



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Comportamiento Organizacional y Motivación de los
trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San

José de Chincha 2016

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTOR:

Br. Maria Noemí, Ormeño Atuncar

ASESOR:

Dra. Juana Yris, Díaz Mujica

SECCIÓN

Ciencias Médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión en los servicios de la salud

PERÚ - 2017

Dr. Jorge Laguna Velazco

Presidente

Dr. Joaquín Vertiz Osorio

Secretario

Dra. Juana Yris, Díaz Mujica

Vocal

Dedicatoria

Este trabajo de tesis de grado está dedicado a Dios, por darme la vida a través de mi querida madre y mi padre quien con mucho cariño, amor y ejemplo ha hecho de mí una persona con valores para poder desenvolverme como: hija y profesional .

Agradecimiento

Deseo agradecer especialmente a Dios por ser fuente de motivación en los momentos de angustia y después de varios esfuerzos, dedicación, aciertos y reveses que caracterizaron el desarrollo de mi formación profesional y que con su luz divina me guio. Agradezco a mi asesor de tesis Dra. Yris Mujica, por el apoyo brindado con las etapas de mi investigación, ya que con su conocimiento perfeccionaba día a día mi tesis.

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Ormeño Atuncar Maria Noemí. Estudiante del Programa de gestión de servicio de la salud de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 45487654 con la tesis titulada “Comportamiento organizacional en relación a la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de chincha 2016”.

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, 17 de diciembre de 2016

Firma.....

Br. Maria Noemí Ormeño Atuncar

DNI: 45487654

Presentación

A los Señores Miembros del Jurado del Programa de Complementación Académica Universidad César Vallejo, Los Olivos presento la Tesis titulada: Comportamiento organizacional en relación a la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de chincha 2016. En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo; para obtener el grado de: magister en servicios de la salud.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone los antecedentes de investigación, la fundamentación científica de la variable y sus dimensiones, la justificación, el planteamiento del problema y los objetivos. En el capítulo dos se presenta las variables en estudio, la Operacionalización, la metodología utilizada, el tipo de estudio, el diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica e instrumento de recolección de datos, el método de análisis utilizado. En el tercer capítulo se presenta el resultado descriptivo. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión de resultados. El quinto capítulo está refrendado las conclusiones de la investigación. En el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones y en el séptimo capítulo se presenta las referencias bibliográficas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Índice

| | Pág. |
|--|------|
| Agradecimiento | iv |
| Declaratoria de autenticidad | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Resumen | x |
| Abstract | xi |
| I. Introducción | |
| 1.1 Antecedentes | 13 |
| 1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística | 19 |
| 1.3 Justificación | 29 |
| 1.4 Problema | 31 |
| 1.5 Hipótesis | 33 |
| 1.6 Objetivos | 34 |
| II. Marco Metodológico | |
| 2.1. Variables | 36 |
| 2.2. Operacionalización de variables | 37 |
| 2.3. Metodología | 38 |
| 2.4. Tipos de estudio | 38 |
| 2.5. Diseño | 38 |
| 2.6. Población, muestra y muestreo | 39 |
| 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 41 |
| 2.8. Métodos de análisis de datos | 43 |
| III. Resultados | 44 |
| IV. Discusión | 60 |
| V. Conclusiones | 64 |
| VI. Recomendaciones | 66 |
| VII. Referencias | 67 |
| VIII. Apéndice | 74 |

Lista de tablas

| | |
|---|----|
| Tabla 1 Operacionalización de la variable | 37 |
| Tabla 2 Comportamiento organizacional | 45 |
| Tabla 3 Salario y beneficios | 46 |
| Tabla 4 Políticas institucionales | 47 |
| Tabla 5 Seguridad laboral | 48 |
| Tabla 6 Vida de oficina | 49 |
| Tabla 7 Motivación | 50 |
| Tabla 8 Logro | 51 |
| Tabla 9 Reconocimiento | 52 |
| Tabla 10 Interés en el trabajo | 53 |
| Tabla 11 Responsabilidad | 54 |
| Tabla 12 Correlación con Rho de Spearman del comportamiento Organizacional. | 55 |
| Tabla 13 Correlación con Rho de Spearman entre salario y motivación. | 56 |
| Tabla 14 Correlación con Rho de Spearman entre las políticas Institucionales y motivación. | 57 |
| Tabla 15 Correlación con Rho de Spearman entre Seguridad Laboral y motivación. | 58 |
| Tabla 16 Correlación con Rho de Spearman entre vida de oficina y motivación. | 59 |

Índice de figuras

| | |
|--|----|
| Figura 1 Comportamiento organizacional | 45 |
| Figura 2 Salario y beneficios | 46 |
| Figura 3 Políticas institucionales | 47 |
| Figura 4 Seguridad laboral | 48 |
| Figura 5 Vida de oficina | 49 |
| Figura 6 Motivación | 50 |
| Figura 7 Logro | 51 |
| Figura 8 Reconocimiento | 52 |
| Figura 9 Interés en el trabajo | 53 |
| Figura 10 Responsabilidad | 54 |

Resumen

La presente investigación realizó el análisis y evaluación del comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de Chíncha. Este estudio tiene como objetivo general Determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de Chíncha.

La metodología de investigación fue hipotético deductivo con diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional, teniendo como población a 40 profesionales .se realizó un cuestionario por medio un test de Likert de 36 preguntas fragmentado los ítems de comportamiento organizacional y la motivación. Los resultados de la investigación fueron que el 35 % tuvo un comportamiento organizacional regular y la motivación tuvo el 37% medio. Se realizó el contraste de hipótesis se obtuvo un valor de 0.543 lo cual indica que una relación directa y moderada en el comportamiento organizacional y la motivación de los trabajadores del hospital San José de Chíncha.

Llegando a la conclusión de acuerdo con los resultados obtenidos podemos recomendar más estudios para profundizar la investigación para identificar otros factores que estén influenciando y ayuden a mejorar el comportamiento organizacional, desarrollando talleres motivacionales, estableciendo acuerdos de convivencia entre empleadores y personal de salud y en función aquello tomar las decisiones pertinentes y lograr mejoras continuas para la organización.

Palabras comunes: motivación, comportamiento organizacional, estabilidad laboral, desempeño, políticas institucionales.

Abstract

The present investigation carried out the analysis and evaluation of the organizational behavior and motivation of the workers of the service of gynecological obstetrics of the San Jose de Chincha hospital. This study has as its general objective To determine the relationship between organizational behavior and motivation in the employees of the gynecological obstetrics service of San José de Chincha hospital.

The research methodology was hypothetical deductive with a non-experimental cross-sectional design and correlational level, having as a population 40 professionals. A questionnaire was carried out using a Likert test of 36 questions fragmented the items of organizational behavior and motivation. The results of the research were that 35% had a regular organizational behavior and the motivation had an average of 37%. The hypothesis test was performed to obtain a value of 0.543 which indicates a direct and moderate relationship in the organizational behavior and the motivation of the workers of the San José de Chincha hospital.

Concluding with the results obtained we can recommend further studies to deepen the research to identify other factors that are influencing and help improve organizational behavior, developing motivational workshops, establishing coexistence agreements between employers and health personnel and in function That make the relevant decisions and achieve continuous improvement for the organization.

Keywords: motivation, organizational behavior, job stability, performance Institutional policies.

I. Introducción

1.1 Antecedentes

Mucho se ha mencionado del tema, entre los antecedentes internacionales tenemos a Grau, Vallejo y Agulló (2004) El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral. El presente trabajo se incluye en la línea de investigación donde el Modelo de las Características del Puesto (MCP) y el clima organizacional se erigen como consecuentes del burnout y de ciertas manifestaciones psicosomáticas. Los objetivos del estudio predictivo son (i) determinar si las variables del Modelo de las Características del Puesto (MCP) son predictores de los niveles de Burnout y de Síntomas Psicosomáticos en el trabajo; y (ii) examinar si el Clima Organizacional pronostica los niveles de Burnout y de Síntomas Psicosomáticos en el trabajo. En cuanto al Método la muestra consta de 137 sujetos, pertenecientes a dos municipios de una zona costera de la provincia de Tarragona España. Se les aplicaron cinco instrumentos. Los resultados obtenidos indican que globalmente las variables del MCP son preventivas y predictores de las dimensiones del Burnout, y que ciertas variables del Clima Organizacional, aunque no todas las variables estudiadas, implican consecuencias negativas para el trabajador con la aparición de considerables síntomas de Burnout y manifestaciones psicosomáticas.

Asimismo en México Gonzales, Pedrazza Y Sánchez (2014) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Mediante la exploración de 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en países de Latinoamérica durante el siglo xxi, este trabajo pretende 2 objetivos principales. Primero, examinar la multidimensionalidad y las características fundamentales de las variables de clima organizacional y calidad de los servicios públicos de salud; segundo, diseñar un modelo teórico sobre la relación que existe entre estas 2 variables. El estudio se efectuó mediante la estrategia de investigación documental, método de análisis que comprende la revisión de literatura, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos. Del análisis realizado se infiere teóricamente que existe una relación entre el clima organizacional

y la calidad de los servicios públicos de salud; sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

Noguera y Samudio (2014) Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay. El clima organizacional se considera un factor que refleja las facilidades u obstáculos que encuentra el trabajador en el contexto laboral. Es importante determinar el grado de satisfacción del trabajador en una organización de manera a realizar intervenciones efectivas si fuera necesario que mejoren las condiciones laborales, de manera a optimizar la productividad. En Paraguay pocos trabajos han caracterizado el clima organizacional de un hospital y ninguno de un hospital militar, por lo que se realizó este estudio para determinar la percepción del clima organizacional en sus diversas dimensiones del personal sanitario y administrativo del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay en el año 2012. Estudio observacional descriptivo de corte transversal con componente analítico, en una muestra por conveniencia de 226 trabajadores del mencionado hospital. La recolección de los datos se realizó mediante una encuesta autoadministrada, utilizándose el cuestionario recomendado por la OPS “Inventario de clima organizacional”, que consta de 80 ítems distribuidos en cuatro dimensiones, motivación, liderazgo, participación y reciprocidad, además de datos socio-demográficos y laborales del personal. El 55% del personal encuestado declaró nivel de insatisfacción en la dimensión motivación, en la dimensión reciprocidad 53% y en participación 32%, además hubo un alto porcentaje de riesgo de insatisfacción (83%) en liderazgo y en participación (68%). Se obtuvieron niveles insatisfactorios en todas las dimensiones estudiadas relacionadas al clima organizacional en el personal del Hospital Militar. Es necesario que se tomen medidas pertinentes que ayuden a mejorar la percepción de los empleados hacia la organización del hospital.

Rojas, Tirado, Pacheco, Escamilla y López (2011) El clima laboral en las unidades de hemodiálisis en México. Un estudio transversal. El clima laboral (CL) afecta el desempeño de los prestadores de servicios e impacta la atención que se brinda a los usuarios. Esto es importante en padecimientos que afectan la calidad de

vida como la enfermedad renal crónica (ERC) tratada con hemodiálisis. En México, la demanda de atención de casos con ERC es creciente y la oferta de servicios de hemodiálisis es limitada. El objetivo del presente estudio fue describir y comparar el CL en unidades de hemodiálisis públicas, privadas y de la seguridad social en México, así como validar un instrumento para medir CL en unidades de hemodiálisis (UH). El método fue mediante un cuestionario se entrevistó a 372 profesionales de 84 UH en 27 estados del país. El cuestionario incluyó preguntas sobre el CL, la calidad de la atención, la estructura y la organización de la UH. Se compararon las variables por tipo de institución y profesión. El instrumento empleado mostró adecuadas propiedades psicométricas. Se observaron correlaciones significativas entre el CL y los indicadores de la calidad de la atención. En nueve de las catorce variables hubo diferencias significativas por tipo de unidad, con una mejor percepción del CL en las unidades privadas y una peor percepción en las unidades de seguridad social. La percepción de CL descansa sobre la organización y diseño de las instituciones, así como en su infraestructura. En el caso de las UH de la seguridad social en México estos parecen ser aspectos que requieren mejorarse para favorecer un mejor clima laboral.

González, Hernández, Aguirre y Hernández (2009) Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención. El clima organizacional está constituido por el conjunto de características que los trabajadores perciben del ambiente laboral y sirve como fuerza primordial para influir en su conducta de trabajo. El objetivo fue identificar el clima organizacional de un hospital general de zona del Puerto de Veracruz. El método que se utilizó estudio transversal descriptivo. Se incluyeron 166 trabajadores seleccionados por conveniencia del equipo multidisciplinario del área de la salud. Se aplicó un instrumento validado con 42 reactivos, basado en la teoría de clima organizacional de Likert, el cual evalúa siete dimensiones y 14 factores. El análisis de datos se realizó con estadística descriptiva. La investigación arrojó que la dimensión método de mando se obtuvo una media de 14.8 (adecuado), fuerzas motivacionales, proceso de comunicación, toma de decisiones, planificación, relaciones sociales y control, obtuvieron una media de 12.7 (regular). Se concluyó

que el clima organizacional del Hospital General de Zona es regular, y la dimensión método de mando es la que predomina.

Álvarez (2003) Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario. Tuvo como objetivo conocer el estado actual de la motivación laboral percibida por los médicos, DUE/ATS y auxiliares de enfermería que trabajan en el Servicio de Urgencias del Hospital de Cabueñes de Gijón, según los cinco componentes de la conducta considerados básicos (el nivel de activación y necesidad, el valor del incentivo de cada sujeto, el nivel de expectativas, el nivel de ejecución y el nivel de satisfacción). Se realizó un estudio descriptivo transversal, y se utilizó como instrumento un cuestionario que constaba de 12 variables sociodemográficas y sociolaborales y la Escala de Motivaciones Psicosociales (MPS) de Fernández Seara. Para el tratamiento y análisis de los datos se utilizó el paquete estadístico de ciencias sociales SPSS/PC+9.0, y se realizó una estadística básica, un test y un análisis factorial de componentes principales. Los resultados fueron a) la tasa de respuesta obtenida fue de un 50,47%; b) el equipo de profesionales analizados valoró las relaciones afectivas con otras personas como muy interesantes, relaciones que incluyen motivos de afiliación, pertenencia al grupo y aprobación social y no conceden gran importancia al prestigio y éxito profesional; además, presentan un nivel de activación motivacional bajo; c) se encontraron relaciones significativas entre la edad, el sexo, la categoría profesional, el tipo de contrato, el turno de trabajo y los componentes de la conducta. Por último, las relaciones interpersonales, la potencialidad profesional, el reconocimiento profesional, y el salario y las condiciones laborales son considerados por los profesionales analizados factores definitorios de incentivar. Por otro lado, la promoción profesional, el reconocimiento profesional, el ambiente laboral, las relaciones personales y la política de personal se ven como factores definitorios de satisfacción laboral. Sería necesario recuperar la confianza y el entusiasmo de los profesionales que trabajan en los servicios de urgencias hospitalarios para asumir el reto de una mejora continua en el grado de calidad de la asistencia prestada a los pacientes.

Entre los antecedentes nacionales tenemos a Chang (2010) El objetivo general de su investigación fue saber cuál es la relación entre la motivación laboral y las carestías predominantes de acuerdo a la Teoría de las Necesidades de David McClelland, en Arzobispo Loayza. Es un estudio cualitativo, prospectivo, descriptivo, observacional y transversal; La muestra estuvo conformada por 63 galenos de las áreas Cirugía general, de Anestesiología, Cirugía, medicina especialidades, Medicina Interna Ginecoobstetricia y Pediatras. La técnica utilizada fue la indagación aplicando como instrumento un sondeo de 15 items con respuestas tipo Likert. Los efectos revelados indicaron que la motivación laboral fue 95.2% alta ,4.8% media y ninguno de los participantes mostro un bajo nivel de motivación laboral. Las variables que se relacionaron con la variable motivación laboral fueron la edad y tiempo de servicio. No se halló diferencias propias entre los diferentes equipos de galenos de las diferentes especialidades que participaron en la investigación.

Mendoza, Munares y Montalvo (2013) Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, Perú. El objetivo fue identificar la percepción del Clima Organizacional en trabajadores de un Hospital General de Ica. Se realizó un estudio descriptivo transversal, que incluyó 7 grupos ocupacionales. Se incluyó a 178 trabajadores del hospital, seleccionados mediante muestreo aleatorio proporcional a grupos ocupacionales. El instrumento fue un cuestionario con 55 preguntas a través de las cuales se valoró el Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional, con sus 11 dimensiones. Se calificó según puntuación como clima no saludable de 55 a 128, clima por mejorar de 129 a 202, y clima saludable de 203 a 275. Los resultados mostraron que el clima organizacional percibido por los trabajadores del Hospital tuvo un puntaje promedio de 164 es decir un clima por mejorar. El 12.9% de trabajadores percibió un clima saludable. De las 11 dimensiones estudiadas, el clima que se percibió fue por mejorar, excepto en identidad, dimensión en la cual se tuvo, en promedio, un clima saludable. Sin embargo, la identidad según grupos ocupacionales, tuvo un clima por mejorar en el grupo de enfermeras, técnicos, otros profesionales y artesanos. Donde concluye que este estudio indica que es necesario mejorar el clima organizacional de la institución,

aplicando un plan de intervención con proyectos de mejora del entorno organizacional.

Reynaga (2015) Motivación y desempeño laboral del personal en el hospital hugo pesce pescetto de Andahuaylas. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. El diseño que se utilizó en la presente la investigación fue de tipo experimental, transaccional correlacional; no experimental porque se observaron situaciones existentes dentro de las áreas de estudio del Hospital Hugo Pesce Pescetto; La muestra se tomará de la población total que es de 458 personal asistencial. Se concluye con los datos obtenidos en la investigación sobre la motivación, el 36% del total de encuestados opinan que la motivación se da a veces; por otro lado el 19% se da que es 19% casi siempre están motivados en la teoría de maslow habla de las necesidades que lo origina; se presenta la motivación que lleva a satisfacerla. La motivación es el comportamiento de las personas que se encuentran organizadas dispuesta en niveles de importancia e influencia; las cinco necesidades se ve desde una base va ascendiendo hasta llegar a la cima donde da importancia hacia la 77 motivación. Las personas que tienen las necesidades de mayor importancia para su satisfacción está la motivación un ciclo motivador. Así se analiza y se concluye, si en el Hospital Hugo Pesce pescetto si habría una jerarquía de necesidades de motivación entro de ella se vería mayor motivación para mejorar la conducta humana, aplicando las teorías que nos manifiestan.

Vásquez (2006) Nivel de motivación y su relación con las satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Su investigación tuvo como objetivo establecer la relación entre el nivel de motivación y la satisfacción laboral del profesional de Enfermería. Su estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo de corte transversal que permitió identificar el nivel de motivación de las enfermeras y su relación con la Satisfacción laboral. La población fue de un total de 80 enfermeras, Se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento formulario tipo cuestionario y una escala Lickert Adaptado Job

Diagnostic Survey de Hackman y Oldham. Los resultados fueron que Respecto al nivel de motivación del profesional de Enfermería de 52(100%), 25(48%) presentan un nivel de motivación media, 14(27%) alta y 13(25%) motivación baja. Por lo tanto se puede concluir que el 48% de los profesionales de Enfermería presentan un nivel medio de Motivación, no viéndose diferencias significativas entre el nivel de motivación alta y motivación baja siendo un indicador de alerta por lo que pueda verse afectado la disposición del profesional de abocarse a su tareas e influir en su desempeño, así también en la calidad y eficiencia de la atención de salud prestada.

1.2 Fundamentación científica técnica humanística

1.2.1 Comportamiento organizacional

Definición

Es un área dentro del campo de la administración que busca conocer el impacto de las personas, equipos de trabajo y estructuras sobre la conducta dentro de las instituciones, con la finalidad de aplicar los nuevos conocimientos en el avance de la eficacia de una organización. Robbins (2004) “planteo que el comportamiento organizacional busca mejorar las relaciones de los trabajadores dentro de las organizaciones “(p-8)

Teorías

Establece un campo de investigación que se dedica a conocer el impacto en los trabajadores y la estructura que poseen en el comportamiento al interior de la institución, busca aplicar su conocimiento en beneficio de las instituciones, propugnando que estas se desarrollen de manera eficaz. Amoros (2010) “Es necesario que las instituciones se conozcan y puedan mejorar sus niveles de efectividad en el trabajo que realicen” (p-20)

Por lo contrario para Daft (2007) “es un planteamiento hacia las instituciones porque muestra a los trabajadores dentro de las instituciones como las unidades como elementos más destacadas del estudio” (p-34)

Además Rodríguez (2009) “afirma que el Comportamiento Organizacional

(CO) es un campo de la ciencia administrativa que investiga la conducta de los individuos en el campo laboral de manera personal, en equipos y como institución. Es necesario que las pesquisas se puedan efectuar en todos los niveles organizacionales” (p-16)

Asimismo Chiavenato (2009) “define el comportamiento organizacional como la indagación de los individuos y los equipos que operan en las estructuras organizacionales. Busca conocer la influencia que ejercen en las instituciones así como la influencia que las instituciones tienen en ellos. Desde que un trabajador forma parte de una institución, puede desarrollar influencias dentro de ella y adquirir conductas organizacionales propias de la organización” (p- 6)

De los conceptos podemos inferir que el comportamiento organizacional trata de estudiar el comportamiento del trabajador a nivel individual, grupal y a nivel organización y así tener mejoras en la empresa.

Dimensiones

La Teoría de los dos factores es una teoría formulada por Frederick Herzberg para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo. Este autor plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas. Donde uno de ellos fue el comportamiento organizacional puede medirse a través de cuatro dimensiones: Salario y beneficios, Políticas institucionales, Seguridad laboral, Vida de oficina las que se describe a continuación.

Primera dimensión: Salario y beneficios

Mencionando que el salario y beneficio según Alfaro (2012) “se aplica tanto al sueldo como al salario, y que se define como la remuneración que recibe el individuo luego de haber prestado un trabajo o realizado un servicio. Es la compensación luego de haber realizado un trabajo o dar servicio a alguien o a alguna organización” (p-133)

Por lo contrario para Llanos (2007) Es como una representativa de elemento de orientación para distinguir y desplegar en el personal particularidades necesarias

para fortificar y fomentar la competencia de la compañía, como un proceso general que sirve para colocar a la institución, sus integrantes y la cultura del trabajo con la estrategia de negocio” (p. 206)

Según Sánchez (2007) “Es la que emplea elementos y metodologías bien orientadas a conseguir que la retribución económica que obtiene el empleado sea adecuada y consecuente a la naturaleza del puesto, a la validez, a las características propias del trabajo y a las necesidades de la empresa. El monto del salario debe ser acorde con las características y naturaleza del trabajo del empleado” (p.-177)

Asimismo Tolo (2005) “Refiere que el reconocimiento se le da al trabajador por un trabajo bien hecho, el agradecimiento oportuno dado al trabajador por su contribución efectiva y entusiasta” (p-27)

García (2009) “Quien le da un gran valor al sistema de compensación basado en incentivo económico a los trabajadores, es siendo este un elemento principal para que la organización mejore sus ingresos”

De los conceptos podemos inferir que el sueldo es una aportación que recoge el trabajador a en recompensa a su desempeño realizado para una empresa.

Segunda dimensión: Políticas institucionales

En la administración hallamos un instrumento de importante, que es vital conocer bien, pues depende de ello lograr que se implemente al interior de una organización que precise optimizar el proceso de incorporación y elección de personal. Ello permite obtener resultados óptimos u conseguir el tipo de personal con las características que la organización requiera.

Reyes (2006) Manifiesta que el concepto de un manual, es un folleto de uso práctico, versátil y de fácil entendimiento: pudiendo ser un folleto, libro, carpeta, etc., transportable fácil de manejar. Se reúnen en forma ordenada, un conjunto de elementos de gestión cuyo objetivo principal es alinear y equilibrar el comportamiento observable en lo miembros de la organización (p-177)

Rodríguez (2002) maneja al manual como: “Un documento donde se encuentra de manera sistemática, las instituciones, bases o procedimientos para ejecutar una actividad (p-54)

De lo anterior decimos que es una herramienta que permitirá poder hacer más práctico fácil y cotidiano el trabajo en la empresa donde describe políticas, procedimientos, practicas, sistemas entre otros, con la finalidad de tener establecido claramente las funciones y responsabilidades de los miembros de la organización y también para ayudar a mejorar cualquier aspecto relacionado con la organización desde todos los niveles y para todos los puestos que la integran.

Además podemos inferir que las políticas institucionales es un instrumento de suma importancia que ayuda al trabajador.

Tercera dimensión: Seguridad laboral

Para Montoya (2006) Hablar de permanencia de los empleados en los puestos de trabajo es un elemento importante que tiene doble finalidad: por un lado, se encuentra el aspecto predominantemente social, por el cual el trabajador muestra interés de estar unido a la organización (beneficio indiscutible ya que el esta labor es una forma de vida y vehículo de inclusión social para los que lo realizan), y, por el otro, un predominio sobretodo económico-productiva, por el que existe una necesidad del empleador en adecuar la magnitud y la continuación de la labor a los requerimientos tanto de producción como de organización. La estabilidad de los trabajadores es el elemento más importante dentro de la organización para los trabajadores pues tiene que ver con su estabilidad económica y con la seguridad de contar con un trabajo fijo y además de percibir una remuneración estable (p-61)

Sin embargo, Capón (2006) Afirma que algunos teóricos tradicionales señalan que los directivos pueden cesar a los trabajadores sin una razón que la justifique, esto basado en la teoría de la propiedad de los capitales de fabricación formulada por la calidad de dueños de la empresa y de sus componentes, entre ellos el personal al que consideran cuasi muebles. Muchos directivos consideran a los trabajadores como parte de los activos de sus empresas (p-1)

Atendiendo a lo anterior, Lucena (2004) señala lo siguiente: Ha crecido el consenso en considerar que el trabajador típico de este fin de siglo, se aleja cada día más de aquel que caracterizó el mejor momento de la empresa y organización Taylor-fordista, en donde la vinculación del trabajador con su empleador se basaba en relaciones de empleo a tiempo indeterminado, y con la perspectiva de hacer carrera en la organización (p-228)

De los conceptos inferimos que los trabajadores tienen el derecho a permanecer en sus puestos y conservarlos de manera permanente si es que no incurre en faltas, las mismas que deben de ser investigadas en un debido proceso.

Cuarta dimensión: Vida de oficina

Para Bisquerra (2003) “la vida de oficina es una correspondencia interpersonal es decir que es una interacción bilateral entre personas., son relaciones que se regulan por normas, por códigos que se establecen dentro del marco institucional y social” (p- 23). Asimismo Fernández (2003) señala que es importante que el trabajador tenga un ambiente laboral óptimo, porque un ambiente saludable repercute claramente en el trabajo y por sobre todo en su bienestar emocional. En las instituciones el ambiente labora se puede dar de diversas maneras, hay ocasiones en las que el clima es insostenible para los trabajadores, así también hay otras en que el clima es inmejorable llegando a establecerse círculos de amistad que trascienden (p-25)

Asimismo Oliveros (2004) manifiesta que es importante establecer las particularidades de estas relaciones interpersonales para que existan valores tales como la honestidad, el respeto, la tolerancia; estas son habilidades interpersonales y destrezas importantes a desarrollar dentro de la organización pero que nos ayudan a lo largo de la vida (p- 512). Por ello hacemos referencia a lo mencionado por Cruz (2003) Quien refiere que el éxito que se tiene en la vida obedece en gran medida al modo como interactuamos con otras personas, siendo necesaria para el éxito de la misma adecuada comunicación. Principalmente de la manera como se suele hablar con las personas que nos rodean, quienes usualmente son los que están en

contacto frecuente como son la familia, los amigos y los compañeros de trabajo. Algunas ocasiones sea en forma pública o privada se hacen referencia a otras personas de manera poca constructiva, generalmente a la ausencia de ellos. Esta práctica es incorrecta, lo correcto es referirse a los demás de manera que te gustaría que se refieran a uno (p- 25)

En referencia a este tema las investigaciones de Adler y Marquardt Elmhorst (2005) Ponen de manifiesto la importancia de saber manejar bien las comunicaciones, el trabajo en equipo por ejemplo requiere que al atender a los clientes te expreses adecuadamente, considerar por ejemplo que los trabajadores de salud interactúan con persona cuyas necesidades son especiales debido a su situación particular y ello requiere que las personas que los atiendan tengan la capacidad de escucharlos, orientarlos y hacerlos sentir mejor. Pero todo esto tiene mucho que ver con el aspecto cultural, crianza de los servidores así como de la vocación de servicio que se tenga. En una investigación en una revista de Harvard, refieren los autores: los suscriptores de Harvard Business Review consideraron la capacidad para comunicarse como el elemento más valioso para que un ejecutivo deba de ser promovido; esta habilidad, es considerada primordial por encima de la ambición, el grado de estudios y la habilidad para trabajar arduamente (pp. 5-6)

De los conceptos inferimos que la vida de oficina es la relación interpersonal que se vive a cada día durante la mayor parte de horas en el trabajo donde se llega a conocer más de cada trabajar forma de actuar.

1.2.2 La motivación

Definición

La define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Chiavenato (2000)

Teorías

Para Arroyo (2012) menciona que “La motivación puede definirse como lo que impulsa, dirige y mantiene el comportamiento humano.” Laboralmente es manifestado como la necesidad del empleado de cumplir con sus obligaciones de la mejor manera. Este impulso al que hacemos referencia ocasiona el proceso de motivación, aquello que empuja a un individuo a reaccionar en su comportamiento, muchas veces es acciones positivas, que constituyen un modelo de conducta (Estimulo, necesidad, comportamiento, meta, satisfacción). (p. 66).

Asimismo Robbins y Judge, (2013) Definen la motivación como un proceso que influye en la orientación y constancia de la voluntad que tiene el individuo para llegar al objetivo trazado (p. 202), por otro lado Ruiz, Gago, García Y López (2013, p.63) refiere que la necesidad para actuar puede ser inducido por una inducción externa, del ambiente o en ocasiones por un estímulo interno que genera los procesos mentales de la persona. La motivación es diferente en las personas, esto generalmente tiene que ver con las necesidades propias de cada individuo; produciendo varios y diversos patrones de comportamientos.

De los conceptos se infiere que la motivación es un estímulo donde puede ser externo o interno, donde orienta, mantiene y determina la conducta de trabajador.

La teoría fundamentada de Herzberg refiere que los factores extrínsecos se relacionan con la insatisfacción localizada en el ambiente que los rodea y las condiciones de trabajo, llama factores higiénicos al salario, a las compensaciones sociales, el clima de las relaciones entre los directivos y empleados, el tipo de política que se maneja, etc. Asimismo también se tiene a los factores intrínsecos que tienen que ver con la satisfacción con el cargo, con lo que hace o como desarrolla su trabajo, donde afloran sentimientos de crecimiento personal, reconocimiento profesional, etc.

Dimensiones

La Teoría de los dos factores es una teoría formulada por Frederick Herzberg para explicar mejor el comportamiento de las personas en situaciones de trabajo Donde el

segundo factor fue la motivación puede medirse a través de cuatro dimensiones: logro y desempeño, Reconocimiento y satisfacción, El rendimiento laboral y La responsabilidad y el compromiso laboral las que se describe a continuación.

Primera dimensión: El logro y el desempeño

Para Chiavenato (2002) El desempeño es la manera en que el personal se desarrolla eficazmente al interior de las organizaciones, constituyéndose en elemento vital para la institución, desempeñando el sujeto una meritoria labor y contentamiento laboral. Por lo tanto, el desempeño de los trabajadores es la mezcla de su comportamiento con sus resultados, por lo cual se deberá modificar primero lo que se haga a fin de poder medir y observar la acción. El cometido define el rendimiento, con lo cual la capacidad del trabajador en producción, elaboración y generación de labores eficazmente, con menor esfuerzo y mayor calidad, estando dirigido a la evaluación la cual dará como resultado su desenvolvimiento. El desempeño de los trabajadores tiene una relación directa con la eficacia y la eficiencia del trabajo que realizan así como de los logros que muchas veces se miden por las metas trazadas y cumplidas (p-236)

Esto coincide con lo señalado por Druker (2002) quien analizando los conceptos menciona que estos se deben de redefinir por cuanto no solo deben de ser medidos en términos financieros opinión que recogemos ya que en salud los objetivos se trazan por las metas alcanzadas o por las coberturas de los servicios de salud realizados en la población (p-75),

Es por ello que hacemos referencia a Robbins (2004) “quien planea tener en cuenta la fijación de metas, motivándose así la conducta y mejora del desempeño personal y también del desempeño global que mejoran cuando se fijan metas altas, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles” (p-564)

De los conceptos podemos inferir de que el desempeño a cada trabajador va ser depende de su desenvolvimiento, motivación y clima laboral son aspectos de que se relaciona con el desempeño.

Segunda dimensión: Reconocimiento y satisfacción

Para Barraza y Ortega (2009) señalan que la satisfacción laboral es definida, a modo de ver a frente a la actitud que tiene el personal que labora frente a su responsabilidad, y que esa cualidad está basada en dogmas y valores que el individuo tiene de su propio trabajo y que obligatoriamente influirán de manera significativa en su conducta y desempeño.

Asimismo Spector, (2006) Gamero (2005) Bravo *et al.* (2002) “Mencionan que la satisfacción laboral está relacionada con modelos de conducta y consecución de objetivos muy importantes para los trabajadores, para las organizaciones y para el sistema” (pp. 234-240); (pp.8-14); (pp. 385-393)

Otra definición similar es la expresada por Muchinsky (2000) “Quien refiere que es la satisfacción traducida en placer que el trabajador tiene de su desempeño en la organización” (p- 238)

Asimismo Leal, Román, Alfaro y Rodríguez (2004) “Refiere que un empleado experimenta satisfacción en su trabajo cuando, a raíz del mismo siente emociones tales como placer o felicidad y también bienestar” (p-115)

De los conceptos podemos inferir que el reconocimiento está relacionada con la satisfacción laboral donde de acuerdo a sus conductas el trabajador experimenta bienestar en su ambiente laboral

Tercera dimensión: El rendimiento laboral

Para Motowidlo (2003) Admite que es el coste general que la organización espera en referencia a los hechos circunscriptos que un trabajador realiza en una etapa determinada. Esa cuantía que podría ser negativa o positiva, en relación con el buen o mal rendimiento que el empleado presente, se constituye en la contribución que ese empleado hace a la obtención de la efectividad de su institución(pp. 39-53),

Por otro lado D`Alessio, (2002) “el rendimiento es la tipificación, exactitud y cometido de la utilidad de los recursos humanos de las organizaciones” (p-270)

De los conceptos se infiere que el rendimiento laboral constituye la manera en

que los sujetos de las organizaciones desarrollen su trabajo. El empleador debe de tener en cuenta el rendimiento de los trabajadores, identificar elementos tales como el liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para considerar cada trabajador individualmente y potenciar la organización.

Cuarta dimensión: La responsabilidad y el compromiso laboral

La responsabilidad es la capacidad que tiene el empleado de trabajador, teniendo claros cuales son los objetivos que la empresa quiere alcanzar y que depende mucho de cómo el las realice que se llegue a alcanzarlas.

Fischer y Smith (2006) Lam, Schaubroeck, y Aryee (2002)” Revelan que existen estudios que indican que la importancia del valor de la justicia en el tenor de examinar la correspondencia entre el aspecto personal y el compromiso“(pp.541-562); (pp.1-18)

Finegan, (2000) Wasti (2003) Ha estudiado un paralelismo entre los valores personales y el impacto que tienen en el compromiso de los empleados en las empresas en las que trabajan. Siendo por lo tanto la lealtad un aspecto importante que debe ser tomado en cuenta tanto por los empleados como por los directivos (pp. 149 -169); (pp.533-554).

Berings, De Fruyt, y Bouwen (2004) Incluye a los valores como un aspecto importante a considerar, en donde la presunción que subyace es que las personas se sentirán mas cómodas, podrán desplegar mejor sus habilidades, estarán a gusto, mejor motivadas y satisfechas, habrá una felación directa y proporcional entre sus valores y la aceptación de ello por parte de la organización (pp.349-364)

Es muy importante resaltar que el compromiso es un lazo de honestidad que el trabajador quiere que se mantenga con la empresa u organización, permitiendo que esta crezca con el continuo trabajo y en el caso del área de salud con los compromisos que se asume con la población, lo cual significa identificarse con las necesidades de los demás, que los motiva a valorar la labor y la importancia de las funciones que realiza.

Lineamiento de política sectorial

Se elaboró una propuesta de lineamientos de la política nacional para el desarrollo de los recursos humanos de la salud donde fue aprobada por el consejo nacional de salud, según acuerdo N°276, adoptado en sesión del día 22 setiembre de 2005.

Los lineamientos propuestos tienen como ejes centrales , la educación , el planeamiento estratégico, la gestión en el marco del proceso de descentralización , el rol central que deben jugar los agentes comunitarios de salud , así como los aspectos relacionados con la normatividad , condiciones laborales y conflictividad laboral.

Los mencionados lineamientos guardan correspondencia con los lineamientos de política sectorial para el periodo 2002 – 2012 , aprobados por resolución suprema N°014-2002-sa, particularmente con el cuarto , en el que literalmente señala que “ La política de salud promueve el desarrollo de los recursos humanos y la profesionalización de la gestión de los mismos con respecto a la persona humana y la dignidad de los trabajadores y con una clara conciencia que ellos son los principales agentes del cambio. La promoción de los recursos humanos profesionales y técnicos se fundamenta en la aplicación de un sistema de méritos el respeto a la línea de carrera, remuneraciones idóneas y fomento de la solidaridad del desempeño y en la organización para brindar un servicio de calidad y respeto al usuario “

1.3 Justificación

La justificación del trabajo tiene como propósito analizar el comportamiento de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016, como herramienta esencial para optimizar la motivación laboral, donde la gestión de recursos humanos está evolucionando.

Teórica

Este trabajo desea investigar a través de las teorías y nociones elementales de salario, políticas institucionales, seguridad laboral, vida de oficina, desempeño reconocimiento, interés en el trabajo y responsabilidad, que afectan al hospital ello le

permitirá al investigador constatar diferentes conceptos administrativos a una objetividad concreta para el hospital san José de Chincha.

Las instituciones son diferentes, la conducta de los miembros de las organizaciones resulta de un ambiente anímico motivado por el comportamiento de los miembros de la mismas pero este aspecto es importante en las instituciones del estado, sobre todo si tenemos en cuenta que los servicios de salud se deba a la población, es necesario que los trabajadores tengan la predisposición y la voluntad de acoger y dar servicio a los usuarios lo que trascenderá en una mejor calidad de atención.

Practica

De acuerdo con los objetivos de estudios, la importancia para llevar a esta investigación, radica en conocer la causa raíz-efecto, lo cual permitirá encontrar soluciones concretas a problemas para así poder, desarrollar y promover el mejoramiento del comportamiento organizacional, y a la disminución de las quejas de los usuarios por la mala atención que reciben y perciben. Como así impulsar el desarrollo de creatividad y mejora personal, desarrollar la independencia y autonomía de los trabajadores del hospital san José de Chincha para poder actuar, en lugar de inhibir las iniciativas de los trabajadores, considerar los conocimientos y habilidades de los trabajadores del hospital, a partir de su sentido de pertenencia en la institución y nivel de motivación personal.

La relevancia del abordaje de este tema de investigación, es que considera que la misión de un administrador va relacionada con acciones de asesoramiento y mejora del talento humano de empresas públicas y privadas, sepa cómo poder controlar, mejorar o cambiar el comportamiento organizacional con la finalidad de cumplir los objetivos propuestos.

Metodológica

La consecución de las metas planteadas en este trabajo nos permitirá dar solución a este problema que aqueja el mejoramiento del hospital san José de Chincha, se crea

el interés de averiguar nuevos modelos de evaluación con el apoyo de las metodología que incluye a la encuesta que será analizado siguiendo los métodos estadísticos adecuados y medir el comportamiento organizacional y la motivación de los trabajadores del hospital.

Con ello se pretende alcanzar mejores rendimientos y buenos resultados en el desempeño de sus labores, a través de métodos que puedan lograr los objetivos como medio para obtener mayor beneficio y eficacia por parte de los trabajadores

Los principales beneficiarios de la presente investigación son los empleados y directivos, pues son los principales trabajadores de la problemática que se estudia. La factibilidad de la investigación, radica en el grado de utilidad del talento humano, el tiempo utilizable para la realización de la investigación, los recursos económicos, entre otras que se dan a conocer en el transcurso del estudio realizado.

1.4 Problema

1.4.1 Situación Problemática

En la actualidad debido al fenómeno de la globalización y los avances tecnológicos las organizaciones han pasado por etapas de transformación para poder mantenerse en el mercado local e internacional. Asimismo su estructura organizacional ha pasado de un esquema vertical a un esquema horizontal con la finalidad de poder dejar el proceso tradicional e implementar nuevos conocimientos, tecnologías y ser más competitivos en el mercado laboral.

Además se puede agregar que toda organización como ente social está conformada por varios elementos que se clasifican en: recursos humanos, recursos materiales, recursos financieros, recursos tecnológicos y recursos administrativos.

Asimismo los cambios de estructuras tradicionales se han reducido de tal manera que los gerentes de las organizaciones han optado por especializar en diferentes áreas a sus trabajadores, con la finalidad de conocer los métodos de elaboración y la prestación de los servicios.

Toda organización está dirigida por un gerente quien es el responsable de evaluar a los empleados, las responsabilidades y reunir el esfuerzo de todos para el logro de los objetivos

Estudiar a la conducta de las organizaciones es un evento que se realiza dentro de una organización con la finalidad de ver el comportamiento de los individuos y desenvolvimiento dentro de la organización o empresa, otra finalidad de este estudio es aumentar la productividad, efectividad y bienestar del empleado

Cabe agregar que las organizaciones tienen su lado oscuro tal como lo indico Pérez (2011) “se refiere a un conjunto de comportamientos motivados por un trabajador o grupo de trabajadores y que tiene consecuencias negativas para otro miembro de la organización, otro trabajador o grupo de trabajadores de la organización o para la organización misma. (p- 81)

Las organizaciones en la actualidad buscan ser más competitivas y su elemento principal es el potencial humano para el logro de sus objetivos. Asimismo existen varios procesos que se utilizan para la motivación del personal como la capacitación, la remuneración, la motivación, clima organizacional, relaciones humanas y liderazgo.

El crecimiento profesional y el comportamiento de los trabajadores depende de la satisfacción y motivación, que éstas tienen en relación con su trabajo así mismo que se ve influenciado por factores directos en el ambiente laboral como las habilidades, el grado de autonomía, efectividad e independencia que se pueden llegar a desarrollar en el mismo. También existen factores indirectos en el desarrollo profesional, pero no detectados con facilidad ya que forman parte de la vida personal del trabajador.

La realidad problemática que sucede en el hospital san José de chincha en el servicio de ginecoobstetricia fue descubrir trabajadores de la salud desmotivados, las relaciones interpersonales con los demás trabajadores es pésima, deficiente atención al paciente, personal que no cumple con las funciones laborales y horarios de trabajo, carencia de material médico, también se encontró algunos trabajadores que

no son estable en el hospital debido al tipo de régimen laboral. Además existen una serie de limitaciones y enigmas inmersos en el trabajo cotidiano, donde muchas veces se analiza la rutina del trabajador y la calidad humana de los trabajadores y directivos.

El comportamiento de los trabajadores es el que se ve reflejado dentro del trabajo de una organización. Es por esta razón que mi trabajo de investigación se ha enfocado en conocer la relación que existes entre el comportamiento organizacional y la motivación de los trabajadores del hospital San José de chincha.

1.4.2 Formulación del problema

Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016?

Problemas Específicos

¿Existe relación entre el salario y la motivación en los trabajadores del servicio del ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016?

¿Existe relación entre las políticas institucionales y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016?

¿Existe relación entre la seguridad laboral y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016?

¿Existe relación entre la vida de oficina y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016?

1.5 Hipótesis

H1: Existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016.

H0: No existe relación significativa entre el comportamiento organizacional y

motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el salario y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Existe relación significativa entre políticas institucionales y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Existe relación significativa entre la seguridad laboral y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Existe relación significativa entre la vida de oficina y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

1.6 objetivos

General

Determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Específicos

Conocer la relación que existe entre el salario y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Identificar la relación que existe entre las políticas institucionales y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Conocer la relación que existe entre la seguridad laboral y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha 2016.

Determinar la relación que existe entre la vida de oficina y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de 2016.

II Marco Metodológico

2.1 Variables

Comportamiento Organizacional

Definición Conceptual

Robbins (2004) Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar el conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización (p-10)

Definición Operacional

El comportamiento organizacional será observado teniendo en cuenta la comunicación verbal y no verbal haciendo uso de un cuestionario auto administrado.

Motivación

Definición Conceptual

Chiavenato (2000) La define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado.

Definición Operacional

La motivación puede ser medida por un cuestionario auto administrado por sus logros, reconocimientos, interés en el trabajo y la responsabilidad.

2.2 Tabla 1

Operacionalización De Variables

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALAS | NIVELES | RANGO | | | |
|-------------------------------|---------------------------|----------------------------|-------|---------|---------|--------|--|-------|-------|
| Comportamiento Organizacional | Salario Y Beneficios | Salario | 1,2 | Ordinal | Alto | 68-116 | | | |
| | Políticas institucionales | Equipamiento | 3 | | Medio | 59-67 | | | |
| | | Funciones | 4, 5 | | Bajo | 43-58 | | | |
| | Seguridad laboral | Estabilidad laboral | 6-10 | | | | | | |
| | | Supervisión Laboral | 11-13 | | | | | | |
| | Vida de oficina | Relaciones interpersonales | 14-16 | | | | | | |
| Comunicación laboral | | 17-19 | | | | | | | |
| Motivación | Logro | Desempeño | 20-24 | Ordinal | | | | Alto | 68-77 |
| | Reconocimiento | Satisfacción | 25-28 | | | | | Medio | 61-67 |
| | Interés en el trabajo | Rendimiento | 29-32 | | Bajo | 46-60 | | | |
| | Responsabilidad | Compromiso | 33-36 | | | | | | |

2.2 Método de Investigación

En relación al método utilizado se trata del método hipotético deductivo, pues partimos de la teoría macro del comportamiento organizacional para contrastarlo con una realidad específica, en este caso el Hospital San José de Chincha.

2.3 Tipo de Investigación

Según Hernández, Fernández y Baptista (2011) el uso del diseño correlacional es con la finalidad de conocer la relación de una variable con otra. Para efectos de la presente investigación se busca relacionar a la variable comportamiento organizacional y motivación laboral.

2.4 Diseño de investigación

En cuanto al diseño de esta investigación se consideró no experimental de corte transversal el tipo de estudio sustantivo., según el esquema siguiente:

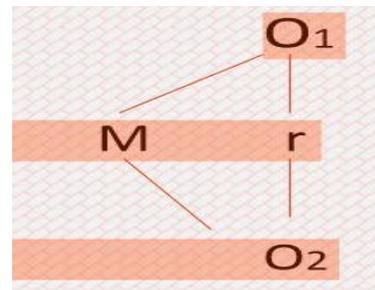
M O x y Donde:

M = Muestra

Ox = Motivación

Ox1 = Comportamiento organizacional

r = Relación de variables de estudio.



Basándonos en el mismo autor se considera no experimental debido a que las variables se estudian tal cual se presentan sin existir manipulación de las mismas en la población.

2.5 Población y muestra.

Población

La población viene a ser un cúmulo finito o infinito de componentes con tipologías comunes Arias (2006) “para efectos del presente trabajo la característica entre los miembros de la población es que fueron trabajadores del área de salud” (p-81)

Estuvo constituida por 40 trabajadores de salud que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha grupo ocupacional: 16 médicos ginecoobstetra, 14 obstetras ,10 técnicas de enfermería.

Muestra

Hernández, Fernández y Batista (2010) “Debido a que la población es reducida se opta por hacer uso de un censo “(p-172)

Es aquella en la que e incluye a toda la población, siendo esta de 40 trabajadores de salud del Hospital San José De Chincha 2016.

2.6 Las técnicas de instrumentos

Para Rojas (1996) menciona que las técnicas e instrumentos son para seleccionar información como la de campo (p-197)

Para el desarrollo del estudio de factores de la motivación que intervienen en el comportamiento organizacional en el servicio de ginecoobstetricia en el hospital san José de chincha.se utilizó el instrumento modificado de la investigación de Vásquez (2011)

En una población también del área de salud.

Para la variable motivación y comportamiento organizacional se utilizó un instrumento con la teoría fundamentada de Herzberg, basándose en el ambiente exterior y en el trabajo del sujeto.

En este cuestionario se menciona dos variables: Variable comportamiento

organizacional con: 19 ítems y contiene 4 dimensiones: Salario y beneficios (1,2), políticas institucionales (3,4,5,6), seguridad laboral (7,8,9,10,11,12,13), vida de oficina (14, 15 ,16, 18 , 19). Variable Motivación con:17 ítems y contiene 4 dimensiones: Desempeño (20,21,22,23,24), satisfacción (25,26,27,28), rendimiento (29,30,31,32,33), compromiso (34,35,36) .

En el se tiene la posibilidad de recoger información importante como: edad, sexo, estado civil, grupo ocupacional, condición laboral, tiempo de experiencia laboral, tiempo de trabajo en el servicio. Con respuestas en formato escala de Likert. Cada ítem tiene una valoración de entre 1 y 5 puntos, donde corresponderá:
1.-Muy en desacuerdo, 2. Desacuerdo ,3. Indiferente, 4. De acuerdo, 5. Muy de acuerdo. En cuanto a las características de las preguntas: estas fueron claras y comprensibles, no incomodaban al que responde, las preguntas se refirieron a un solo aspecto o relación lógica, el lenguaje fue adaptado a las características del sujeto al que se le aplicó el cuestionario.

Antes de la aplicación del instrumento se hizo una validación mediante una prueba piloto, encuestando a 5 personas en forma aleatoria (personal médico) de otra institución del sector salud y que laboren en el servicio de ginecoobstetricia, con la finalidad de determinar si el instrumento es entendible, adecuado, que no existe problemas para ser contestados o si requería mejorarlo para su aplicación final.

El cuestionario fue respondido por distintas agrupaciones ocupacionales, profesional médico que labora en el servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha. Preliminarmente se les explicó sobre el propósito de la investigación, a fin de obtener su intervención libre, voluntaria y anónima en este estudio.

Para aplicar los cuestionarios fue necesario hacer uso de los tiempos libres que tenía el personal de salud, es conocido que los médicos, enfermeras, obstetras trabajan en turnos de 12 horas lo cual impide encontrarlos a todos en un mismo

horario por ello fue necesario entrenar a personal de apoyo para la toma del instrumento,

2.7 Validación y Confiabilidad del Instrumento

Validez: es definido como el grado en que un instrumento en verdad evalúa la variable que se requiere medir (Hernández et al., 2010, p.201).

El instrumento utilizado para la variable comportamiento organizacional, adaptación del cuestionario de Vásquez (2011), debido a ello es que ha sido sometido juicio de expertos, conformado por profesionales de la salud e investigación tales como la Dra. Juana Yris Díaz Mujica: obstetra doctora en Educación; Mg. Randall Seminario Unzueta y la Dra. Sylvana Yanire Sam Zavala de especialidad químico farmacéutico, doctora en Gestión de riesgos y desarrollo sostenible, en el caso del instrumento para motivación, también es un check list cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos por los profesionales ya mencionados.

Variable: Comportamiento Organizacional

| Juez | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Resultados |
|---------------------------------------|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| Dra. Juana Yris Díaz Mujica | si | si | si | Aplica |
| Mg. Randall Seminario Unzueta | si | si | si | Aplica |
| Dra. Sylvana Yanire Sam Zavala | si | si | si | Aplica |

Variable: Motivación

| Juez | Pertinencia | Relevancia | Claridad | Resultados |
|------------------------------------|--------------------|-------------------|-----------------|-------------------|
| Dra. Juana Yris Díaz Mujica | si | si | si | Aplica |

| | | | | |
|---------------------------------------|----|----|----|--------|
| Mg. Randall Seminario Unzueta | si | si | si | Aplica |
| Dra. Sylvana Yanire Sam Zavala | si | si | si | Aplica |

Confiabilidad: Es el grado en que un instrumento aplicado repetidamente al propio individuo u objeto produce resultados similares, es decir, consistentes y razonables (Hernández et al., 2010, p.200).

El criterio de confiabilidad o fiabilidad del instrumento, se determinó en la presente investigación, por el coeficiente Alfa de Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach y que produce valores que oscilan entre cero y uno. Es aplicable a escala de varios valores posibles, por lo que será utilizado para determinar la confiabilidad de escalas, cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión; la escala de valores que termina la confiabilidad, está dada por los siguientes valores:

| Valores | Confiabilidad |
|-------------------------------|----------------------|
| No es confiable | -1 a 0 |
| Baja confiabilidad | 0.01 a 0.49 |
| Moderada confiabilidad | 0.5 a 0.75 |
| Fuerte confiabilidad | 0.76 a 0.89 |
| Alta confiabilidad | 0.9 a 1 |

Su fórmula es:

α = Valor del coeficiente Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, resultado de confiabilidad que puede ser expresado en %.

N = número de ítems.

Si = Varianza de los puntajes de cada ítems.

Si² = Varianza al cuadrado de los puntajes totales.

La tabulación de datos para el cálculo de coeficiente de alfa Cronbrach, estuvo basado en el instrumento aplicado a los sujetos.

Se analizaron los resultados de las variables que son objeto de estudio y su presentación se dio por medio de tablas y gráficos que reflejan los respectivos ítems por cada dimensión, arrojando resultados para comportamiento organizacional de 0,81, y en el caso motivación de 0,83, lo cual nos indica que ambos instrumentos son confiables.

| Variable | α cronbach | N° ítem |
|--------------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Comportamiento organizacional | 0.81 | 19 |
| Motivación | 0.83 | 17 |

2.8 Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados en el paquete spss 23, luego se realizó el análisis descriptivo para hallar las frecuencias asimismo se procedió a comprobar la prueba de hipótesis mediante estadística inferencial a graves del estadístico Rho de Spearman para hallar la correlación.

III. Resultados

3.1 Estadística Descriptiva

Interpretación:

En la tabla 2 se tiene que el 35,0% de los trabajadores del hospital San José de Chincha presentan un regular comportamiento organizacional, el otro 35,0% tiene un buen comportamiento organizacional y el 30,0% tiene un mal comportamiento organizacional.

Tabla 2

Comportamiento Organizacional de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Malo | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| Regular | 14 | 35,0 | 35,0 | 65,0 |
| Bueno | 14 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

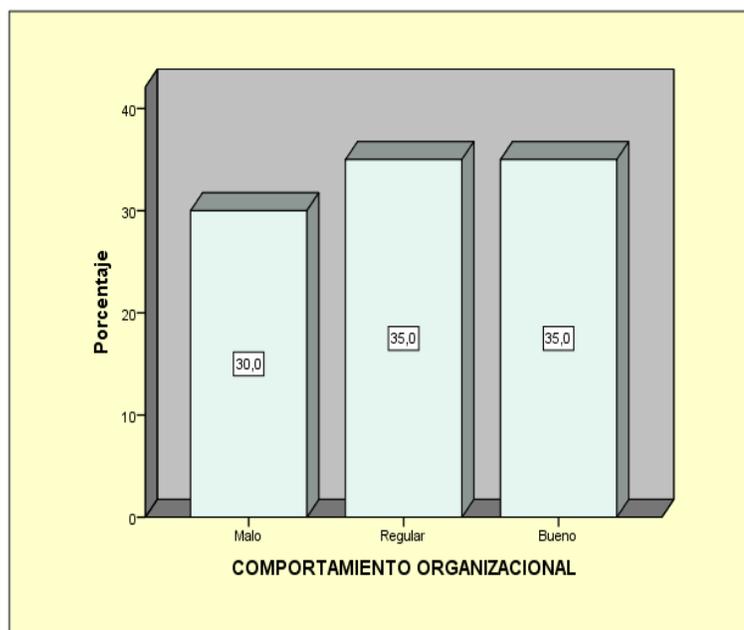


Figura 1. Comportamiento organizacional de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha.

Interpretación

En la tabla 3 se tiene que el 57,5% de los trabajadores del hospital San José de Chíncha piensa que tiene un regular nivel salario y beneficios, el 32,5% tiene un mal nivel de salario y beneficios y el 10,0% tiene un buen nivel de Salario y beneficios.

Tabla 3

Salario y beneficios de los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital San José de Chíncha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Malo | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| Regular | 23 | 57,5 | 57,5 | 90,0 |
| Bueno | 4 | 10,0 | 10,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

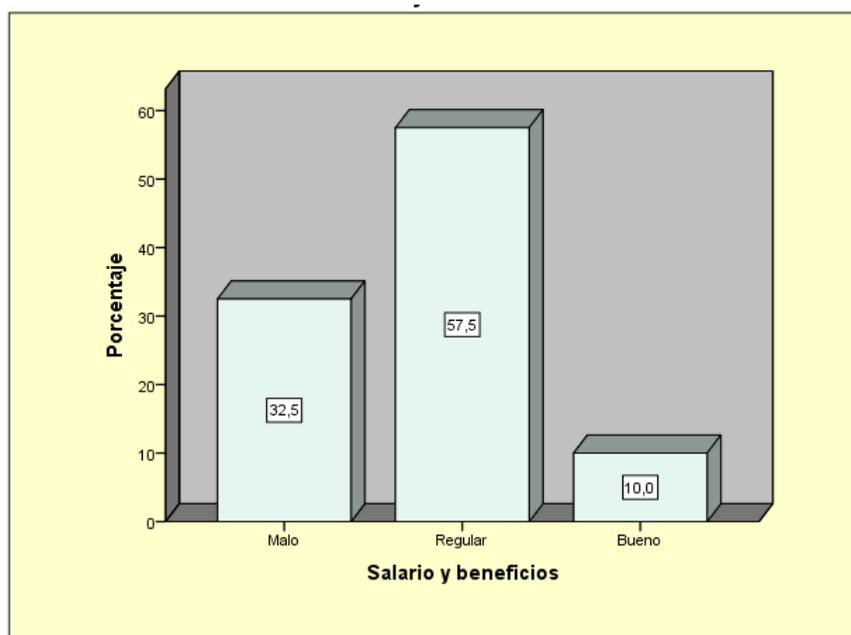


Figura 2. Salario y beneficios de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha

Interpretación

En la tabla 4 observamos que un 60,0% de los trabajadores del hospital San José de Chíncha tiene una regular opinión sobre las políticas institucionales, el 37,5% tiene una mala opinión y el 2,5% tiene una buena opinión sobre las Políticas institucionales.

Tabla 4

Políticas institucionales de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Malo | 15 | 37,5 | 37,5 | 37,5 |
| Regular | 24 | 60,0 | 60,0 | 97,5 |
| Bueno | 1 | 2,5 | 2,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

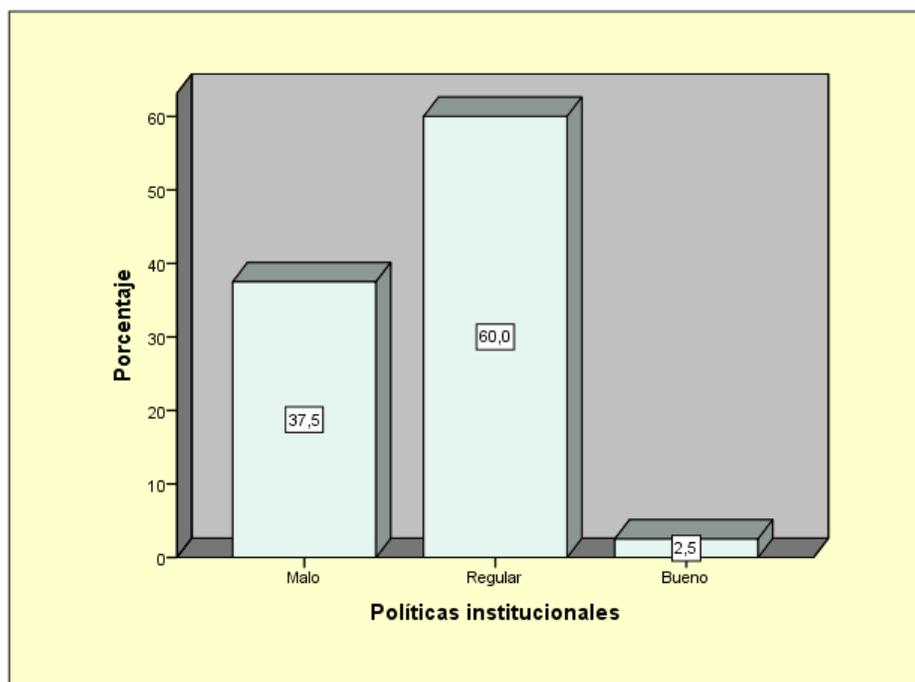


Figura 3. Políticas institucionales de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha

Interpretación

En la tabla 5 se tiene que el 35,0% de los trabajadores del hospital San José de Chíncha tiene una regular opinión sobre la seguridad laboral, un 32,5% tiene una mala opinión a la seguridad laboral y el otro 32,5% tiene una mala opinión en relación a la seguridad laboral.

Tabla 5

Seguridad laboral de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Malo | 13 | 32,5 | 32,5 | 32,5 |
| Regular | 14 | 35,0 | 35,0 | 67,5 |
| Bueno | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

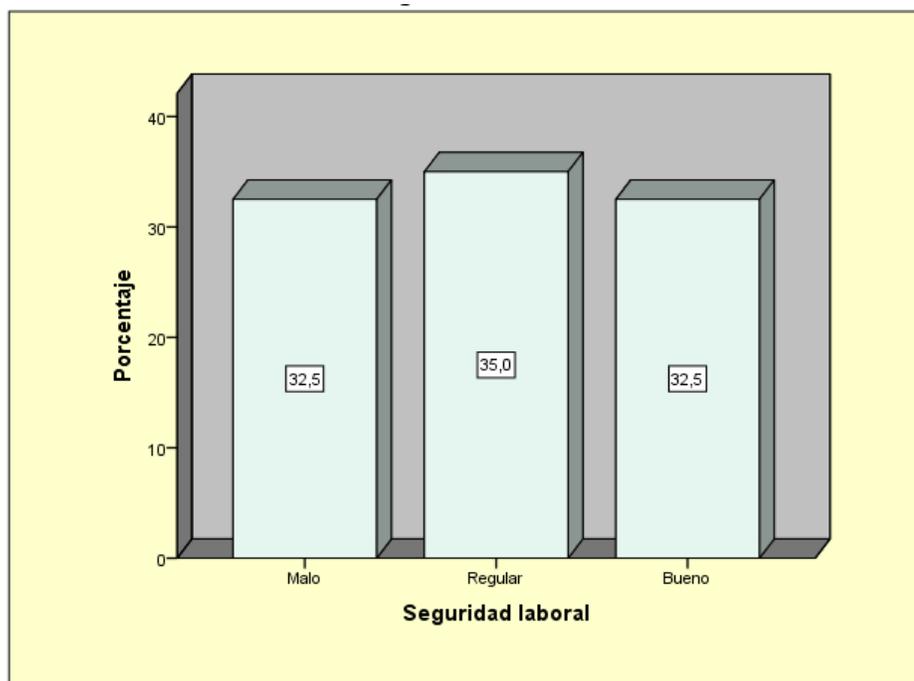


Figura 4 Seguridad laboral de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha.

Interpretación

En la tabla 6 se tiene que el 37,5% de los trabajadores del hospital San José de Chincha tiene una opinión regular en relación a la vida en la oficina, el 32,5% opina que es buena la vida en la oficina y el otro 30,0% opina que es mala la vida en la oficina.

Tabla 6

Vida de oficina de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|---------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Malo | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| Regular | 15 | 37,5 | 37,5 | 67,5 |
| Bueno | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

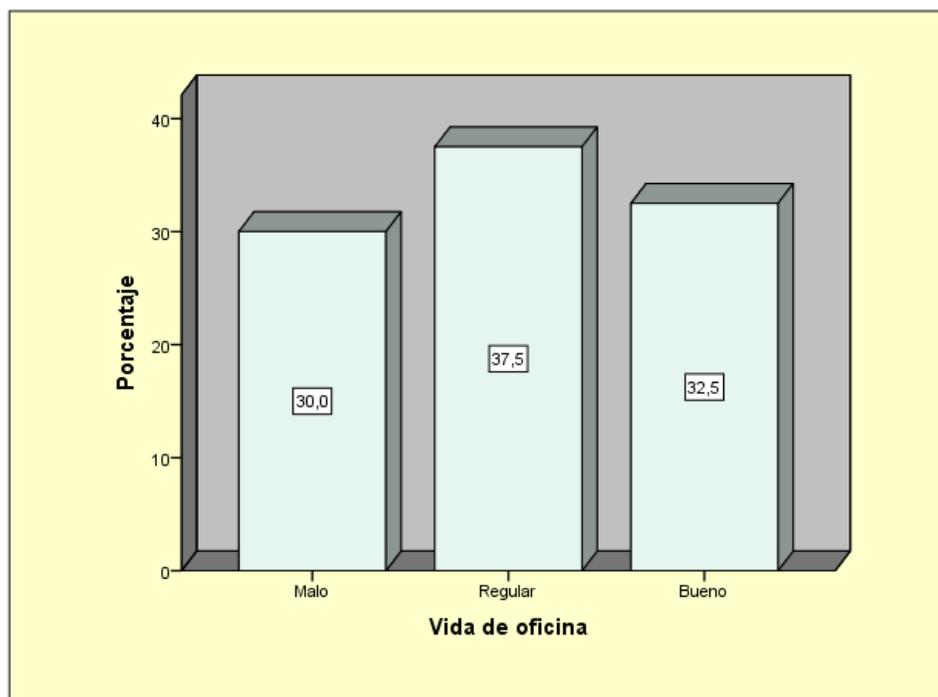


Figura 5. Vida de Oficina de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

Interpretación

De acuerdo a al obtenido en la tabla 7 vemos que el 37,5% de los trabajadores del hospital San José de Chincha tiene un nivel medio de motivación, el 32,5% tiene un nivel alto de motivación y el otro 30,0% tiene un nivel bajo de motivación.

Tabla 7

Motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 12 | 30,0 | 30,0 | 30,0 |
| Medio | 15 | 37,5 | 37,5 | 67,5 |
| Alto | 13 | 32,5 | 32,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

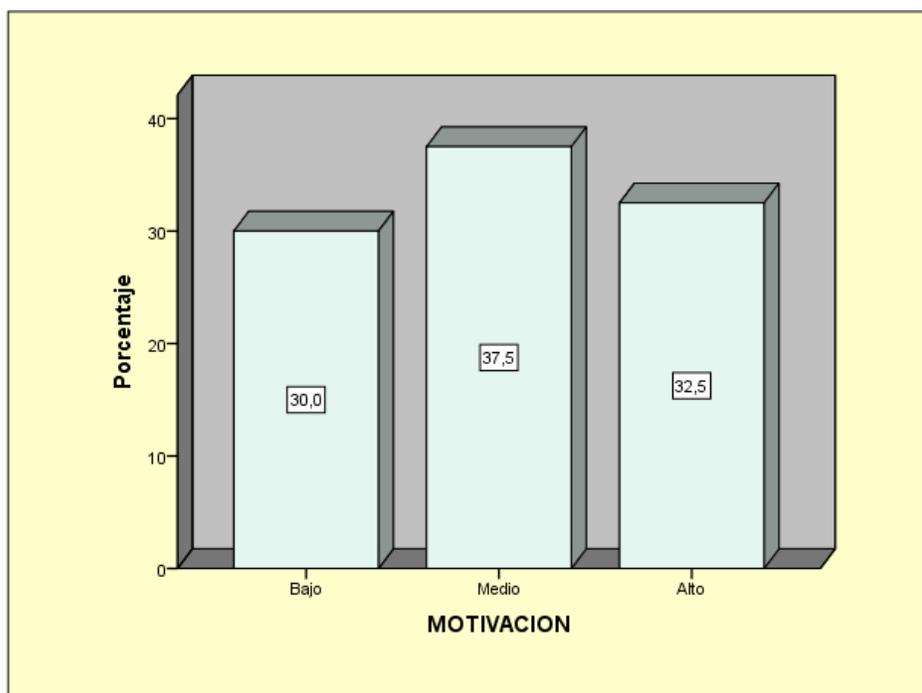


Figura 6. Motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

Interpretación

De acuerdo a al obtenido en la tabla 8 vemos que el 52,5% de los trabajadores del hospital San José de Chincha tiene alto nivel de logro, el 30,0% tiene un mediano nivel de logro y el otro 17,5% tiene un bajo nivel de logro.

Tabla 8

Logro de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 7 | 17,5 | 17,5 | 17,5 |
| Medio | 12 | 30,0 | 30,0 | 47,5 |
| Alto | 21 | 52,5 | 52,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

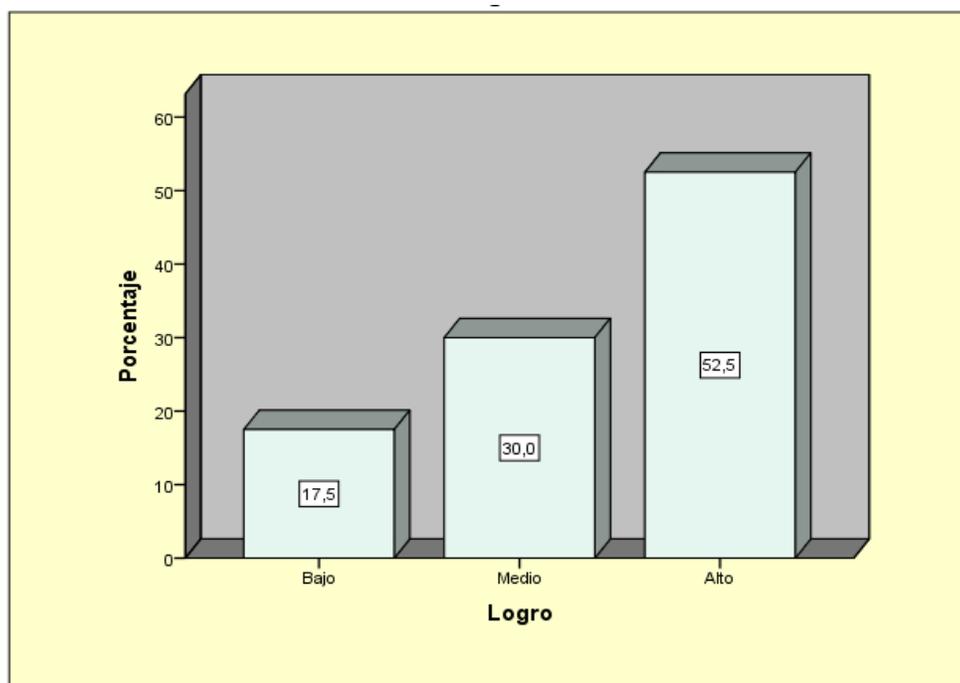


Figura 7. Motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

Interpretación

En la tabla 9 se tiene que el 55,0% de los trabajadores del hospital San José de Chíncha opina que el reconocimiento de los trabajadores está en un nivel medio, el 25,0% opina que está en un nivel bajo y el otro 20,0% opina que está en un alto nivel en relación al reconocimiento.

Tabla 9

Reconocimiento de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 10 | 25,0 | 25,0 | 25,0 |
| Medio | 22 | 55,0 | 55,0 | 80,0 |
| Alto | 8 | 20,0 | 20,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

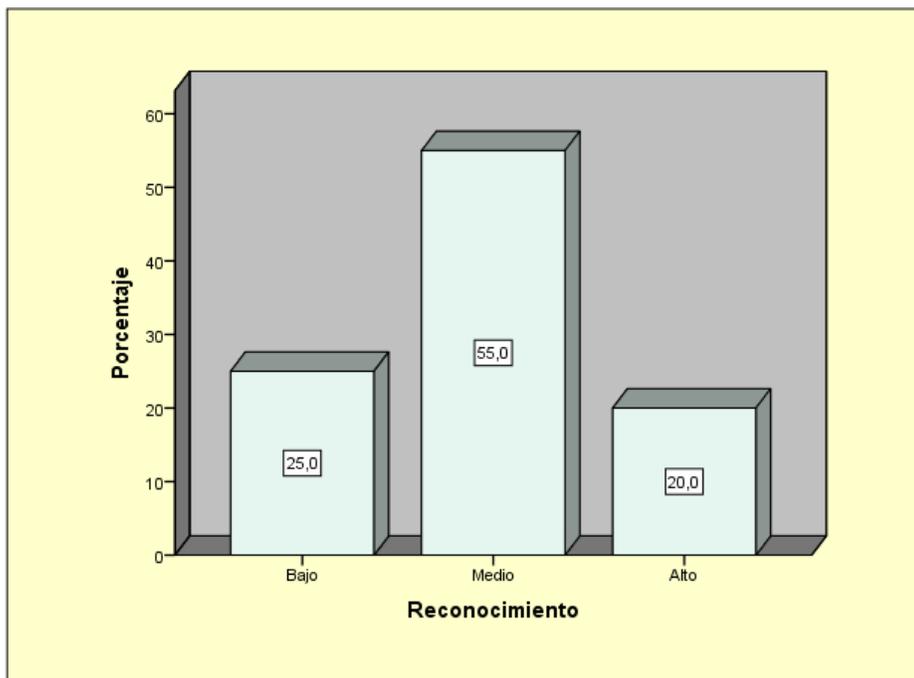


Figura 8. Reconocimiento de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chíncha.

Interpretación

En la tabla 10 observamos que el 37,5% de los trabajadores del hospital San José de Chincha opina que existe un interés medio sobre el trabajo de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha, el 35,0% opina que hay un alto interés y el otro 27,5% opina que hay bajo interés en el trabajo de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha.

Tabla 10

Interés en el trabajo de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 11 | 27,5 | 27,5 | 27,5 |
| Medio | 15 | 37,5 | 37,5 | 65,0 |
| Alto | 14 | 35,0 | 35,0 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

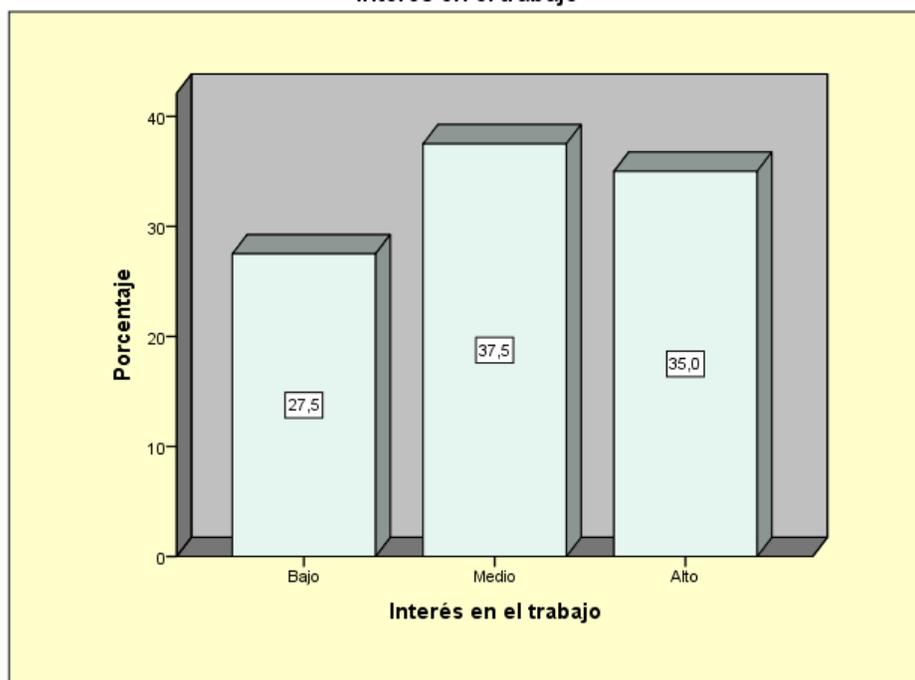


Figura 9. Interés en el trabajo de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha.

Interpretación

En la tabla 11 observamos que el 60,0% de los trabajadores del hospital San José de Chincha tiene un mediano nivel de responsabilidad, el 27,5% tiene un alto nivel de responsabilidad y el otro 12,5% tiene un bajo nivel de responsabilidad.

Tabla 11

Responsabilidad *de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha*

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje válido | Porcentaje acumulado |
|-------|------------|------------|-------------------|----------------------|
| Bajo | 5 | 12,5 | 12,5 | 12,5 |
| Medio | 24 | 60,0 | 60,0 | 72,5 |
| Alto | 11 | 27,5 | 27,5 | 100,0 |
| Total | 40 | 100,0 | 100,0 | |

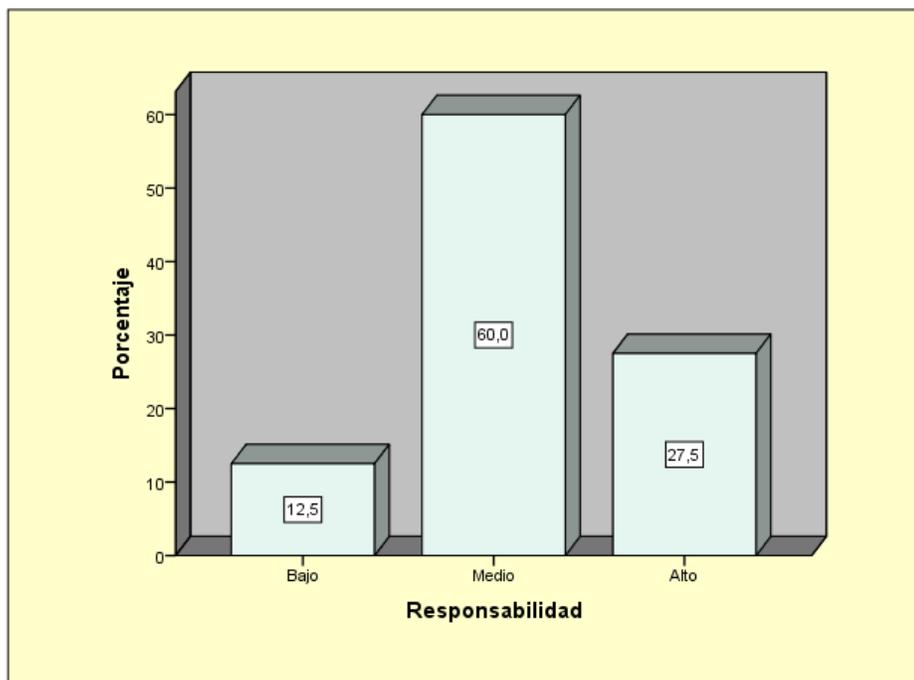


Figura 10. Responsabilidad de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha

3.2 Contraste de hipótesis

Prueba de hipótesis general:

Ho: No existe relación entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

Ha: Existe relación entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

En la tabla 12 observamos que al obtener un valor de significancia de $p=0.000$, siendo esta menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, señalando efectivamente que si existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación en los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Asimismo tenemos que el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.543 lo cual indica una relación directa y moderada entre el comportamiento organizacional y la motivación de los trabajadores.

Tabla 12

Correlación con Rho de Spearman del comportamiento organizacional y motivación

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|-------------------------------|----------------------------|-------------------------------|------------|
| | | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | MOTIVACION |
| Rho de Spearman | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,543** |
| | | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | | N | 40 | 40 |
| | MOTIVACION | Coeficiente de correlación | 0,543** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | | N | 40 | 40 |

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

Prueba de hipótesis específica 1:

Ho: No existe relación entre el salario y la motivación en los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

Ha: Existe relación entre el salario y la motivación de los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

En la tabla 13 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.000$ siendo menor de 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe relación entre el salario y la motivación de los trabajadores de una clínica privada 2016. Asimismo tenemos que el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.573 lo cual indica una relación directa y moderada entre el salario y beneficios con la motivación de los trabajadores.

Tabla 13

Correlación con Rho de Spearman entre salario y la motivación

Correlaciones

| | | MOTIVACION | Salario y beneficios |
|-----------------|---------------------------------------|------------|----------------------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,573** |
| | MOTIVACION Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 40 | 40 |
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 0, 573** | 1,000 |
| | Salario y beneficios Sig. (bilateral) | 0,000 | . |
| | N | 40 | 40 |

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

Prueba de hipótesis específica 2:

Ho: No existe relación que existe entre las políticas institucionales y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

Ha: Existe relación que existe entre las políticas institucionales y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05.

En la tabla 14 se obtuvo un valor de significancia de $p=0.000$ siendo menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe relación que existe entre las políticas institucionales y la motivación de los trabajadores de de los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Del mismo modo tenemos que el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.502 lo cual indica una relación directa y moderada entre las políticas institucionales y la motivación de los trabajadores

Tabla 14

Correlación con Rho de Spearman entre las políticas institucionales y la motivación

Correlaciones

| | | MOTIVACION | Políticas institucionales | |
|-----------------|----------------------------|----------------------------|---------------------------|-------|
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | 1,000 | 0,502** | |
| | MOTIVACION | Sig. (bilateral) | . | 0,000 |
| | N | 40 | 40 | |
| | Políticas institucionales | Coeficiente de correlación | 0,502** | 1,000 |
| | Sig. (bilateral) | 0,000 | . | |
| | N | 40 | 40 | |

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

Prueba de hipótesis específica 3:

Ho: No existe relación entre la seguridad laboral y la motivación de los trabajadores de los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

Ha:

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

En la tabla 15 observamos que se ha obtenido un valor de significancia de $p=0.006$, siendo menor a 0.05; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que si existe relación entre la seguridad laboral y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Asimismo el Coeficiente de correlación tiene un valor de 0.430 lo cual indica una relación directa y moderada entre la seguridad laboral y la motivación de los trabajadores.

TABLA 15

Correlación con Rho de Spearman entre la seguridad laboral y la motivación

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|-------------------|---------------------------|-------------------|---------|
| | | MOTIVACION | Seguridad laboral | |
| Rho de Spearman | | Coficiente de correlación | 1,000 | 0,430** |
| | MOTIVACION | Sig. (bilateral) | . | ,006 |
| | | N | 40 | 40 |
| | | Coficiente de correlación | 0,430** | 1,000 |
| | Seguridad laboral | Sig. (bilateral) | ,006 | . |
| | | N | 40 | 40 |

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

Prueba de hipótesis específica 4:

Ho: No existe relación entre la vida de oficina y la motivación en los trabajadores de los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

Ha: Existe relación entre la vida de oficina y la motivación en los trabajadores de los trabajadores del servicio de gineco-obstetricia del hospital san José de chincha, 2016.

A una confiabilidad del 95%, con una significancia de 0.05

Observando la tabla 16 hallamos un valor de significancia de $p=0.002$, este valor es menor de 0.05; lo que indica que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente que si existe relación entre la vida de oficina y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Del mismo modo se observa que el Coeficiente de correlación tiene un valor de ,472 indicando que es una correlación con tendencia a baja entre la vida de oficina y la motivación en los trabajadores.

TABLA 16

Correlación con Rho de Spearman entre la vida de oficina y la motivación

| Correlaciones | | | |
|-----------------|-----------------|----------------------------|-----------------|
| | | MOTIVACION | Vida de oficina |
| Rho de Spearman | | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | | 0,472** |
| | MOTIVACION | Sig. (bilateral) | . |
| | | | ,002 |
| | | N | 40 |
| | | | 40 |
| | | Coeficiente de correlación | 0,472** |
| | | | 1,000 |
| | Vida de oficina | Sig. (bilateral) | ,002 |
| | | | . |
| | | N | 40 |
| | | | 40 |

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

IV. Discusión

En el presente estudio se buscó hallar la relación entre comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del hospital San José de Chincha, 2016. Los resultados nos indican que si existe relación entre ambos. La investigación está limitado porque se trabajó con el personal de un área específica, los resultados son por esta área lo que se recomendaría ampliar la investigación. Estos resultados podrían deberse a que se trabajó con una muestra pequeña por lo que sería conveniente replicar en una muestra más grande.

En relación a la hipótesis general se halló una relación entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Este resultado coincide con lo hallado Egusquiza, (2003) que en su trabajo busco conocer la relación entre la motivación y el Nivel de Satisfacción laboral de enfermeras, mencionando que la adaptación de un trabajador bien motivado será alta y en menor tiempo, pero debemos de tener en cuenta que estos resultados contrastan con lo hallado por Reynaga (2015) si habría una jerarquía de necesidades de motivación dentro de ella se vería mayor motivación para mejorar la conducta humana, aplicando las teorías que nos manifiestan.

. Con respecto a la hipótesis específica 01, De los resultados se comprobó que entre el salario y la motivación se halló una relación moderada con un $r: 0,543$ y esto contrasta con el estudio de Álvarez (2003) las relaciones interpersonales, la potencialidad profesional, el reconocimiento profesional, y el salario y las condiciones laborales son considerados por los profesionales analizados factores definitorios de incentívación. Es decir a mejor salario y beneficios mayor motivación, donde también coincide con la investigación de García (2009) quien le da un gran valor al sistema de compensación basado en incentivo económico a los trabajadores, es siendo este un elemento principal para que la organización mejore sus ingresos.

Con respecto a la hipótesis específica 02, De los resultados se comprobó que entre las políticas institucionales y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener $0,502$ es decir mejor políticas institucionales mayor

motivación. . Esto es corroborado por Chiavenato, (2011) quien manifiesta que la regulación de la vida empresarial basada en políticas institucionales bien definidas mejora y regula las relaciones organización-empleado. Los resultados obtenidos por Noguera y Samudio (2014) Es necesario que se tomen medidas pertinentes adecuadamente por un reglamento y normas adecuadas que ayuden a mejorar la percepción de los empleados hacia la organización del hospital.

Con respecto a la hipótesis específica 3, De los resultados se comprobó que entre la seguridad laboral y la motivación si se observa una relación directa al obtener 0.430, si bien es cierto es moderada pero se comprueba la relación es decir a mayor motivación mejor seguridad laboral, aunque en un nivel moderado, este resultado coincide con el trabajo de Noguera y Samudio (2014) En los componentes de la dimensión motivación, el nivel de insatisfacción mostró una frecuencia de 55% en la categoría de adecuación de las condiciones de trabajo. Este resultado si bien coincide es necesario resaltar que los valores si son diferentes pues en nuestro trabajo si lo mostramos en porcentaje es de 19.49% es bajo mientras que lo hallado por Noguera y Samudio es alto, esto porque las políticas de salud en nuestro país no permiten la estabilidad laboral a los trabajadores salvo que se puedan ser trabajadores nombrados, este no es el caso debido a que la mayoría es contratado o tiene regímenes CAS.

Con respecto a la hipótesis específica 04, De los resultados se comprobó que entre la vida de oficina y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener 99.6%. Es decir a mayor motivación mejor vida de oficina. Se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna, demostrando efectivamente si existe relación entre la vida de oficina y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Rojas, Tirado, Pacheco, Escamilla y López (2011) En nueve de las catorce variables hubo diferencias significativas por tipo de unidad, con una mejor percepción del Clima laboral en las unidades privadas y una peor percepción en las unidades de seguridad social. Es necesario que se tomen medidas que requieren mejorarse para favorecer un mejor clima laboral.

V. Conclusiones

Primera: En relación a la hipótesis general se comprueba que entre el comportamiento organizacional y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.543; es decir a mayor motivación mejor comportamiento organizacional, obteniendo un valor de significancia de $p=0.000$.

Segunda: De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis específica 1 se comprobó que entre el salario y beneficios y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.573; es decir a mayor motivación mejor salario y beneficios, obteniendo un valor de significancia de $p=0.000$.

Tercera: Así mismo, de acuerdo a la hipótesis específica 2. Se comprobó que entre las políticas institucionales y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.502; es decir a mayor motivación mejor políticas institucionales, obteniendo un valor de significancia de $p=0.000$.

Cuarta: Así mismo, de acuerdo a la hipótesis específica 3. Se comprobó que entre la seguridad laboral y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.430; es decir a mayor motivación mejor seguridad laboral. Obteniendo un valor de significancia de $p=0.006$.

Quinta: Así mismo, de acuerdo a la hipótesis específica 4. Se comprobó que entre la vida de oficina y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.472; es decir a mayor motivación mejor vida de oficina. Obteniendo un valor de significancia de $p=0.002$.

Recomendaciones

Primera: De acuerdo a los resultados obtenidos podemos recomendar más estudios para profundizar la investigación para identificar otros factores que están influenciando y ayuden a mejorar el comportamiento organizacional, desarrollando talleres motivacionales, estableciendo acuerdos de convivencia entre empleadores y personal de salud y en función a eso tomar las decisiones.

Segunda: En relación al salario y beneficio es fundamental que estos logren cubrir las necesidades de los trabajadores, si bien cierto que los alcances de este trabajo no permiten un aumento de los mismos, si se recomendaría charlas de cómo optimizar los gastos de los trabajadores de modo que puedan sentirse cómodos y les permita lograr sus objetivos trazados.

Tercera: La seguridad laboral de los trabajadores de salud tiene mucho que ver con las políticas estatales de contrataciones, las mismas que deben de ser mejoradas para así mejorar la tranquilidad de los empleados, ya que cuando los puestos no están seguros se genera inestabilidad e insatisfacción.

Cuarta: Recomendamos al jefe de servicio proteger y velar los derechos del trabajador de acuerdo al tipo de contrato mientras que no incurra alguna causal a despido. La idea principal, es mantener tanto a sus trabajadores antiguos y nuevos para que se puede lograr tranquilidad de ellos mismos. El jefe de servicio debe cumplir del reglamento interno de trabajo para evitar conflictos laborales.

Quinto : Para poder fomentar una vida de oficina cálida debemos propiciar un buen clima laboral entre todo el personal, se debe poner en práctica el sistema de funciones rotativos para que todo el personal conozca todo el funcionamiento de las áreas del servicio y fomentar capacitaciones continuas para el mejor entrenamiento profesional de la salud .

Referencias

- Adler, R. y Marquardt E. (2005) *Fundamentos de la comunicación en las empresas y las actividades profesionales. En Comunicación Organizacional principios y prácticas para negocios y profesiones*. México: Ed. McGraw Hill.
- Aldana O., Hernández M., Aguirre D., y Hernández S. (2009). *Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención*. Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092f.pdf>
- Alfaro C. (2012). *Administración de personal. Bibliotecas digitales*. Recuperado de:
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Álvarez Baza, M. (2002). *Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario - ScienceDirect*. Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862103737772>
- Arias, F. (2006) (5ta.ed.) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Episteme
- Arroyo T. (2012) *Habilidades Gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: Imagen Editorial Impresores.
- Barraza, M. Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa, Veracruz, México*.
- Baechle, R., Earle,W. (2007) *Principios del entrenamiento de la fuerza y el acondicionamiento físico*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Berings, D., De Fruyt, F. Y Bouwen, R. (2004) *Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests, Personality and Individual Differences, 36, pp. 349-364*.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Boada, E. (2017). *El burnout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. Recuperado:
<http://www.redalyc.org/html/727/72716120/>

- Bravo, M., Peiró, J. Y Rodríguez, I. (2002) Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis.
- Capón, Rodolfo (2006) *Estabilidad laboral como sinalagma relacional*. http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_4pp43-49.pdf
- Cohen, A. (2009) A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(1), pp. 332-345.
- Cruz, A (2003) *La comunicación y las relaciones interpersonales*. Colombia: Mac Graw Hill.
- Chang, A. (2010) Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Tesis de maestría , Programa Cybertesis PERÚ. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>
- Chiavenato, I. (2009) Comportamiento Organizacional 2ed- eBook. Scribd, recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>
- Chiavenato, I. (2002) Gestión del Talento Humano. México: McGraw – Hill.
- Chiavenato I. (2009) Comportamiento Organizacional. La Dinámica del éxito en las organizaciones. México: Editorial Mc Graw Hill. Interamericana Editores, S.A.
- D'Alessio, F, (2002) Administración y Dirección de la Producción. Colombia: Persona Educación de Colombia Ltda.
- Drucker, P. (2002) Los Desafíos de la Gerencia del Siglo XXI. Bogotá: Grupo Editorial Norma.
- Finegan, E. (2000) The impact of person and organizational values on organizational commitment, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, pp. 149- 169.
- Fischer, R. y Smith, B. (2006) Who cares about justice? The moderating effect of

values on the link between organizational justice and work behavior, *Applied Psychology: An International Review*, 55, pp. 541–562.

Fernández, J. (2003) *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill. 256p.

Gamero, C. (2005) *Análisis microeconómico de la satisfacción laboral*. Madrid: Consejo Económico y Social.

Gelabert, M. P. (2010) *Gestión de personas*. España: Madrid, Esic Editorial

Gómez, M. (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Córdoba, Argentina: Edit. Brujas.

Gonzales I., Pedrazza N. Y Sánchez M. (2014) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico* - ScienceDirect. Recuperado de:

<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>

Hernández, R., Fernández C. Baptista, P. (2003) *Metodología de la Investigación*. Chile. Ed. Mc Graw Hill.

Herzberg,H (1977) *Factores motivacionales*. Mexico. McGraw-Hill.

Kerlinger, N. y LEE, H. (2002) (4ta Ed). *Investigación del Comportamiento*. México. McGraw-Hill.

Lam, S., Schaubroeck, J. y Aryee, S. (2002) Relationship between organizational justice and employee work outcomes: A cross-national study, *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 1–18.

Leal, A., Román, M., Alfaro, A. Y Rodríguez, L. (2004) *El factor humano en las relaciones laborales*. Manual de dirección y gestión. Madrid: Pirámide.

Lucena, H. (2004) *Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*. Caracas. Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.

Llanos, J., (2007) *Administración de sueldos y salarios*. México: Editorial TRILLAS.

Motowidlo, J. (2003) Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12* (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.

- Montoya, A. (2006) *Recuperación de un principio*. Recuperado de:
<http://www.mtas.es/publica/revista/números/33/estudio3.pdf>
- Noguera, J., & Samudio, M. (2014) *Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Revistascientificas.una.py.
recuperado de: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RIIC/article/view/30>
- Oliveros, F. (2004) *Relaciones Interpersonales*. Edic .Palabra. (1era Edición). Buenos Aires
- Stephen, P., Robbins, Y., Timothy A., (2013) *Comportamiento Organizacional*, (5ta ed.), Pearson. México
- Pérez, J., Zorrilla, D., Velázquez, M. (2011) El lado oscuro de las organizaciones y del comportamiento organizacional. *Gestión & Sociedad* 4(2), 81-92., recuperado de:
<http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/244>
- Polit H. (2001) *Investigación Científica en Ciencias de la Salud: Principios y métodos*. México: Mc Hill Interamericana.
- Paella, S. & Martins, F. (2012) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. p.87 recuperado de:
<https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigac3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>
- Popper, K. (1994). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- REYNAGA, Y. (2015). *Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto De Andahuaylas*. Recuperado de:
http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rio-Mendoza, J., Munares Lovaton, A., & Montalvo Valdez, H. (2013). Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, Perú.
Recuperado de:
<http://108.160.150.69/~revpanacea/index.php/RMP/article/view/53/52>

Rodríguez, J. (2002) *Como elaborar y usar los manuales administrativos*. México D.F.: Thomson.

Rojas, M., Tirado, L., Pacheco, R., Escamilla, R., y López, M. (2011). El clima laboral en las unidades de hemodiálisis en México: Un estudio transversal. Recuperado de:
http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021169952011000100012&script=sci_artt ext&tlng=en

Ruiz, E., Gago, M, Garcia, C. y Lopez, S. (2013) *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de España S.A.

Robbins, S. (2004) *Comportamiento Organizacional*. (10ma ed.) México: Prentice Hall.

Rojas, R. (1996) *Guía para realizar investigaciones sociales*, (18va ed.). España: Plaza y Valdés Editores.

Sanchez B. (2007) *Administración Moderna del Personal*, (7ma ed.) Mexico: CENGCE Learning.

Sánchez, H. y Reyes C. (2006) *Metodología y diseños en investigación científica*. Edit. Visión Universitaria. Lima – Perú.

Spector, E. (2006) *Industrial and Organizational Psychology*, Estados Unidos: John Wiley & Sons.

En: igma.poligran.edu.co/politecnico/apoyo/administracion/admon1/pags/juego
%

Tolo, R. (2005) *Administración de la Remuneración Total*. México: Editorial McGraw-Hill Interamericana.

Vásquez Sosa, S. (2006) *Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza.*

Recuperado

de:

http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf

Wasti,A. (2003) The influence of cultural values on antecedents of organizational commitment: An individual-level analysis, *Applied Psychology: An International Review*, 52, pp. 533–554.

Anexos

Anexo 1: Matriz De Consistencia

TITULO: Comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del hospital san José de chincha 2016

AUTOR: María Noemí Ormeño Atuncar

| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES | | | | | |
|---|---|--|---|----------------------------|-------|----------------------|--------------------|--------|
| <p>Problema General</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la motivación en los trabajadores del servicio del ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Existe relación entre el salario y la motivación en los trabajadores del servicio del ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> <p>¿Existe relación entre las políticas institucionales y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> <p>¿Existe relación entre la</p> | <p>Objetivo General</p> <p>Determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores d del servicio del ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> <p>Objetivos Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación que existe entre el salario y la motivación de los trabajadores del servicio del ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016. • Determinar la relación que existe entre las políticas institucionales y la motivación de los trabajadores de una clínica privada 2016. • Determinar la relación | <p>Hipótesis Nula</p> <p>No existe relación entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio del ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> <p>Hipótesis General</p> <p>Existe relación entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio del ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el salario y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José 2016.</p> <p>Existe relación entre</p> | Variable 1: Comportamiento Organizacional | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | Niveles | Rango |
| | | | Salario y beneficios | Salario | 1 - 2 | Ordinal 1,2,3,4,5 | Bajo Medio Alto | 2- 5 |
| | | | | Equipamiento | 3 | | | 7 - 8 |
| | | | Políticas institucionales | Funciones | 4 -5 | | | 9 - 10 |
| | | | Seguridad laboral | Estabilidad laboral | 6 -10 | | | 6-12 |
| | | | | Supervisión laboral | 11-13 | | | 13-34 |
| | | | Vida de oficina | Relaciones interpersonales | 14-19 | | | 35-56 |
| | | | | Comunicación laboral | | | | 14-21 |
| | | | | | | 22-26 | | |
| | | | | | | 27-30 | | |
| | | | | | | 10-18 | | |
| | | | | | | 19-24 | | |
| | | | | | | 25-27 | | |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|------------------------|--------------|-------|--------------------|---|-------|
| <p>seguridad laboral y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> <p>¿Existe relación entre la vida de oficina y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016?</p> | <p>que existe entre la seguridad laboral y la motivación de los trabajadores de una clínica privada 2016.</p> <p>•Determinar la relación que existe entre la vida de oficina y la motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha 2016.</p> | <p>políticas institucionales y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José 2016.</p> <p>Existe relación entre la seguridad laboral y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José 2016.</p> <p>Existe relación entre la vida de oficina y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José 2016.</p> | Variable 2: Motivación | | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | ESCALAS | NIVELES | RANGO |
| | | | Logro | Desempeño | 20-24 | Ordinal 1,2,3,4 | <p>Bajo</p> <p>Medio</p> <p>Alto</p> | 10-16 |
| | | | | | | | | 17-18 |
| | | | Reconocimiento | Satisfacción | 25-28 | | | 19-23 |
| Interés en el trabajo | Rendimiento | 29-32 | 4-12 | | | | | |
| | | | 13-15 | | | | | |
| Responsabilidad | Compromiso | 33-36 | | | 16-19 | | | |
| | | | | | 11-16 | | | |
| | | | | | 17-21 | | | |
| | | | | | 22-24 | | | |
| | | | | | 6-10 | | | |
| | | | | | 11-23 | | | |
| | | | | | 14-25 | | | |

Anexo 2

Instrumento

Anexo 3: encuesta

Instrucciones: Lea con cuidado cada una de las siguientes preguntas y marque en el casillero el número que corresponda a la respuesta que considere correcta, en función de la siguiente escala.

1. Muy en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

Sexo: _____ Estado civil: _____ Grupo ocupacional: _____

Condición laboral: _____ Tiempo de experiencia laboral: _____

Tiempo de trabajo en el servicio: _____

| ITEMS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1.- El salario que percibe está de acuerdo con su conocimiento y necesidades personales. | | | | | |
| 2.- Tiene otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, incentivos. | | | | | |
| 3.-El área donde labora cuenta con equipos biomédicos y mobiliario operativos. | | | | | |
| 4.-Entiendo claramente la misión y visión del servicio | | | | | |
| 5.-El servicio donde labora da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores. | | | | | |
| 6.-El servicio donde labora da a conocer el Plan operativo anual y Manual de organización y funciones a sus trabajadores. | | | | | |
| 7.-La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño laboral | | | | | |
| 8.-La institución le brinda estabilidad laboral. | | | | | |
| 9.-La permanencia en el cargo depende de preferencias personales. | | | | | |
| 10.-Tiene seguridad de conservar su puesto de trabajo actual. | | | | | |
| 11.-Mi jefe inmediato de comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | | | | | |
| 12.-El jefe del servicio supervisa constantemente al personal. | | | | | |
| 13.-Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 14.-Las relaciones interpersonales entre el jefe del servicio y el personal son buenas. | | | | | |
| 15.-Existe sana competencia entre mis compañeros de trabajo. | | | | | |
| 16.-El servicio utiliza con frecuencia medios escritos para comunicarse con sus trabajadores | | | | | |
| 17.-El servicio donde labora cuenta con un buzón de quejas y sugerencias. | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| 18.-El jefe del servicio donde laboro se reúne regularmente con el personal para coordinar aspectos de trabajo. | | | | | |
| 19.-El jefe crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo. | | | | | |
| 20.- Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos. | | | | | |
| 21.-Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados. | | | | | |
| 22.-Me siento a gusto de formar parte de la organización. | | | | | |
| 23.-El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades. | | | | | |
| 24.-Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | | | | | |
| 25.-En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | | | | | |
| 26.-Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | | | | | |
| 27.-El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato | | | | | |
| 28.-Ha recibido de su institución o jefe del servicio algún reconocimiento como resolución, carta de felicitación, beca de capacitación durante los dos últimos años | | | | | |
| 29.-Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | | | | | |
| 30.-Me siento comprometido con mi organización de salud y con el servicio donde laboro. | | | | | |
| 31.-Participo activamente en las actividades programadas en el servicio. | | | | | |
| 32.-La organización lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene. | | | | | |
| 33.-Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente. | | | | | |
| 34.-Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad | | | | | |
| 35.-Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas. | | | | | |
| 36.-Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior. | | | | | |

FORMATO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN
A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es un campo de estudio que investiga el impacto que los individuos, los grupos y la estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar el conocimiento al mejoramiento de la eficacia de la organización. Robbins. S (2004, p. 10)

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: SALARIO Y BENEFICIOS

Alfaro (2012, p.133) En un sentido lato, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse: toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

Dimensión 2: POLITICAS INSTITUCIONALES

Rodríguez (2002, p.54) maneja al manual como: “Un documento donde se encuentra de manera sistemática, las instituciones, bases o procedimientos para ejecutar una actividad.

Dimensión 3: SEGURIDAD LABORAL

Montoya (2006, p. 61) “La estabilidad de los trabajadores en sus empleos es un principio dotado de doble proyección: de una parte, posee una proyección eminentemente social, que se refiere al interés del trabajador a permanecer vinculado a la empresa (interés obvio puesto que el trabajo es medio de vida y vehículo de inserción social de quienes lo prestan), y, de otro lado, una proyección eminentemente económico-productiva, que se refiere al interés del empresario en adaptar el volumen y la duración del trabajo a las necesidades productivas, organizativas o de otra índole, de la empresa”.

Dimensión 4: VIDA DE OFICINA

Según Bisquerra (2003, p. 23), una relación interpersonal “es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social.

Variable: MOTIVACIÓN

Robbins y Judge, (2013, p. 202). Se define la motivación como “Los procesos que inciden en la dirección y persistencia del esfuerzo que realiza una persona para alcanzar un objetivo”

Dimensiones de las variables:

Dimensión 1: LOGRO

Robbins (2004, p. 564), plantea la importancia de la fijación de metas, activándose de esta manera el comportamiento y mejora del desempeño. Este mismo autor expone que el desempeño global es mejor cuando se fijan metas difíciles, caso contrario ocurre cuando las metas son fáciles. En las definiciones presentadas anteriormente, se evidencia que las mismas coinciden en el logro de metas concretas de una empresa, siendo imprescindible para ello la capacidad presente en los integrantes de ésta, logrando así resultados satisfactorios en cada uno de los objetivos propuestos.

Dimensión 2: RECONOCIMIENTO

Muchinsky (2000,p. 238) es "el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo".

Dimensión 3: INTERES EN EL TRABAJO

Motowidlo (2003, pp. 39-53), lo concibe como el valor total que la empresa espera con respecto a los episodios discretos que un trabajador lleva a cabo en un período de tiempo determinado. Ese valor, que puede ser positivo o negativo, en función de que el empleado presente un buen o mal rendimiento, supone la contribución que ese empleado hace a la consecución de la eficacia de su organización.

Dimensión 4: RESPONSABILIDAD

Cohen (2009, p. 332-345) utilizando la teoría de los valores de Schwartz (1996) analizó varios valores en relación al compromiso en empleados de banca en Israel. Para este autor, entender cómo los valores



UNIVERSIDAD
CESAR VALLEJO

ESCUELA DE POSTGRADO

individuales afectan a la empresa permite crear un mayor ajuste entre los valores del empleado y los de la empresa. En la medida en que exista mejor congruencia entre los valores de los empleados y los de la empresa, es más fácil que se produzca el compromiso.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE: COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| DIMENSIONES | INDICADORES | ITEMS | ESCALAS | NIVELES |
|---------------------------|---------------------|---|---------|-----------|
| SALARIO Y BENEFICIOS | SALARIO | 1.- El salario que percibe está de acuerdo con su conocimiento y necesidades personales. | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| | | 2.- Tiene otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, incentivos. | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| POLITICAS INSTITUCIONALES | EQUIPAMIENTO | 3.-El área donde labora cuenta con equipos biomédicos y mobiliario operativos. | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| | FUNCIONES | 4.-Entiendo claramente la misión y visión del servicio | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| | | 5.-El servicio donde labora da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores. | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| | | 6.-El servicio donde labora da a conocer el Plan operativo anual y Manual de organización y funciones a sus trabajadores. | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| SEGURIDAD LABORAL | ESTABILIDAD LABORAL | 7.-La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño laboral | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |
| | | 8.-La institución le brinda estabilidad laboral. | NOMINAL | 1,2,3,4,5 |

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Mg. SILVANA YANIRE SAM ZAVALA.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa maestría de con mención en Gestión de servicios de salud de la UCV, en la sede lima norte, promoción 2015, aula 108 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de chincha 2016"

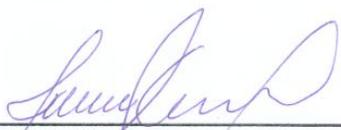
Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Maria Noemí Ormeño Atuncar
DNI 45487654

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 SALARIO Y BENEFICIOS | | | | | | | | |
| 1 | El salario que percibe está de acuerdo con su conocimiento y necesidades personales. | X | | X | | X | | |
| 2 | Tiene otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, incentivos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 POLITICAS INSTITUCIONALES | | | | | | | | |
| 3 | El área donde labora cuenta con equipos biomédicos y mobiliario operativos. | X | | X | | X | | |
| 4 | Entiendo claramente la misión y visión del servicio | X | | X | | X | | |
| 5 | El servicio donde labora da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 6 | El servicio donde labora da a conocer el Plan operativo anual y Manual de organización y funciones a sus trabajadores. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL | | | | | | | | |
| 7 | La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución le brinda estabilidad laboral. | X | | X | | X | | |
| 9 | La permanencia en el cargo depende de preferencias personales. | X | | X | | X | | |
| 10 | Tiene seguridad de conservar su puesto de trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 11 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 12 | El jefe del servicio supervisa constantemente al personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 VIDA DE OFICINA | | | | | | | |
| 14 | Las relaciones interpersonales entre el jefe del servicio y el personal son buenas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Existe sana competencia entre mis compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | El servicio utiliza con frecuencia medios escritos para comunicarse con sus trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | El servicio donde labora cuenta con un buzón de quejas y sugerencias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | El jefe del servicio donde laboro se reúne regularmente con el personal para coordinar aspectos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El jefe crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | SI | No | |
| DIMENSIÓN 1 LOGRO | | | | | | | | |
| 20 | Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me siento a gusto de formar parte de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO | | | | | | | | |
| 25 | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Ha recibido de su institución o jefe del servicio algún reconocimiento como resolución, carta de felicitación, beca de capacitación durante los dos últimos años | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 INTERES EN EL TRABAJO | | | | | | | | |
| 29 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Me siento comprometido con mi organización de salud y con el servicio donde laboro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|-------------------------------------|----|
| 31 | Participó activamente en las actividades programadas en el servicio. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 32 | La organización lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 33 | Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| DIMENSIÓN 4 RESPONSABILIDAD | | | | | | | |
| 34 | Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 35 | Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 38 | Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior. | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | | <input checked="" type="checkbox"/> | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: SAM SAVALA SILVANA YANIRE. DNI:25697788

Especialidad del validador: Magister en Administración de los servicios de Salud / Químico Farmacéutico

20 de Agosto del 2016



SAM SAVALA SILVANA

DNI 25697788

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

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Randall Seminario Unzueta.

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa maestría de con mención en Gestión de servicios de salud de la UCV, en la sede lima norte, promoción 2015, aula 108 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de chincha 2016"

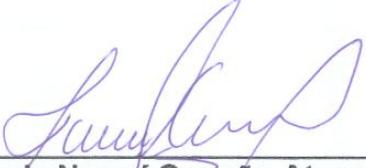
Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Noemí Ormeño Atuncar
DNI 45487654

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 SALARIO Y BENEFICIOS | | | | | | | | |
| 1 | El salario que percibe está de acuerdo con su conocimiento y necesidades personales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Tiene otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, incentivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 POLITICAS INSTITUCIONALES | | | | | | | | |
| 3 | El área donde labora cuenta con equipos biomédicos y mobiliario operativos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Entiendo claramente la misión y visión del servicio | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | El servicio donde labora da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | El servicio donde labora da a conocer el Plan operativo anual y Manual de organización y funciones a sus trabajadores. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL | | | | | | | | |
| 7 | La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | La institución le brinda estabilidad laboral. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | La permanencia en el cargo depende de preferencias personales. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Tiene seguridad de conservar su puesto de trabajo actual. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|--|
| 12 | El jefe del servicio supervisa constantemente al personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 4 VIDA DE OFICINA | | | | | | | | |
| 14 | Las relaciones interpersonales entre el jefe del servicio y el personal son buenas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 15 | Existe sana competencia entre mis compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | El servicio utiliza con frecuencia medios escritos para comunicarse con sus trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | El servicio donde labora cuenta con un buzón de quejas y sugerencias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | El jefe del servicio donde laboro se reúne regularmente con el personal para coordinar aspectos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | El jefe crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1 LOGRO | | | | | | | |
| 20 | Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me siento a gusto de formar parte de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO | | | | | | | |
| 25 | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | Si ✓ | No | Si ✓ | No | Si ✓ | No | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Ha recibido de su institución o jefe del servicio algún reconocimiento como resolución, carta de felicitación, beca de capacitación durante los dos últimos años | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3 INTERES EN EL TRABAJO | | | | | | | |
| 29 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Me siento comprometido con mi organización de salud y con el servicio donde laboro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 31 | Participó activamente en las actividades programadas en el servicio. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 32 | La organización lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 33 | Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 RESPONSABILIDAD | | | | | | | |
| 34 | Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 35 | Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 38 | Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Seminario Unzueta Randall Jesús. DNI:43311504
Especialidad del validador: Doctor en Educación, docente de Administración en ciencias de la comunicación

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

20 de Agosto del 2016.



Seminario Unzueta Randall Jesus

DNI. 43311504.

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señorita: Juana Yris Díaz Mujica
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa maestría de con mención en Gestión de servicios de salud de la UCV, en la sede lima norte, promoción 2015, aula 108 requerimos validar los instrumentos con los cuales recogeremos la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación y con la cual optaremos el grado de Magíster.

El título nombre de nuestro proyecto de investigación es: "Comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de chincha 2016"

Siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, hemos considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



María Noemí Ormeño Atuncar
DNI 45487654

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 SALARIO Y BENEFICIOS | | | | | | | | |
| 1 | El salario que percibe está de acuerdo con su conocimiento y necesidades personales. | X | | X | | X | | |
| 2 | Tiene otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, incentivos. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 2 POLITICAS INSTITUCIONALES | | | | | | | | |
| 3 | El área donde labora cuenta con equipos biomédicos y mobiliario operativos. | X | | X | | X | | |
| 4 | Entiendo claramente la misión y visión del servicio | X | | X | | X | | |
| 5 | El servicio donde labora da a conocer el reglamento interno a sus trabajadores. | X | | X | | X | | |
| 6 | El servicio donde labora da a conocer el Plan operativo anual y Manual de organización y funciones a sus trabajadores. | X | | X | | X | | |
| DIMENSIÓN 3 SEGURIDAD LABORAL | | | | | | | | |
| 7 | La institución despide al personal sin tener en cuenta su desempeño laboral | X | | X | | X | | |
| 8 | La institución le brinda estabilidad laboral. | X | | X | | X | | |
| 9 | La permanencia en el cargo depende de preferencias personales. | X | | X | | X | | |
| 10 | Tiene seguridad de conservar su puesto de trabajo actual. | X | | X | | X | | |
| 11 | Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo. | X | | X | | X | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No |
|------------------------------------|---|----|----|----|----|----|----|
| 12 | El jefe del servicio supervisa constantemente al personal. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 13 | Existe una buena comunicación entre mis compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| DIMENSIÓN 4 VIDA DE OFICINA | | | | | | | |
| 14 | Las relaciones interpersonales entre el jefe del servicio y el personal son buenas. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 15 | Existe sana competencia entre mis compañeros de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | El servicio utiliza con frecuencia medios escritos para comunicarse con sus trabajadores | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | El servicio donde labora cuenta con un buzón de quejas y sugerencias. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | El jefe del servicio donde laboro se reúne regularmente con el personal para coordinar aspectos de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | El jefe crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo. | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|--|--|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| DIMENSIÓN 1 LOGRO | | | | | | | | |
| 20 | Mi trabajo contribuye directamente el alcance de los objetivos. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | Considero que los beneficios que me ofrecen en mi trabajo son los adecuados. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 22 | Me siento a gusto de formar parte de la organización. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | El trabajo que realizo permite que desarrolle al máximo todas mis capacidades. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Las tareas que desempeño corresponden a mi función. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 2 RECONOCIMIENTO | | | | | | | | |
| 25 | En mi institución reconocen habitualmente la buena labor realizada | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 27 | El trabajo que realizo es valorado por mi jefe inmediato | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Ha recibido de su institución o jefe del servicio algún reconocimiento como resolución, carta de felicitación, beca de capacitación durante los dos últimos años | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| DIMENSIÓN 3 INTERES EN EL TRABAJO | | | | | | | | |
| 29 | Me interesa el desarrollo de mi organización de salud. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Me siento comprometido con mi organización de salud y con el servicio donde laboro. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | Si | No | Si | No | Si | No |
|----|---|----|----|----|----|----|----|
| 31 | Participó activamente en las actividades programadas en el servicio. | X | | X | | X | |
| 32 | La organización lo motiva para poder alcanzar un puesto mejor al que usted tiene. | X | | X | | X | |
| 33 | Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente. | X | | X | | X | |
| | DIMENSIÓN 4 RESPONSABILIDAD | X | | | | | |
| 34 | Cumplo con el horario establecido y registro puntualidad | X | | X | | X | |
| 35 | Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas. | X | | X | | X | |
| 38 | Asumo con responsabilidad las tareas asignadas por el jefe del servicio y jefe inmediato superior. | X | | X | | X | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Se es suficiente

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Juana Yris Díaz Mujica DNI: 09395072

Especialidad del validador: Doctor en Administración de la Educación / Licenciado en Obstetricia.

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

.....20 de 10 del 2018


 Firma del Experto Informante:
Dra. J. Yris Diaz Mujica
 18543

CALCULO DE BAREMOS

VARIABLE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Estadísticos

| | | COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | Salario y beneficios | Políticas institucionales | Seguridad laboral | Vida de oficina |
|-------------|----------|-------------------------------|----------------------|---------------------------|-------------------|-----------------|
| N | Válidos | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mínimo | | 43,00 | 2,00 | 6,00 | 14,00 | 10,00 |
| Máximo | | 116,00 | 10,00 | 56,00 | 30,00 | 27,00 |
| Percentiles | 30 | 58,3000 | 5,0000 | 12,0000 | 21,0000 | 18,3000 |
| | 65 | 67,3000 | 8,0000 | 34,0000 | 26,0000 | 24,0000 |

| COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL | |
|-------------------------------|----------|
| Bajo | 43 – 58 |
| Medio | 59 - 67 |
| Alto | 68 - 116 |

| Seguridad laboral | |
|-------------------|---------|
| Bajo | 14 - 21 |
| Medio | 22 – 26 |
| Alto | 27 - 30 |

| Salario y beneficios | |
|----------------------|--------|
| Bajo | 2 – 5 |
| Medio | 7 – 8 |
| Alto | 9 - 10 |

| Vida de oficina | |
|-----------------|---------|
| Bajo | 10 - 18 |
| Medio | 19 - 24 |
| Alto | 25 - 27 |

| Políticas institucionales | |
|---------------------------|---------|
| Bajo | 6 – 12 |
| Medio | 13 – 34 |
| Alto | 35 - 56 |

CALCULO DE BAREMOS

VARIABLE MOTIVACIÓN

Estadísticos

| | | MOTIVACION | Logro | Reconocimiento | Interés en el trabajo | Responsabilidad |
|-------------|----------|------------|---------|----------------|--------------------------|-----------------|
| N | Válidos | 40 | 40 | 40 | 40 | 40 |
| | Perdidos | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mínimo | | 46,00 | 10,00 | 4,00 | 11,00 | 6,00 |
| Máximo | | 77,00 | 23,00 | 19,00 | 24,00 | 15,00 |
| Percentiles | 30 | 60,3000 | 16,0000 | 12,0000 | 16,0000 | 10,0000 |
| | 65 | 67,0000 | 18,0000 | 15,0000 | 20,6500 | 13,0000 |

| MOTIVACION | |
|------------|---------|
| Bajo | 46 - 60 |
| Medio | 61 - 67 |
| Alto | 68 - 77 |

| Interés en el trabajo | |
|-----------------------|---------|
| Bajo | 11 - 16 |
| Medio | 17 - 21 |
| Alto | 22 - 24 |

| Logro | |
|-------|---------|
| Bajo | 10 - 16 |
| Medio | 17 - 18 |
| Alto | 19 - 23 |

| Responsabilidad | |
|-----------------|---------|
| Bajo | 6 - 10 |
| Medio | 11 - 13 |
| Alto | 14 - 15 |

| Reconocimiento | |
|----------------|---------|
| Bajo | 4 - 12 |
| Medio | 13 - 15 |
| Alto | 16 - 19 |

ARTICULO CIENTIFICO

1. TITULO

Comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de Chincha 2016.

2. AUTORA

MARIA NOEMI ORMEÑO ATUNCAR, Noemi1276@Hotmail.Com , Universidad Cesar Vallejo.

3. RESUMEN

La presente investigación realizo el análisis y evaluación del comportamiento organizacional y motivación de los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha. Este estudio tiene como objetivo general Determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de Chincha.

La metodología de investigación fue hipotético deductivo con diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional, teniendo como población a 40 profesionales .se realizó un cuestionario por medio un test de Likert de 36 preguntas fragmentado los ítems de comportamiento organizacional y la motivación. Los resultados de la investigación fueron que el 35 % tuvo un comportamiento organizacional regular y la motivación tuvo el 37% medio. Se realizó el contraste de hipótesis se obtuvo un valor de 0.543 lo cual indica que una relación directa y moderada en el comportamiento organizacional y la motivación de los trabajadores del hospital San José de Chincha.

Llegando a la conclusión de acuerdo con los resultados obtenidos podemos recomendar más estudios para profundizar la investigación para identificar otros factores que estén influenciando y ayuden a mejorar el comportamiento organizacional, desarrollando talleres motivacionales, estableciendo acuerdos de convivencia entre empleadores y personal de salud y en función aquello tomar las decisiones pertinentes y lograr mejoras continuas para la organización.

4. PALABRAS CLAVES

Motivación, comportamiento organizacional, estabilidad laboral, desempeño,

5. ABSTRACT

The present investigation carried out the analysis and evaluation of the organizational behavior and motivation of the workers of the service of gynecological obstetrics of the San Jose de Chincha hospital. This study has as its general objective To determine the relationship between organizational behavior and motivation in the employees of the gynecological obstetrics service of San José de Chincha hospital.

The research methodology was hypothetical deductive with a non-experimental cross-sectional design and correlational level, having as a population 40 professionals. A questionnaire was carried out using a Likert test of 36 questions fragmented the items of organizational behavior and motivation. The results of the research were that 35% had a regular organizational behavior and the motivation had an average of 37%. The hypothesis test was performed to obtain a value of 0.543 which indicates a direct and moderate relationship in the organizational behavior and the motivation of the workers of the San José de Chincha hospital.

Concluding with the results obtained we can recommend further studies to deepen the research to identify other factors that are influencing and help improve organizational behavior, developing motivational workshops, establishing coexistence agreements between employers and health personnel and in function That make the relevant decisions and achieve continuous improvement for the organization.

6.KEYWORDS

motivation, organizational behavior, job stability, performance Institutional policies.

7. INTRODUCCION

De acuerdo con los objetivos de estudios, la importancia para llevar a esta investigación, radica en conocer la causa raíz-efecto, lo cual permitirá encontrar soluciones concretas a problemas para así poder, desarrollar y promover el mejoramiento del comportamiento organizacional, y a la disminución de las quejas de los usuarios por la mala atención que reciben y perciben. Como así impulsar el

desarrollo de creatividad y mejora personal, desarrollar la independencia y autonomía de los trabajadores del hospital san José de Chíncha para poder actuar, en lugar de inhibir las iniciativas de los trabajadores, considerar los conocimientos y habilidades de los trabajadores del hospital, a partir de su sentido de pertenencia en la institución y nivel de motivación personal.

8. ANTECEDENTES

Gonzales, Pedrazza Y Sánchez (2014) El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Mediante la exploración de 83 investigaciones teóricas y empíricas publicadas en países de Latinoamérica. El estudio se efectuó mediante la estrategia de investigación documental, método de análisis que comprende la revisión de literatura, detección, consulta, extracción/recopilación e integración de datos. Del análisis realizado se infiere teóricamente que existe una relación entre el clima organizacional y la calidad de los servicios públicos de salud; sin embargo, se recomienda realizar estudios empíricos que refuercen la perspectiva teórica analizada.

Mendoza, Munares y Montalvo (2013) Clima organizacional en trabajadores de un hospital general de Ica, Perú. **El objetivo fue** identificar la percepción del Clima Organizacional en trabajadores de un Hospital General de Ica. Se realizó un estudio descriptivo transversal, que incluyó 7 grupos ocupacionales. Se incluyó a 178 trabajadores del hospital, seleccionados mediante muestreo aleatorio proporcional a grupos ocupacionales. El instrumento fue un cuestionario con 55 preguntas a través de las cuales se valoró el Potencial humano, Diseño organizacional y Cultura organizacional, con sus 11 dimensiones. El 12.9% de trabajadores percibió un clima saludable. De las 11 dimensiones estudiadas, el clima que se percibió fue por mejorar, excepto en identidad, dimensión en la cual se tuvo, en promedio, un clima saludable. Sin embargo, la identidad según grupos ocupacionales, tuvo un clima por mejorar en el grupo de enfermeras, técnicos, otros profesionales y artesanos. **Donde concluye que** este estudio indica que es necesario mejorar el clima organizacional de la institución, aplicando un plan de intervención con proyectos de mejora del entorno organizacional.

MARCO TEORICO

COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL

Es un área dentro del campo de la administración que busca conocer el impacto de las personas, equipos de trabajo y estructuras sobre la conducta dentro de las instituciones, con la finalidad de aplicar los nuevos conocimientos en el avance de la eficacia de una organización. **Robbins (2004)**

MOTIVACION

La define como “el resultado de la interacción entre el individuo y la situación que lo rodea”. Según Chiavenato para que una persona esté motivada debe existir una interacción entre el individuo y la situación que este viviendo en ese momento, el resultado arrojado por esta interacción es lo que va a permitir que el individuo este o no motivado. Chiavenato (2000)

PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la relación que existe entre el comportamiento organizacional y la motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016?

OBEJTIVO GENERAL

Determinar la relación existente entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital San José de Chincha 2016.

JUSTIFICACION

La consecución de las metas planteadas en este trabajo nos permitirá dar solución a este problema que aqueja el mejoramiento del hospital san José de Chincha, se crea el interés de averiguar nuevos modelos de evaluación con el apoyo de las metodología que incluye a la encuesta que será analizado siguiendo los métodos estadísticos adecuados y medir el comportamiento organizacional y la motivación de los trabajadores del hospital.

8. METODOLOGIA

Se trata del método hipotético, con un diseño correlacional y se consideró una investigación no experimental de corte transversal.

Población

Estuvo constituida por 40 trabajadores de salud que laboran en el servicio de ginecoobstetricia del hospital San José De Chincha

Métodos de análisis de datos

Los datos recolectados fueron procesados en el paquete spss 23, luego se realizó el análisis descriptivo para hallar las frecuencias asimismo se procedió a comprobar la prueba de hipótesis mediante estadística inferencial a través del estadístico Rho de Spearman para hallar la correlación.

9. RESULTADOS

Comportamiento organizacional

Se tiene que el 35 % de los trabajadores de l hospital san jose de chincha presentan un regular comportamiento organizacional , el otro 30,0% tienen un mal comportamiento organizacional

Motivación

De acuerdo al resultado obtenido en la tabla 7 vemos que el 37,5% de los trabajodes del hospital san jose de chincha tiene un nivel medio de motivación , el 32, 5% tiene n nivel alto de motivación y el oto 30,0% tiene un nivel bajo de motivación .

Contraste de hipótesis nula y se acepta la altrna , señalando efectivamente que si existe relación entre el comportamiento organizacional y la motivación en los trabajadores del servicio de gineco obstetricia del hospital san jose de chincha 2016. Asimismo tenemos que el coefeiciente de correlacion tiene un valor de 0.543lo cual indica una relación directa y moderada entre el comportamiento organización y la motivación de los trabajadores.

Discusión

En el presente estudio se buscó hallar la relación entre comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del hospital San José de Chincha, 2016. Los resultados nos indican que si existe relación entre ambos. La investigación está limitado porque se trabajó con el personal de un área específica, los resultados son por esta área lo que se recomendaría ampliar la investigación. Estos resultados podrían deberse a que se trabajó con una muestra pequeña por lo que sería conveniente replicar en una muestra más grande.

En relación a la hipótesis general se halló una relación entre el comportamiento organizacional y motivación en los trabajadores del servicio de ginecoobstetricia del hospital san José de chincha, 2016. Este resultado coincide con lo hallado Egusquiza, (2003) que en su trabajo busco conocer la relación entre la motivación y el Nivel de Satisfacción laboral de enfermeras, mencionando que la adaptación de un trabajador bien motivado será alta y en menor tiempo, pero debemos de tener en cuenta que estos resultados contrastan con lo hallado por Reynaga (2015) si habría una jerarquía de necesidades de motivación dentro de ella se vería mayor motivación para mejorar la conducta humana, aplicando las teorías que nos manifiestan.

10. conclusiones

Primera: En relación a la hipótesis general se comprueba que entre el comportamiento organizacional y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.543; es decir a mayor motivación mejor comportamiento organizacional, obteniendo un valor de significancia de $p=0.000$.

Segunda: De acuerdo a los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis específica 1 se comprobó que entre el salario y beneficios y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.573; es decir a mayor motivación mejor salario y beneficios, obteniendo un valor de significancia de $p=0.000$.

Tercera: Así mismo, de acuerdo a la hipótesis específica 2. Se comprobó que entre las políticas institucionales y la motivación si existe una relación directa y significativa al obtener un valor de 0.502; es decir a mayor motivación mejor políticas institucionales, obteniendo un valor de significancia de $p=0.000$.

11. REFERENCIAS

Adler, R. y Marquardt E. (2005) *Fundamentos de la comunicación en las empresas y las actividades profesionales. En Comunicación Organizacional principios y prácticas para negocios y profesiones*. México: Ed. McGraw Hill.

- Aldana O., Hernández M., Aguirre D., y Hernández S. (2009). *Clima organizacional en una unidad de segundo nivel de atención*. Recuperado de:
<http://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092f.pdf>
- Alfaro C. (2012). *Administración de personal. Bibliotecas digitales*. Recuperado de:
http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Administracion_de_personal.pdf
- Álvarez Baza, M. (2002). *Motivación laboral en un servicio de urgencias hospitalario - ScienceDirect*. Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862103737772>
- Arias, F. (2006) (5ta.ed.) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas - Venezuela: Episteme
- Arroyo T. (2012) *Habilidades Gerenciales: Desarrollo de destrezas, competencias y actitud*. Bogotá: Imagen Editorial Impresores.
- Barraza, M. Ortega, M. (2009). *Satisfacción laboral en instituciones formadoras de docentes. Un primer acercamiento. Ponencia presentada en el X Congreso de Investigación Educativa*, Veracruz, México.
- Baechle, R., Earle,W. (2007) *Principios del entrenamiento de la fuerza y el acondicionamiento físico*. Madrid, España: Médica Panamericana.
- Berings, D., De Fruyt, F. Y Bouwen, R. (2004) *Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests, Personality and Individual Differences*, 36, pp. 349-364.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. México: Mac Graw Hill.
- Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: CISSPRAXIS.
- Boada, E. (2017). *El burnout y las manifestaciones psicósomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación laboral*. Recuperado:
<http://www.redalyc.org/html/727/72716120/>
- Bravo, M., Peiró, J. Y Rodríguez, I. (2002) *Tratado de Psicología del Trabajo. Vol. I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis.

- Capón, Rodolfo (2006) *Estabilidad laboral como sinalagma relacional*.
http://www.eft.org.ar/pdf/eft2005_4pp43-49.pdf
- Cohen, A. (2009) A value based perspective on commitment in the workplace: An examination of Schwartz's basic human values theory among bank employees in Israel. *International Journal of Intercultural Relations*, 33(1), pp. 332-345.
- Cruz, A (2003) *La comunicación y las relaciones interpersonales*. Colombia: Mac Graw Hill.
- Chang, A. (2010) Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de McClelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. Universidad Nacional Mayor De San Marcos. Tesis de maestría , Programa Cybertesis PERÚ. Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2513>
- Chiavenato, I. (2009) *Comportamiento Organizacional 2ed-* eBook. Scribd, recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/218535964/Chiavenato-2009-Comportamiento-Organizacional-2ed-eBook>
- Gonzales I., Pedrazza N. Y Sánchez M. (2014) *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico* - ScienceDirect. Recuperado de:
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0123592314001624>
- [Hernández, R., Fernández C. Baptista, P. \(2003\) Metodología de la Investigación. Chile. Ed. Mc Graw Hill.](#)
- Herzberg, H (1977) *Factores motivacionales*. Mexico. McGraw-Hill.
- Kerlinger, N. y LEE, H. (2002) (4ta Ed). *Investigación del Comportamiento*. México. McGraw-Hill.
- Lam, S., Schaubroeck, J. y Aryee, S. (2002) Relationship between organizational justice and employee work outcomes: A cross-national study, *Journal of Organizational Behavior*, 23, pp. 1–18.

- Leal, A., Román, M., Alfaro, A. Y Rodríguez, L. (2004) *El factor humano en las relaciones laborales*. Manual de dirección y gestión. Madrid: Pirámide.
- Lucena, H. (2004) *Relaciones de Trabajo en el nuevo siglo*. Caracas. Venezuela: Fondo Editorial Tropykos.
- Llanos, J., (2007) *Administración de sueldos y salarios*. México: Editorial TRILLAS.
- Motowidlo, J. (2003) Job performance. En W.C. Borman, D.R. Ilgen, R.J. Klimoski y M.U. George, *Handbook of psychology: industrial and organizational psychology, Vol 12* (pp. 39-53). Nueva York: John Wiley&Sons.
- Montoya, A. (2006) *Recuperación de un principio*. Recuperado de: <http://www.mtas.es/publica/revista/números/33/estudio3.pdf>
- Noguera, J., & Samudio, M. (2014) *Diagnóstico del Clima Organizacional del Hospital Central de las Fuerzas Armadas de Paraguay*. Revistascientificas.una.py. recuperado de: <http://revistascientificas.una.py/index.php/RIIC/article/view/30>
- Oliveros, F. (2004) *Relaciones Interpersonales*. Edic .Palabra. (1era Edición). Buenos Aires
- Stephen, P., Robbins, Y., Timothy A., (2013) *Comportamiento Organizacional*, (5ta ed.), Pearson. México
- Pérez, J., Zorrilla, D., Velázquez, M. (2011) El lado oscuro de las organizaciones y del comportamiento organizacional. *Gestión & Sociedad* 4(2), 81-92., recuperado de: <http://revistas.lasalle.edu.co/index.php/gs/article/view/244>
- Polit H. (2001) *Investigación Científica en Ciencias de la Salud: Principios y métodos*. México: Mc Hill Interamericana.
- Paella, S. & Martins, F. (2012) *Metodología de la Investigación Cuantitativa*. p.87 recuperado de: <https://metodologiaecs.files.wordpress.com/2015/09/metodologc3ada-de-la-investigacic3b3n-cuantitativa-3ra-ed-2012-santa-palella-stracuzzi-feliberto-martins-pestana.pdf>

