor confiabilidad en los resultados.

2 Se recomienda realizar capacitaciones, talleres, conferencias donde se brinde información sobre la importancia de la motivación laboral y el clima laboral en el trabajo así como el desarrollo de competencias que puedan ayudar al logro de los objetivos del Hospital, reconociendo al trabajador como pieza clave en la atención que se brinda en la Institución.

3 Se recomienda brindar oportunidades de capacitaciones y cursos que puedan ayudar al desarrollo personal y profesional de las enfermeras para obtener una mayor motivación que les permita trabajar satisfactoriamente y percibir un clima laboral favorable ya que se encontró que existe relación significativa entre ambas variables.

4 Se sugiere que si se realiza más investigaciones en hospitales éstas siempre se realicen con una ficha sociodemográfica que permita recolectar la mayor cantidad de datos posibles sobre la población para un mejor entendimiento de los resultados de investigación.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2008). *Comportamiento Organizacional: Como lograr un cambio cultural a través de Gestión de competencias*: Argentina: Granica.
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M., Gómez, C. (2013). *Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios* Rev. Latino-Am. Enfermagem. Recuperado de: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf
- Castillo, N. (2014). *Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos*. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/5431>
- Castilla, K. y padilla, J. (2011) “*Clima organizacional con relación a la Motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona*” (Proyecto de Investigación). Recuperado de <file:///C:/Users/Evelyn/Desktop/al%20fin%20clima%20y%20mot%7D.pdf>
- Chávez, D y Ríos, K (2015), “*Clima Organizacional y Satisfacción Laboral de las Enfermeras en el Servicio de Cirugía Hospital Víctor Lazarte Echegaray – Trujillo, 2015.*”. (Tesis de Licenciatura). Recuperado de: http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/1670/1/RE_ENFER_CLIMA-ORGANI-SATIISFA-LABO-ENFERME_TESIS.pdf

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional: La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3ª ed.). México: McGraw Hill.

De la Fuente, A. y De Diego, R. (2008). *Estrategias de Liderazgo y Desarrollo de Personas en las Organizaciones*. Madrid: Pirámide.

Gallardo, C. (2014). *Relación entre clima organizacional y cultura de seguridad del paciente en el personal de salud del centro médico naval* (Tesis de Maestría). Recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3678/1/Alvarado_gc.pdf

Gershon et al (April, 2007) Organizational climate and Nurse Health Outcomes in the United States: A y Systemic Review. *Revista Industrial health*. Recuperado de https://www.jstage.jst.go.jp/article/indhealth/45/5/45_5_622/_pdf

Hernández, S; Fernández, C & Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed). México: Mc Graw Hill. Recuperado de: <https://docs.google.com/viewer?a=v&pid=sites&srcid=ZGVmYXVsdGRvbWFPbnxjb250YWR1cmIhcHVibGljYTk5MDUxMHxneDo0NmMxMTY0NzkxNzliZmYw>

Hernandez, J., Gallarzo, M., & Espinosa, J. (2011). *Desarrollo organizacional: enfoque latinoamericano*. Mexico: PEARSON .

Hobsbawn, E. (1977) *Industria e Imperio*: Recuperado de:
https://catedravaldes.files.wordpress.com/2012/06/hobsbawm_eric_j-1968-industria_e_imperio-c_03-la_revolucion_industrial_1780-1840.pdf

Juárez, L. (2011). *Satisfacción laboral del personal operativo de enfermería y clima organizacional en un hospital de 2° nivel en Aguascalientes* (Tesis de Licenciatura) Recuperado de:
<http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/3033/4/MAE1SLP01101.pdf>

Keijsers, B (2010) *Employee Motivation and Performance* (Bachelor Thesis)
Recuperado de <http://arno.uvt.nl/show.cgi?fid=121057>

Kuenzi, M. (2008) *An Integrated Model of Work Climate* (Doctoral Dissertation)
Recuperado de
<http://stars.library.ucf.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=4463&context=etd>

Litwin, G. y Stringer, D. (1980) *Psicología de las organizaciones México*: Trillas

Maslow, A. (1984). *Motivación y personalidad*. Barcelona: Sagitario.

Palma, S (2004). *Escala de Clima laboral CL-SPC: Manual (1° ed.)*.Lima: Cartolan

Pereira, C. (2014). *“clima laboral y servicio al cliente”(estudio realizado en hospitales privados de la zona 9 de la ciudad de Quetzaltenango)* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de:
<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Pereira-Catherine.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson

Ryan, R. & Deci, E., (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*: Recuperado de http://www.davidtrotzig.com/uploads/articulos/2000_ryandeci_spanishampsych.pdf

Rueda, Y. (2014). *Motivación del personal de enfermería para la calidad del cuidado en usuarios y usuarias en el área de Hospitalización* (Tesis de Licenciatura). Recuperado de <http://www.monografias.com/trabajos102/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias/motivacion-del-personal-enfermeria-calidad-cuidado-usuarios-y-usuarias2.shtml>

Schultz, D. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. Me Graw Hill.

Tenoza, N. y Cardozo, P. (2015), *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores del Instituto de Investigaciones de la Amazonia Peruana* (Tesis de Magister). Recuperado de <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/bitstream/unapiquitos/363/1/maestria.pdf>

Vásquez, M. (2013). *Factores de la Motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico. H.R.D.L.M. Chiclayo* (Tesis de Magister). Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/573/1/TM_Vasquez_Torres_MarthaLuz.pdf

Wallgren, L. (2011) *Work Motivation and the Work environment of it consultants*
(Doctoral Dissertation) Recuperado de
https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/24074/1/gupea_2077_24074_1.pdf

ANEXO 1: Instrumentos de Evaluación

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL

Tiempo de Servicios: _____ Edad: _____ Fecha: _____

Instrucciones:

Indique en qué medida el enunciado corresponde actualmente a una de las razones por las que usted está haciendo su trabajo.

Coloque una ASPA (x) sobre la letra de su elección, y trate de contestar sin consultar a otra persona y de acuerdo al enunciado que mejor lo describa. No existen respuestas correctas o incorrectas.

Totalmente en Desacuerdo (TD)	En Desacuerdo (ED)	Levemente en Desacuerdo (LD)	Incierto (I)	Levemente de acuerdo (LA)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
--	--------------------------	---------------------------------------	-----------------	---------------------------------	--------------------	-------------------------------------

¿Por qué pones o pondrías mucho esfuerzo en tu trabajo en general?	TD	ED	LD	I	LA	DA	TA
1. Porqué tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
2. Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							

3. Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los pacientes, etc.)							
4. Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5. Porque me hace sentir orgullosa de mí misma.							
6. Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7. Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8. Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9. Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los pacientes, etc.)							
10. Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros del trabajo, la familia, los pacientes, etc.)							
11. Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en este trabajo.							
12. Porque el trabajo que llevo a cabo es satisfactorio.							
13. Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14. Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15. No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							

16. No sé, por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17. Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18. Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
19. Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Gracias por su colaboración.

ESCALA DE OPINIONES CL – SPC

Tiempo de Servicios _____ Edad: _____

Fecha: _____

A continuación encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a lo que describa mejor su ambiente laboral. Lea cuidadosamente cada proposición y marque con un aspa (X) sólo una alternativa, la que mejor refleje su punto de vista al respecto. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
1	Existen oportunidades de progresar en la institución					
2	Se siente compromiso con el éxito en la institución.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					

8	En la institución, se mejoran continuamente los métodos de trabajo					
9	En mi área de trabajo, la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la institución.					
13	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la institución.					
18	Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
21	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.					
22	En mi área de trabajo se hacen mejor las cosas cada día.					

N		Ninguno o Nunca	Poco	Regular o Algo	Mucho	Todo o Siempre
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					
24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la institución se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe buena administración de los recursos.					
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras instituciones.					

36	La empresa promueve el desarrollo personal.					
37	Los servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconocen los logros en el trabajo.					
47	La institución es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la empresa.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la institución.					
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.					

Gracias por su colaboración.

Anexo 2



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Señor (a, Srta.):

Con el debido respeto me presento a usted, mi nombre es Córdova Robles Evelyn Mariuxa, estudiante de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “Motivación y clima laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017” y para ello quisiera contar con su valiosa colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas psicológicas Motivación laboral de R- Masw y Clima laboral de Sonia Palma. De aceptar participar en la investigación, afirmo haber sido informado de todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas se le explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte.: **Córdova Robles Evelyn Mariuxa**

ESTUDIANTE DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Yo.....
..... con DNI: Acepto participar en la
investigación de la Srta. Córdova Robles Evelyn Mariuxa en su investigación sobre
“Motivación y clima laboral en enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud
situado en la ciudad de Lima, año 2017”

Fecha:/...../.....

FIRMA

ANEXO 3: Permiso del Hospital



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

fb/ucvperu
@ucv_peru
#salvadelante
ucv.edu.pe

"Año del Buen Servicio al Ciudadano"

Los Olivos, 21 de Abril de 2017

CARTA N° 023-2017/EP/PSL UCV LIMA-LN

Señor Dr.
Victor Andres Viru Tang
Director
Hospital Chancay y Servicios Basicos de Salud
Jr. Sucre S/N – Chancay
Presente.-



De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **CORDOVA ROBLES EVELYN MARIUXA**, estudiante de la Carrera de Psicología, quien desea realizar su trabajo de investigación sobre: **"MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA LABORAL EN ENFERMERAS DE UN HOSPITAL PUBLICO ADMINISTRADO POR ESSALUD SITUADO EN LA CIUDAD DE LIMA, AÑO 2017"**, agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso, en la entidad que está bajo su Dirección.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Dra. **Thaht L. Cubas Romero**
Directora de Escuela
Profesional de Psicología
Ríal Lima – Campus Lima Norte

ZCR/CCB

LIMA NORTE Av. Alfredo Mercedes 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Carlos Rey, San Juan de Lunahuaná Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2510
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.: (+511) 200 9090 Anx.: 8154
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 4: Certificado de validación de Jueces



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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


Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg: Psic. Juan José Kaneko Aguilar

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

- 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


C.P.S.P. 17040

...8...de
Mayo del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Fernando Alvarado Cirila

DNI: 07962249


Especialidad del validador: Psicología Clínica

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


FERNANDO ALVARADO CIRILA
PSICÓLOGO
C.Ps.P. 2327

...08...de
Mayo del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Urbillus Carranza, Inis del Rosario

DNI: 44875870

Especialidad del validador: Psicología Clínica en terapia al niño y adolescente

- 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

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Docente Madre - Niño
"San Bartolomé"
[Firma]
Del Rosario Urbillus Carranza
PSICÓLOGA
1991

.....de
Mayo del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

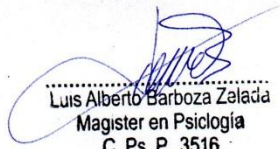
Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Barboza Zelada Luis Alberto

DNI: 07068974

Especialidad del validador: Artes y 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


Luis Alberto Barboza Zelada
Magister en Psicología
C. Ps. P. 3516

.....de
Mayo del 2017



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: *Lic. Céspedes Vargas Machuca Sandra Patricia*

DNI: *40912591*

Especialidad del validador: *Psicología Organizacional*

- 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

[Signature]
C.B.P. 10988

11 de
Mayo del 2017



45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X	X	X	
46	Existe buena administración de los recursos.	X	X	X	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X	X	X	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X	X	X	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X	X	X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X	X	X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Mg. Keneko Aguilar Juan José

DNI: 10624918

Especialidad del validador: Psic. Organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

C.R. 17040

8 de Mayo del 2017



45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/		/		/	
46	Existe buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	/		/		/	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	✓		✓		✓	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	/		/		/	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Fernando Alvarado Ciril

DNI: 07962249

Especialidad del validador: Psicología Clínica

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

FERNANDO ALVARADO CIRIL
PSICOLOGO
C.Ps.P. 2327

Fernando Alvarado Ciril
FERNANDO ALVARADO CIRIL
PSICOLOGO
C.Ps.P. 2327

....05..de
Mayo del 2017



45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	X		X		X	
46	Existe buena administración de los recursos.	X		X		X	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	X		X		X	la remuneración es adecuada con relación a otras instituciones
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	X		X		X	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	X		X		X	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	X		X		X	

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Ubillus Carranza, Iris del Rosario

DNI:..... 44875070

Especialidad del validador:..... Psicólogo clínica en terapia de Niño y adolescente

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional Docente Madre - Niño
"San Bartolomé"
Iris Del Rosario Ubillus Carranza
PSICÓLOGA
R. P. N. 2. 18871

.....de
Mayo del 2017



45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/		/		/	
46	Existe buena administración de los recursos.	/		/		/	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	/		/		/	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/		/		/	
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/		/		/	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	/		/		/	

Observaciones:

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


Apellidos y nombres del juez validador Dr. (Mg): Barboza Zibada Luis Alberto

DNI: 07068574

Especialidad del validador: Artes Intelectuales

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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


 Luis Alberto Barboza Zalada
 Magister en Psicología
 C. Ps. P. 3516

.....de
Mayo del 2017



45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	/	/	/						En vez de oportunidad indicar "recursos"
46	Existe buena administración de los recursos.	/	/	/						
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	/	/	/						
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.	/	/	/						
49	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.	/	/	/						
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros	/	/	/						

Observaciones:

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

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg: Dr. Sandra Céspedes Vargas Machuca

DNI: 40912591

Especialidad del validador: Psicología organizacional

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: 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

C. B. P. 10.988

11 de
Mayo del 2017

ANEXO Nº 5

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Motivación laboral y Clima Laboral en enfermeras de un hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017
AUTOR: Evelyn Mariuxa Córdova Robles

PROBLEMA	OBJETIVOS	VARIABLES E INDICADORES			Medición de la variable Motivación Laboral	
Problema principal: ¿Existe relación positiva y significativa entre el nivel de motivación laboral y el clima laboral en las enfermeras de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017"?	Objetivo general: Determinar la relación de la Motivación laboral y el clima laboral de las enfermeras de un hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017.	Variable: Motivación laboral				
		Dimensiones	Ítems	Rangos		
			A-Motivación	2, 15, 16	Menor a 14: Baja 14 a 16: Media 17 a más: Alta	Rango de puntuación: 19 a 133 puntos.
			Regulación Externa	3,8,9,10,14,17	Menor a 24: Baja 25 a 29: Media 30 a más: Alta	Menor a 80 puntos: Baja
		Objetivos específicos: 1.Describir el nivel de Motivación laboral de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017"	Regulación Introyectada	1, 5,7,19	Menor a 18: Baja 18 a 20: Media 21 a más: Alta	80 a 93 puntos :Media 94 a más puntos: Alta
	2.Describir el nivel de Clima laboral de un Hospital Público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017"	Regulación Identificada	4,11,18	Menor a 12: Baja 12 a 14: Media 15 a más: Alta		
	3.Identificar la relación entre las dimensiones de la Motivación laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017"	Motivación Intrínseca	6,12,13	Menor a 12: Baja 12 a 14: Media 15 a más: Alta		
	4. Identificar la relación entre las dimensiones del clima laboral y la motivación laboral en enfermeras de	Variable: Clima laboral			Medición de la variable Motivación Laboral	

<p>un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017”</p> <p>5. Identificar la relación entre Motivación laboral y Clima laboral en enfermeras de un Hospital público administrado por Essalud situado en la ciudad de Lima, año 2017, según tiempo de servicio y edad.</p>	Dimensiones	Ítems	Rangos
	Autorrealización	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41 y 46	Menor a 34: Desfavorable 34 a 39: Media 40 a más: Favorable
	Involucramiento Laboral	2,7,12,17,22,27,32 37,42,47	Menor a 35: Desfavorable 35 a 38: Media 39 a más: Favorable
	Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43 y 48	Menor a 33: Desfavorable 33 a 38: Media 39 a más: Favorable
	Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44 y 49	Menor a 34: Desfavorable 34 a 38: Media 39 a más: Favorable
	Condiciones laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50	Menor a 33: Desfavorable 33 a 38: Media 39 a más: Favorable

Rango de puntuación: 50 a 250 puntos.

Menor a 170 puntos: Desfavorable

170 a 193 puntos :Medio

194 a más puntos: Favorable

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p>TIPO:</p> <p><u>Descriptivo</u> Mide y evalúa datos sobre los componentes de los factores que se investigarán, cómo se manifiesta el fenómeno de interés.</p> <p><u>Correlacional</u>, Su objetivo es verificar si las variables están o no están relacionadas en los mismos sujetos en un contexto particular, para así luego poder analizar la correlación</p> <p>DISEÑO:</p> <p>Diseño <u>no experimental</u> La investigación no experimental se realiza sin manipular deliberadamente variables, no hacemos variar intencionalmente las variables independientes, que se hace en una investigación no experimental es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos.</p> <p>Diseño <u>transversal descriptivo</u>, Se recolectan datos en un determinado tiempo e interrelación en un momento dado</p> <p>MÉTODO: Respecto al Método de investigación es deductivo con enfoque <u>cuantitativo</u>,</p>	<p>POBLACIÓN:</p> <p>La población objeto de estudio, serán 200 enfermeras que trabajan en el Hospital Chancay y Servicios básicos</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> <p>131 enfermeras</p>	<p>Variable: Motivación Laboral</p> <p>Técnicas: Directa mediante la aplicación de una Escala.</p> <p>Instrumento: Escala con 19 enunciados, los cuales miden 05 dimensiones de Motivación laboral.</p> <p>Autor: Gagné, Forest, Gilbert, Aube, Morin & Malorni,</p> <p>Año: 2010</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud.</p> <p>Variable: Clima Laboral</p> <p>Técnicas: Directa mediante la aplicación de una Escala.</p> <p>Instrumento: Escala con 50 enunciados, los cuales miden 05 dimensiones de Clima laboral.</p> <p>Autor: Sonia Palma Carrillo</p> <p>Año: 2004</p> <p>Ámbito de Aplicación: Hospital Chancay y Servicios Básicos de Salud.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se hará un análisis descriptivo con los resultados obtenidos mediante una prueba estadística que describe el comportamiento de la variable, los que serán presentados a través cuadros estadísticos y gráficos.</p> <p>Se usara como muestra a 131 enfermeras que trabajan en el Hospital Chancay y servicios Básicos de Salud.</p> <p>Presentación de datos</p> <p>Con esta información realizaremos tablas de frecuencia y tablas de consistencias, asimismo utilizaremos gráficos que permitan identificar la proporción de datos o respuestas disponibles para su análisis.</p>

