



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación y clima laboral del personal de enfermería
de un hospital público de Lima – 2016**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los servicios de la salud**

AUTORA:

Br. Felisa Rosales Poma

ASESORA:

Dra. Jessica Palacios Garay

SECCIÓN:

Ciencias médicas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de servicios de la salud

PERÚ – 2017

Página de Jurado

Dr. Carlos Sotelo Estancio
Presidente

Dra. Tamara Pando Ezcurra
Secretario

Dra. Jessica Palacios Garay
Vocal

Dedicatoria

A mi madre Adela y mi hijo Iván Martin quienes son mi mayor motivación para seguir esforzándome y superándome cada día.

A mis familiares y amigos en general que de alguna u otra manera me han brindado su apoyo incondicional.

Agradecimiento

Expreso mi agradecimiento a nuestra asesora, quien con su experiencia y conocimiento a colaborado en la materialización de la presente investigación.

A todos los profesores del programa de maestría que nos enriquecieron con sus valiosos conocimientos.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POST

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

Lima, 31 de marzo de 2016

ANEXO 2

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Felisa Rosales Poma , estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima - 2017 ”, presentado en 136 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión de servicios de salud , es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

Lima, de de 2017

.....
Firma

CAMPUS Lima - Norte

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Facultad de Ciencias médicas, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Gestión de servicios de la salud, presento el trabajo de investigación titulado: “Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016”. En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo Determinar la relación entre relación que existe entre motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2017, con dos instrumentos de medición de la motivación y clima laboral validado por expertos en investigación .

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la sétima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás apéndices.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

Índice

	Página
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Antecedentes	13
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	17
1.3. Justificación	38
1.4. Problema	39
1.5. Hipótesis	42
1.6. Objetivos	42
II. MARCO METODOLÓGICO	44
2.1. Variables	45
2.2. Operacionalización de variables	46
2.3. Metodología	48
2.4. Tipos de estudio	48
2.5. Diseño	49
2.6. Población, muestra y muestreo	50
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
2.8. Métodos de análisis de datos	54
2.9. Aspectos éticos	55
III. RESULTADOS	56
IV. DISCUSIÓN	71
V. CONCLUSIONES	77
VI. RECOMENDACIONES	79
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	81
VIII. APENDICES	89

Lista de tablas

		Página
Tabla 1	Matriz de operacionalización de la variable motivación	46
Tabla 2	Matriz de operacionalización de la variable clima laboral	47
Tabla 3	Validez de contenido del instrumento de motivación por juicio de expertos	51
Tabla 4	Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación	52
Tabla 5	Escalas y baremos de la variable motivación	52
Tabla 6	Validez de contenido del instrumento de clima laboral por juicio de expertos	53
Tabla 7	Estadístico de fiabilidad del instrumento de clima laboral	54
Tabla 8	Escalas y baremos de la variable clima laboral	54
Tabla 9	Niveles de la variable motivación	57
Tabla 10	Niveles de la dimensión logro	58
Tabla 11	Niveles de la dimensión poder	59
Tabla 12	Niveles de la dimensión afiliación	60
Tabla 13	Niveles de la variable clima laboral	61
Tabla 14	Niveles de la dimensión realización personal	62
Tabla 15	Niveles de la dimensión involucramiento laboral	63
Tabla 16	Niveles de la dimensión supervisión	64
Tabla 17	Niveles de la dimensión comunicación	65
Tabla 18	Niveles de la dimensión condiciones laborales	66
Tabla 19	Correlación entre motivación y clima laboral	67
Tabla 20	Correlación entre el logro y clima laboral	68
Tabla 21	Correlación entre el poder y clima laboral	69
Tabla 22	Correlación entre afiliación y clima laboral	70

Lista de figuras

		Página
Figura 1	Diagrama del diseño correlacional	49
Figura 2	Niveles de la variable motivación	57
Figura 3	Niveles de la dimensión logro	58
Figura 4	Niveles de la dimensión poder	59
Figura 5	Niveles de la dimensión afiliación	60
Figura 6	Niveles de la variable clima laboral	61
Figura 7	Niveles de la dimensión realización personal	62
Figura 8	Niveles de la dimensión involucramiento laboral	63
Figura 9	Niveles de la dimensión supervisión	64
Figura 10	Niveles de la dimensión comunicación	65
Figura 11	Niveles de la dimensión condiciones laborales	66

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre la motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016”

En la parte de metodológica se mencionó que el enfoque que se trabajó en la investigación fue cuantitativo , con un método hipotético – deductivo , tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional , diseño fue no experimental transversal ya que se realizó en un momento dado, la población estuvo constituido por el 86 personal de enfermería de un hospital público de Lima 2016 la muestra fue la totalidad de la población , se utilizaron dos instrumentos de medición para las variables en estudio dichos instrumentos pasaron por las propiedades básica la validez y confiabilidad .

La conclusión general fue que existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,870.

Palabras clave: *motivación*, clima laboral y personal de enfermería.

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the motivation and the work environment of the nursing staff of a public hospital in Lima - 2016 "

In the methodological part it was mentioned that the approach that was worked in the research was quantitative, with a hypothetical - deductive method, type of investigation was substantive with a descriptive correlational level, design was non - experimental transversal since it was realized in a given moment , The population was made up of 86 nursing staff from a public hospital in Lima 2016, the sample was the entire population, two measurement instruments were used for the variables under study, these instruments went through the basic properties of validity and reliability.

The general conclusion was that there is a significant relationship between the motivation and the working environment of the nurses of the emergency service of a public hospital in Lima. 2016; Since the significance level calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 870.

Keywords: motivation, work climate and nursing staff.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

Antecedentes internacionales

Franco (2015) en su investigación con título *Clima laboral del profesional enfermero del hospital general Liborio Panchana*, realizó un planteamiento de proporción, de modelo descriptiva y cruzada en un modelo deliberado de trabajadores, en la finalidad de sincronizar el ambiente profesional y hacer una mejora de trabajo. Se llevó acabo el uso de un temario de Litwin and Stringer este se aparecen localizados en dimensiones y las conclusiones logrados son: estructuralmente el 100% dice hay un panorama en el rango y en el procedimiento. En el tamaño de compromiso el 78% dice que el trabajo son bien realizados y no es necesario vigilancia. El 67.39% piensa que el hospital maneja un óptimo desempeño de ascenso el modelo indica con un 78.26% manifiesta que no tienen mejoras e incentivos por buen desempeño laboral. El 67.39% piensan que hay un buen manejo y orden sin embargo el 86.96% comentan que el responsable del area tienen relaciones impropias, y el 63.04% observan que los trabajadores son apáticos e indiferentes.

Erazo y Herrera (2014) en su investigación titulada “*Niveles de Motivaciones y sus Relaciones con la Satisfacciones de los Ejercicios Profesionales de las Enfermeras en las Provincias de Carchi en los Periodo s Febrero - Agosto del 2014*”, tuvieron como meta definir el rango de motivar y ver el nivel de complacer en la parte del trabajo el momento de ejecutar sus funciones. El modelo de estudio fue descriptivo correlacional, con un modelo de 121 enfermeras. Se determinó que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi muestran una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo en conjunto que ayudan a obtener una satisfacción laboral fetén. La motivación es un engranaje principal en el área laboral de empleados enfermeros que trabajan en la provincia del Carchi manteniendo un equipo de trabajo funcional que presta una atención profesional en la ejecución de los múltiples métodos médicos que ayudan a mantener la sanidad de los pacientesa

Lucas (2014) en su investigación titulada *Desempeño de los/las directores de enfermería y el entusiasmo del personal en el cumplimiento de actividades y la*

satisfacción de las personas que acuden al nosocomio hacienda misiones personas que acuden al nosocomio durante los meses abril - junio 2014, tuvo como objetivo conocer el trabajo de los/as líderes de las enfermeras, estimular a los trabajadores y dar calidad a los usuarios por la prestación recibida y de acuerdo a los trabajos realizados dar mejoras de atención, el motivo de los empleados del hospital una vez que se obtuvieron los resultados. El proyecto de investigación usado fue de forma cualitativo y cuantitativo, se desarrolló procedimientos de estudios, el análisis, sondeo y dialogo con cuestionarios y dirigidos a personas asiduas al nosocomio y trabajadores del nosocomio, Fisco misional "Divina Providencia". La conclusión de los estudiosos dicen que el 56% molestia de las personas en el mal procedimiento de los trabajadores, por el poco presupuesto y falta de herramientas.

Bustamante (2012) en su investigación titulada *El ambiente de comunicarnos, el entusiasmo y la gratificación en el trabajo en desarrollo de interés principal*, tuvo la finalidad determinar una relación entre los componentes de motivación y satisfacción laboral y la comunicación interna (ambiente de relación), trabajadores del desarrollo familiar. Metodología de la investigación descriptiva. El modelo fue compuesta trabajadores de 91 empleados de los primeros seis meses. La herramienta utilizada fue un balotario que el investigador lo diseño ,para ello tomo como modelo la herramienta de García ,Pacas y Ramírez (2006)el cual lo uso en la medición de motivación y satisfacción laboral y para medir clima de comunicación interna se usó la escala de Smidts et al. (2001), Hernández García (2008) fue quien tradujo esto al idioma castellano. Pero se hicieron algunas correcciones para que la interrogantes lleguen al público , el fondo de la investigación. Finalmente con el temario que el investigador diseño, lo que busco fue: a) características laborales y sociodemográficos de los trabajadores. b) satisfacción laboral y motivación; indico como muestra el temario de García, Pacas y Ramírez (2006) para su medición. c) se investigó el mensaje con el nivel de ambiente de mensaje de Smidts et al. (2001) d) aspecto y razones que más desmotivan o motivan en el trabajo los conceptos positivos que más resaltan para una mejor comunicación interna.

López, Casique y Díaz (2011) en su investigación titulada *Estudios de las percepciones de climas laborales en empleados de la institución de salud pública*, tuvieron el objetivo general de describir el clima laboral de diecisiete establecimientos de medicina, basado en la sensación de los trabajadores. Reconocer las diferencias entre la sensación del ambiente de trabajo y trabajadores que se desempeñan en los hospitales el empleado que labora en las instituciones de salud pública la cambiante relacionadas a categoría, ciclo, antigüedad y género. El procedimiento de investigación descriptiva, transversal y comparativa; tomando para las cambiantes: clima laboral, categoría, turno, antigüedad y género. La muestra fue dirigida a 17 instituciones de salud pública, conformadas por el personal: enfermeras, paramédicos, médicos y empleados administrativos que trabajan en cada una de las instituciones de salud. El instrumento utilizado fue la escala de Likert compuesto por la división de calidad del Ministerio de Salud de la Universidad del Bio- Bio de Chile, compuesta por 80 ítems de 5 puntos. Se concluyó: No se encontraron diferencias significativas en la sensación del clima laboral en ninguno de los doce factores considerados en el estudio del clima laboral entre el personal que labora en las tres Instituciones de Salud Pública estudiadas.

Antecedentes nacionales

Calcina (2015) en su tesis titulada *Climas organizacionales y satisfacciones laborales en trabajadores de urgencias médicas del Hospital Nacional Dos de Mayo*, se determinó como meta el desarrollo de un buen ambiente y orden laboral para tener un buen rendimiento en el trabajo de enfermeros de sectores principales e importantes. Material y Método. La mayoría dicen que la satisfacción fue mediana. Conclusiones. El ambiente estructural los trabajadores de urgencias médicas en total son medianas con respecto a las gratificaciones, ayuda y enfrentamiento, y una parte mayor nos comunica que las edificaciones son de calidad. En la parte del trabajo el total manifiesta es mediana explicada a las situaciones somáticas y equipos, gratificaciones, compañerismo, crecimiento humano y realización de trabajo desempeño.

Vizcarra, Llaja y Talavera (2015) en su investigación titulada *ambiente en el trabajo, Burnout la figura e identidad: una investigación en enfermeras de un*

nosocomio del estado en Lima, determino como meta vincular el ambiente de trabajo laboral y el Síndrome de Burnout, y el perfil de la identidad recurrente en los trabajos y sectores de labores microquirúrgicas donde las dificultades tiene una constancia muy alta por modelo de usuario, la urgencia de realizar trabajo de emergencias y desempeñar tus labores ya establecidas. Método: Diseño No experimental, retrospectivo, transversal, y correlacionar en orden de la clasificación de Carrasco (2006). El modelo es intencional, 30 trabajadores riesgo. Viviendo un ambiente de trabajo mediano Clima (60.0%), los sectores de trabajo son buenos. La identidad de carácter un 90% es estable, 10% de tipo personalidad con decisiones ecuanímes. Laboral y Burnout. Se discuten los hallazgos y se asociaron a sus repercusiones en trabajadores de salud.

Barón (2013) en su investigación titulada *Factor motivacional en el desarrollo profesional de las enfermera del primer Chiclayo – MINSA 2012*, Ha tenido la meta afirmar y detallar las causas y promover en el desarrollo profesional de atención Red Chiclayo – MINSA 2012. El estudio fue cuantitativo de diseño descriptivo transversal. Se realizó la captación de datos un conjunto de preguntas hechas, está separado en dos mitades: el enfoque sensitivos personales con 7 interrogantes y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El estudio de dato fue descriptivos usando el programa estadístico SPSS 18, arrojando resultado que las causas motivacionales extrínsecos activados en el trabajo son: salario, ambiente en el trabajo, responsabilidad.

Vásquez (2013) en sus estudios titulada *Factores de la motivaciones que determinan en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*, la meta que hizo reconocer las causas intrínsecos y extrínsecos de las causas que determinan la conducta del grupo de trabajo, 42 empleados de salud que trabajan en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas diversas en ítems de motivaciones y comportamientos definidos que, los elementos motivacionales determinan en el ambiente gerencial de los trabajadores de medicina en investigación, es la remuneración (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital

81.2% estas causas conllevan a los trabajadores a la baja de compromiso de trabajo.

Monteza (2012) en su tesis titulada *Influencias de climas laborales en la satisfacciones de las trabajadoras del centro quirúrgico hospital EsSalud Chiclayo, 2010* la meta en el estudio es la influencia de ambiente de trabajo en el clima de trabajo de las trabajadoras. Los estudios se sustentó en el estudio desde un panorama de proporciones, con energía: descriptivo y transversal. Se efectuó con 46 trabajadoras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo" de Chiclayo; comprende una etapa de estudios. Usaron herramientas de dos temarios, aceptados por profesionales; los números fueron usados la estadísticas descriptivas e inferencial al 95% de confiabilidad. Situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba de contrastación de hipótesis chi cuadrado, determinando que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico. Se corta el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral.

1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística

Bases teóricas de motivación

Definición de motivación

Briceño (2014) afirmó que la motivación es un grupo de fuerzas sensitivas que tiene cada persona, para tener estos tipos de responsabilidades con el trabajo y, dirección intensidad y rendimiento.

Para Newstrom (2011), la motivación del trabajo es la energía positiva interna y externa que hace de un trabajador siga por un camino de desempeño óptimo. El entusiasmo en las labores es una organización difícil de fuerza psicológica de los trabajadores con una principal preocupación en 03 componentes: a) curso y tratamiento de conducta, causas optimas son la confiabilidades, creatividades, apoyo, oportunidades; causas diferentes son los atrasos, faltas y bajo desempeño; b) el horizonte de la energía aportada, tener la

responsabilidad de trabajar con calidad, y no dar lo mínimo para cumplir; tenacidad en la conducta, perseverar varias veces el esfuerzo en diferencia con el alejamiento rápido.

Para Reeve (2010), la motivación se dice de cambios que dan fuerza y curso a la conducta. Energías compromete que el comportamiento tiene resistencia; direcciones, que tiene objetivo, que se direcciona hacia la meta de labores y soluciones.

Robbins y Judge (2009) señalaron la motivación como la conducta de interacción de desempeño de los trabajadores. Adicionan que los desarrollos que inciden en la magnitud, dirección y perseverancia del trabajo que hace un trabajador para lograr una meta.

González (2008) manifestó que es el de cada individuo proceso interno y propio, refleja la relación que tiene el individuo y la sociedad sirve para manejar el trabajo del individuo que consiste en la realización de estados que lo lleva a lograr su objetivo.

Chiavenato (2006) citado en García (2015) expresó que la motivación es uno de los elementos internos que se necesita más cuidado debido a que es un mecanismo que empuja a la persona desempeñarse de una forma, el impulso mencionad es producido por causas externos o internos.

Romero (2005) citado en López (2010) interpretó la motivación como el desarrollo del trabajador, estimulado por energías propias o trabajan con él, predice y sustentan un comportamiento direccionado a lograr algunos necesidades que le permiten la recompensas de sus carencias, y al mismo tiempo pretende alcanzar las metas de la empresa.

Wehrich y Koontz (2004) citados en Cut (2013) manifestaron que las causas como un grupo de carencias para ser cubiertas, entonces los jefes tratan de realizar o desarrollar estas carencias.

Teorías de motivación

Entre las principales teorías de motivación se encuentran las siguientes:

Teoría motivacional de la jerarquía de necesidades de Maslow (1954)

La hipótesis teoría quiso enseñar que, en todo el trayecto de la vida el hombre trata de encontrar soluciones para su bienestar y tranquilidad. El grupo de nuestra conducta se enfoca en la supervivencia de cada ser humano.

Maslow presentó una distribución de las carencias esenciales de las personas, según él, las causas se juntan en clases de los más dominantes hasta los débiles.

Necesidades fisiológicas: hambre, sed, actividad física y sexo, también se les llama necesidades físicas básicas, se refieren a la supervivencia. Se cubren los gastos principales del empleado y sustento a la familia mediante un salario.

Necesidades de defensa y protección: personal y mental. Se sugiere al cuidado, en un futuro cercano de preocupaciones de sobrevivencia. Se necesita un trabajo que cumpla con las necesidades y calmar las preocupaciones y después pensar en escalar otros niveles superiores.

Necesidades de pertenencia, sociales y sentimentales: dar cariño, y ser correspondido sentimentalmente. Las personas creen que estas obligaciones se cumplen aparte del ámbito laboral, es diferente de lo pensado ya que en la parte laboral van de la mano el compañerismo la identificación a la empresa.

Necesidades de estima: Obtener un examen permanente y superlativa de nuestras metas propias, con base en el autorespeto y la estimación de los demás. Incluye factores internos y externos. Como principal argumento el respeto mutuo y el compañerismo: independencia y meta. Visibles estatus (pensar que los demás estamos siendo valorados), tener la percepción de los trabajadores son importantes. Estas prioridades que antiguamente se caracterizaban con la adquisición de mejoras personales residencia más cómoda auto del año obtención, con las mejoras de vida de status como oficinas amplias y

amuebladas, movilidad de la empresa, departamento de logística, lugar exclusivo de estacionamiento, etc.

El ser humano como objetivo principal para poder sobresalir realizarse en el ámbito personal económico tener una aptitud fuerte aprovechar de tener en la parte laborar para lograr nuestras metas.

Según la teoría de Abraham Maslow en la motivación para tarea, el ser humano se entrega en la labor de llenar las diferentes carencias ordenados en categorías. Las carencias principales nos dicen que las primeras se han colmado previamente

Teoría X y teoría Y de McGregor (1966)

Se planteó dos opiniones el hombre: uno esencialmente nocivo, llamado teoría X, y otro fundamentalmente positivo, llamado teoría Y. Expone que de acuerdo a los conceptos que tenían los jefes del comportamiento humano, se fundamentaban en sugerencias, manejar su conducta con los empleados, y creaban estrategias para los empleados.

Las teorías X dice que las urgencias inferiores controlan a la persona, las fisiológica y de seguridades, Maslow. La teoría Y dice que las prioridades principales son primero, por ejemplo: sentimiento, social, de cariño y de progreso.

En la teoría X se supone que: a) los trabajadores perciben una hostilidad marcada por la labor que realizan; b) hay que obligarlo, controlar o amenazar con castigos administrativos; c) Evaden las responsabilidades y buscan dirección formal; y, d) ponen la seguridad a todos las demás causas y reflejaron menos atención.

Según la teoría Y existen las siguientes suposiciones: a) los trabajadores piensan que el trabajo una tarea normal como el descanso y el juego; b) la persona desempeñara la libre dirección y se sentirá con la confianza de realizar las labores correspondientes; c) la persona se vuelve responsable; y, d) la imaginación, o sea, la disposición de ejercer ideas nuevas están refrendadas por la sabiduría de la población.

La teoría Y es radicalmente contraria a la teoría X. La teoría Y es una idea enunciada por McGregor que se basa en la ciencia de la conducta. McGregor era de la idea que el estudio teoría Y más valiosa que la teoría X. No existe pruebas que corrobore esta teoría con la otra.

Teoría de las expectativas de Vroom (1964)

En esencia, La investigación dice que la fortaleza es un modelo y ejecutar depende de la fuerza de las probabilidades que irán de la mano algunas situaciones y resultados. Esto incluye tres variables: a) atracciones o valencias: importante o precio de la persona da una solución o recompensa a través del trabajo, esto tiene las carencias de la persona; b) junto con el trabajo y la recompensa: la persona piensa trabajar y dar un grado de trabajo ganara algún premio deseado; y, c) nexo entre esfuerzo y desempeño: percepción que poner cierto grado de esfuerzo favorecerá el desempeño.

Vroom proporcionó para explicar la conducta del trabajador, la real convivencia del trabajador con sus compañeros no tiene importancia, lo destacable es lo que la persona piensa y percibe. De todo esto la persona se relaciona con las siguientes preguntas allí: ¿Quiero los premios?, ¿Los premios son los indicados?, ¿El resultado del esfuerzo será positivo, negativo o neutral?, ¿Vale la pena?, ¿Cómo será evaluado el esfuerzo para que sea otorgado el premio?, ¿Puedo hacerlo? y ¿Estoy en condiciones de hacerlo?

Los aspectos responsabilizan a la oficina de administración son: decretar los premios que se otorgan a cada trabajador, definir el trabajo que se quiere, y relacionar el premio con el trabajo.

Según Vroom (1964), se constituirán recompensas convenientes al grado de desempeño del trabajador, por ejemplo: los premios por tiempo de trabajo benefician la estabilidad en el empleo, pero no necesariamente el rendimiento y laboral. También, sugirió que la motivación es resultado de la responsabilidad del trabajador esperando con expectativa el logro por alcanzar. La importancia de estas teorías es la persistencia en lo personal y la diversidad de procesos

estimuladorios, a diferencias de las generalización en las teorías de Maslow y Herzberg.

Teoría de las necesidades de McClelland (1961)

McClelland (1961) afirmó que la hipótesis de la motivaciones se identifican con el concepto adquirido por el individuo dice la mayoría de carencias es adquirida del aspecto educativo y sociales

Necesidades de afiliación, estas necesidades pertenecen a los deseos de relación con la sociedad, es decir, de relaciones personales amigables y con los demás trabajadores de la empresa.

Los distintos estudios, secundan las evidencias de que los logros y el poder pueden considerarse necesidad universal, que por otro lado, existe la necesidad de afiliación y poder que están relacionados a directores exitosos.

Teoría del análisis bifactorial de Herzberg (1966)

Herzberg destaca sus teorías en ambientes exteriores en el centro de labores de la persona (orientados a los exteriores). Aplico los estudios de dos causas para desarrollar para mejorar el desenvolvimiento del empleado.

Factores higiénicos o extrínsecos: son los estados que relacionan a la persona en lo laboral; comprometer los estados físicos y entorno laboral, la remuneración, las utilidades social, las normas del centro de trabajo, el modo de monitoreo el tipo de supervisión recibida, el ambiente de convivencia de los jefes y los trabajadores, el reglamento interno, las ocasiones que se tiene; corresponde al panorama ambientado y establece las causas que los centros laborales han usado atreves del tiempo para conseguir el buen rendimiento de los trabajadores .

Causas motivacional. Tienen que ver con los contenidos del puesto, los trabajos vinculados con el puesto en sí, produce efectos de satisfacciones perennes y un aumento de la productividad muy por superior de los estándares normales. Estas causas son controlados por los empleados tienen vínculos con el y quien lo lleva acabo.

Por tanto, las teorías del factor dice que: a) la satisfacciones en el puesto está en funciones de los contenidos o de las labores del puesto, estos son los llamados factor motivacional; b) el descontento en el puesto está en el desarrollo, de la supervisión, son los llamados factores higiénicos.

Ciclo de la motivación

Santos (2005) citado por Araujo (2011), planteó que las motivaciones tiene que narrar los procesos se logra el objetivo y eso conlleva a pensar en otra carencia. Esto se llama ciclo de la motivación, tiene cuatro factores fundamentales para cumplir su ciclo.

Personalidad del individuo, las señales del carácter las personas que cambiara para dar idea al desempeño en el trabajo particularmente los estímulos llamada de atención o admiración. Comenzar es estar en una figura de novato, salir del círculo de preocupación y entregar tu tiempo, es decir, las personas que tiene triunfos a pesar que reciban una llamada de atención o elogiar siempre va a laborara y pensar y hacer las cosas bien.

Motivaciones conseguidas, sabiendo que la clase de motivaciones obtenidas para hacer un objetivo dependiendo como sea el carácter de la persona y que importante es complacer la carencia, así mismo tener la satisfacción y tener los medios para vencer los obstáculos y las dificultades de los temas laborales que ponen los ejecutivos.

Objetivo y meta, cuando se proyecta una carencia se tiene un objetivo a realizar, se elabora un sendero para llegar al objetivo, sale la energía (motivación) que colabora a recorrer el sendero del objetivo, pero este es el caso ideal en el que la meta se puede alcanzar con esfuerzo y sacrificio pero por lo general en la vida empresarial hay un gran abismo con respecto a estas aspiraciones.

Santos (2005) citado por Araujo (2011), indicó que “los resultados no tiene relación con perspectiva que tenemos como objetivo, tenemos que reinventarnos o rendirnos” (p. 8), es decir, se llega a límites, no logra obtener la finalidad por todo el trabajo que se realiza, el carácter de la persona destaca tiene que

relacionarse con su entorno y saber destacar de los demás y lograr su objetivo, el individuo tiene nuevos objetivos y forzosamente tiene que ponerle más énfasis para lograr sus metas.

Por su parte, Chiavenato (2005) citado por Araujo (2011) indicó que las fases motivacionales empiezan cuando hay una carencia, fuerzas dinámicas y permanentes que causa el comportamiento (p. 12). Los componentes del ciclo emocional contestan a cinco etapas: la homeostasis, o momento de equilibrios del cuerpo humano; el estímulo, elemento que realiza la carencia; la necesidad, produce el grado de tensión.

Algunas veces las carencias no se pueden lograr nuestras metas y nos causan preocupaciones y en otros casos conseguimos recompensas (cambios hacia otras cosas, persona o situación). Cuando se presentan las frustraciones en la etapa motivacional, la presión que origina la búsqueda de las necesidades te encuentras con obstáculos de interrogantes que no te ayudan a liberarte ; al no encontrar una solución normal, la tensión expresada en el cuerpo busca un camino alternativo de salida, bien sea mediante lo psicológico o bien mediante lo fisiológico.

De igual manera, Santos (2005) citado por Araujo (2011), señaló que la motivación está ligada directamente con el carácter, asimismo al enfocarse está como procesos para satisfacer carencias, sale la etapa motivacional, estas etapas son: a) se parte de las realidades: desgano y desempeños laborales, descuido de las motivaciones sugeridas, conceptos equivocados respecto a labores, poca inteligencia y cero espontaneidad ; b) entendimiento de los factores que manejan la motivación y las labores, las personas inspirado hacia el trabajo y no en otra distracciones, c) cambios de actitudes, búsquedas de conocimiento que se pueda motivar para mejorar el desarrollo en el trabajo; d) desarrollar las rutinas ideas y actos; proceso de hábitos para mantener la motivación; e) tener la disposición , responsabilidad con la utilización de los hábitos adquiridos; y f) desarrollo positivo laboral, resultados usados obtenidos.

Características de la motivación

Para Zavala (2014) existen ciertas características bien definidas de la motivación como las propiedades activadoras:

La activación, se identifican completamente en un comportamiento determinado que tiene el individuo. Si el comportamiento no se nota, puede tener posibles niveles motivacionales. La falta de la impulsar los comportamientos no significa que no hay motivación. Reeve (2010).

La perseverancia, el ser humano tenemos confianza en comportamientos que no tiene posibilidades de triunfo. La perseverancia de un comportamiento se manifiesta en parte. En condiciones de soluciones diversas, es común en condiciones frecuentes, la perseverancia duradera puede plasmar la energía de la optimización. La perseverancia del comportamiento puede indicar que tiene relación con la conducta positiva, podemos persistir que las causas ayudan. Robbins y Judge (2009).

La fuerza de la respuesta, no es aliciente de aliento más fuerte. Robín y Judge (2009) indicaron que la fuerza tiene relación con la energía de la prueba del individuo. El componente que mayormente el ser humano se concentra cuando se le relaciona con la motivación. Con relación a la relación del comportamiento o sentido, se concentra en la pruebas de engranajes (o articulaciones) lo manejan. Para Reeve (2010) el comportamiento cambia de potencia la energía propia cambia el hombre lo hace cambiar y otras personas.

Mientras que para Alvitez y Ramírez (2013), las características de la motivación fueron: a) es reservada, diversas situaciones la conducta es reservada, no se ve, sólo se ve lo que hace la persona; b) es recurrente, pues reiteradamente, las satisfacciones la siguiente confusión de las agrupaciones, por hacer representaciones con la sociedad se ven como diferentes, deberían tener la mayoría de situaciones opuestas en desarrollo de motivaciones, se verá lo mínimo de entendimiento con las personas y comunicativamente será bajo; c) es variable, las causas son muchas por la energía por los distintos modos de lograrlo; d) es particular, en su preferencia camino a la sobrevivencia hacia la nivelación, aumento o progreso de la misma energía; y, e) es diverso, por la

complejidad de sectores por lo que se dice la iniciativa: genero, confianza, aceptación, estima, etc.

Tipos de motivación

Gálvez (2012) distinguió seis tipos de motivación: la motivación intrínseca / extrínseca, las motivaciones positivas / negativas y las micro motivaciones / macro motivación.

Motivación intrínseca, se debe a factores intrínsecos o de comprensión de personas del mundo. Se evidencia cuando el individuo realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que las personas de forma abierta le otorguen incentivo externo.

Motivación extrínseca, se debe a factor extrínseco o incentivo externo. Surge cuando atrae lo que se recibe a consecuencia de la acción realizada.

Las motivaciones positivas, son procesos por el cual las personas inician o direccionan los comportamientos para obtener algún beneficio, que puede ser externo o interno, estos resultados positivos estimulan las repeticiones de las conductas que se producen.

Las motivaciones negativas, son los procesos de activaciones o mantenimientos de comportamientos individuales, con expectativas de evitación de consecuencias desagradables, que pueden ser del exterior o interior de las personas.

Las micro motivación, son los procedimientos por los cuales las instituciones consideran incentivos material, social y psicológico, que genera en los colaboradores la satisfacción y permite alcanzar objetivos de la institución.

Macro motivación, son procesos que usualmente no están planeados, por el cual las sociedades transmiten ideas que los individuos deben interiorizar, que les posibilita formarse ideas de sí mismos y de la labor.

Técnicas motivacionales

Wehrich y Koontz (2004) citados en Cutz (2013) identificaron algunas de las principales técnicas motivacionales:

El dinero es un factor motivacional que se otorga a cambio de los desempeños laborales realizados, es sabido que el dinero es relevante por lo que está en el primer lugar de motivaciones. Es posible que el dinero sea lo más importante para algunas personas que quieren tener niveles de vida inmediatos.

Las remuneraciones. Esta referido al pago de dinero que realizan los empleados por los servicios prestados. Por lo que los sueldos son pagados en el mismo periodo y también existen los sobresueldos que son horas extras pagadas, por comisiones porcentajes, que los empleadores efectúan con la contribución de los trabajadores.

Participación. Se ha transformado en un método seguro con óptimos frutos y qué mereciendo un fuerte soporte. Los individuos se sienten estimulados por preguntarles cuáles son sus carencias ya que trabajan en el mismo sector de trabajo para solucionar diversos temas laborales personas. La colaboración es también una relación de mérito, aboga por la carencia de agrupación afirmación, da la impresión de objetivo logrado, estimular la colaboración no quiere decir pasar por encima el rango.

Calidad de la vida laboral. Es el procedimiento de la conducta más atractivo. Se basa esta orientado en métodos de proyectos de lugares y en promesas de continuo desarrollo del puesto de trabajo, compuesto profundamente con procedimientos de elementos socio técnicos de gerencia. Es un conveniente elemento para resolver del atoro del desarrollo, la mejora de situaciones de labores, así como explicar jornales altos y bajar minimizar los reclamos laborales.

Ruiz, Gago, García y López (2013) señalaron algunas técnicas motivacionales para mejorar la productividad en las actividades laborales de una organización:

Las políticas de conciliación, como técnica de motivación a los trabajadores; Mejora de las condiciones laborales, en esta actividad se busca la mejora de salarios, el entorno, iluminaciones, temperatura del ambiente, ventilación, etc. Enriquecimiento del trabajo, relacionado a la modificación de las formas en las que se desarrollan los trabajos. Adecuación de la persona al puesto de trabajo, está referido a la selección de los puestos laborales que les permitan alcanzar los objetivos. El reconocimiento del trabajo, para todos los trabajadores es relevante que sean reconocidos por la labor que realizan, la felicitación, palabras de agradecimiento son gestos mínimos que se deben practicar en la institución.

Dimensiones de motivación

De acuerdo con McClelland (1961) citado en Gutiérrez (2013), las causas tiene tres tamaños: carencias de éxito, carencia autoridad y carencia de adaptación.

Dimensión 1: Necesidad de logro

Se expresa con relación de la conducta personalizado por el propósito de producir algo inusual, llegar a lo mejor, sobresalir de los demás.

Se advierte el empuje desarrollado que se ha adquirido por algunos individuos para alcanzar metas y resolver dificultades se le presentan. Se advierte que las metas alcanzadas tienen más peso que los premios, es decir, la persona le complace más la meta ganada que los premios.

McClelland (1961) citado en Gutiérrez (2013) señaló que hay diversos caracteres que determinan a los trabajadores mirando a obtener nuevas metas. Laboran ven que se ganaran recompensas por su labor arduamente, cuando solo hay un mínimo de perder y esperan que sus trabajadores miren el mismo camino.

Dimensión 2: Necesidad de poder

Definidos por tareas dirigidas a alcanzar un estatus, controlar e influir sobre individuos.

Las personas entusiasmadas al desarrollar una sensación en la sociedad donde se desenvuelve, sus costumbres particulares en la mayoría de veces toman riesgos de notoriedad. Alcanzado este estado la persona lo usa para bien o mal.

Según McClellan (1961) citado por Gutiérrez (2013), existe una marcada desigualdad que nos da los alcances si el individuo está preparado para poder trabajar en él, este desarrollo nos dice que el individuo está listo para laborar pensando en las normas y no en su beneficio. En estas situaciones se consigue relacionar a todos ambos, la desigualdad está en el éxito particular lo haría en un triunfador grupal en busca del beneficio de toda la organización.

Dimensión 3: Necesidad de afiliación

Dirigidas por actos direccionadas a ganar o preservar ambientes amistosas.

McClellan (1961) citado por Gutiérrez (2013), manifestó que la necesidad de afiliación es la búsqueda por crecimiento y vincularse con individuos de la sociedad. Hay un balance de las metas y motivaciones por aceptación. La persona individuo encaminado a la meta labora de modo más intenso supervisado por su jefe. Un individuo así que una persona entusiasmada por la meta alcanzada, busca un técnico preparado, como punto de apoyo que le facilite lograr sus objetivos solo concentrándose en sus labores y no en sentimientos personales; libre expresión para desarrollar estas relaciones.

Bases teóricas de clima laboral

Definición de clima laboral

Para Casana (2015) el clima laboral “es la percepción del empleado frente a su entorno laboral, lo que significa que dependerá de nuestra capacidad sensorial para discernir qué tan óptimo o desfavorable es el medio donde un trabajador brinda un esfuerzo laboral” (p. 27).

Brunet (2014) consideró al clima como un conjunto de características que: describen una organización y la distinguen de otras, son relativamente estables en el tiempo e influyen en el comportamiento de los individuos dentro de la organización.

Baguer (2012) refirió que el clima laboral es el ambiente humano en el que los colaboradores de una organización perciben ciertas características del ambiente de trabajo y que por lo tanto, influyen en su conducta.

Chiavenato (2009) mencionó que el clima laboral se refiere al ambiente interno entre los miembros de la organización, y se relaciona íntimamente con el grado de motivación de sus integrantes. El término clima laboral se refiere de manera específica a las propiedades motivacionales del ambiente Laboral; es decir, a los aspectos de la organización que llevan a la estimulación o provocación de diferentes tipos de motivaciones en sus integrantes. Así, el clima laboral es favorable cuando satisface las necesidades personales de los integrantes y eleva la moral y es desfavorable cuando frustra esas necesidades.

Robbins y Judge (2009) definieron el clima laboral como un ambiente compuesto de las instituciones y fuerzas externas que pueden influir en el desempeño.

Palma (2004) citado en Subauste, (2013) señaló que el clima es la percepción o interpretación de los trabajadores en torno a esas asunciones acerca de su centro de labores.

Por su parte Hall (2002) citado en Contreras (2015), manifestó que el clima laboral se comprende como las percepciones que tienen los empleados en relación al ambiente laboral, las cuales influyen directa o indirectamente en la conducta de los trabajadores.

Rodríguez (2001) citado en Mejía (2014), definió el clima laboral como “las percepciones compartidas por los miembros de una organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que éste se da, las relaciones interpersonales que

tiene lugar entorno él y las diversas regulaciones formales que afectan dicho trabajo” (p. 159).

Teorías del clima laboral

Albañil (2015) mencionó dos teorías importantes en el clima laboral.

Teoría de clima organizacional de Rensis Likert

Likert (1974) citado por Brunet (1987), en su teoría de los sistemas, determinó dos grandes tipos de clima organizacional, cada uno de ellos con dos subdivisiones.

Clima de tipo autoritario.

Sistema I: Autoritarismo explotador. En el modelo atmosfera de tiranía abusivo, la gerencia no tiene la seguridad con sus trabajadores. La mayoría de resoluciones y de los logros se dictan en la escala más alta y se va ordenando hacia abajo terminando en los trabajadores.

Sistema II: Autoritarismo paternalista. El modelo de atmosfera de tiranía paternalista es cuando la gerencia tiene seguridad permisiva con los trabajadores, como la de un dueño a su oveja. La mayoría de órdenes se dictan en la más alta escala, pero varias se ordenan de abajo.

Clima de tipo participativo.

Sistema III: Consultivo. La administración que se desarrolla en un ambiente asociativo la gerencia cree en sus trabajadores. La dirección y las órdenes se dan siempre en la gerencia, pero se faculta a los trabajadores dar directivas directas en escalas bajas. La relación es de modo de abajo hacia arriba.

Sistema IV: Participaciones en grupo. En este modelo competición en grupos, la administración cree en sus trabajadores. Los procedimientos de decidir y dar órdenes están bien ordenados y bien administrados en todas las escalas. La comunicaciones de ordenes se hace de arriba hacia abajo también adyacente. Los trabajadores están animados ser parte de la empresa, por la creación de metas de desarrollo, por optimizar modelos de labores y supervisión y ver el desarrollo de las metas. Existe una relación de amistad y confianza entre los

superiores y los subordinados. Hay muchas responsabilidades acordadas en los niveles de control con una implicación muy fuerte de los niveles inferiores.

En conclusión, los modelos de inspección se basan en tener bajo intimidación a los trabajadores, es más seguro y eficaz desarrollo de administraciones. Este modo de inspección al que Likert llamo inspección “centrada en la tarea”, dan metas optimas a medianos tiempos pero a pequeños resultados las dificultades de ambiente de trabajo se acentúan en la empresa. Por el contrario, el modelo de inspección lo llamo “centrado en el empleado”, propone muchas mejoras de intervención de personal ajenas de la empresa, se logra metas importantes a regular y mayor tiempo. Albañil (2015).

Teoría de las relaciones humanas de Elton Mayo

Las investigaciones de esta hipótesis se apoyan principalmente se orientan en resultados de comportamientos que desarrollan en el centro de trabajo.

Según Albañil (2015), entre los principales aportes de mayo se encuentran:

Las etapas del trabajo de las relaciones de trabajo. Las etapas rendimiento no están decretadas por las aptitudes de los empleados (teoría clásica), sino por las normas y el desenvolviendo de los trabajadores.

Las conductas en la sociedad de los trabajadores, se amparan en agrupaciones.

Se propuso que las personas sean motivadas e incentivadas por beneficios en salario y mejore la economía, destacando que los trabajadores necesitan ser reconocidos, aprobados socialmente y participar de acciones con las personas que conviven a diario.

Las relaciones humanas. En la organización los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social. La teoría de las relaciones humanas entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una

personalidad diferenciada, e incide en el comportamiento y las actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y a la vez recibe influencia de sus semejantes.

Enfoques de teorías psicológicas del clima laboral

Brunet (2004) citado por Morocho (2010), consideró que dentro del concepto de clima laboral subyace una amalgama de dos grandes escuelas de pensamiento: escuela Gestalt y escuela funcionalista.

Escuela Gestalt.

Se centra en la organización de la percepción, entendida como que el todo es diferente a la suma de sus partes. Esta corriente aporta dos principios de la percepción del individuo: a) captar el orden de las cosas tal y como éstas existen en el mundo; y, b) crear un nuevo orden mediante un proceso de integración a nivel del pensamiento.

Según esta escuela, los sujetos comprenden el mundo que les rodea basándose en criterios percibidos e inferidos y se comportan en función de la forma en que ven el mundo. Esto quiere decir que la percepción del medio de trabajo y del entorno es lo que influye en su comportamiento.

Escuela funcionalista.

El pensamiento y comportamiento de un individuo dependen del ambiente que lo rodea, donde las diferencias individuales juegan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio.

Pardo (2004) citado en Morocho (2010), manifestó que en la escuela Gestalt el individuo se adapta a su medio porque no tiene otra opción, en cambio los funcionalistas introducen el papel de las diferencias individuales en este mecanismo. Es decir la persona que labora interactúa con su medio: personas, dependencias, normas y principios, etc. y participa en la determinación del clima en su organización como un agente de cambio.

Por otro lado, Martín (1999) citado por Morocho (2010), hizo referencia que dentro del campo psicológico existe además la influencia del pensamiento de las teorías estructuralistas, humanistas, sociopolítica y crítica, en relación a clima laboral.

Escuela estructuralista.

El clima surge a partir de aspectos objetivos del contexto de trabajo, tales como el tamaño de la organización, la centralización o descentralización de la toma de decisiones, el número de niveles jerárquicos de autoridad, el tipo de tecnología que se utiliza, la regulación del comportamiento del individuo. Aunque, con esto, no se pretende negar la influencia de la propia personalidad del individuo en la determinación del significado de sucesos organizacionales, sino que se centra especialmente en los factores estructurales de naturaleza objetiva.

Escuela humanista.

Considera que el clima es el conjunto de percepciones globales que los individuos tienen de su medio ambiente y que reflejan la interacción entre las características personales del individuo y las de la organización.

Escuela sociopolítica y crítica.

Afirmó que el clima organizacional representa un concepto global que integra todos los componentes de una organización. Se refirió a las características subyacentes, a los valores, a las normas y a los sentimientos que los individuos tienen ante su organización.

Características del clima laboral

Según Chiavenato (2000) citado por Pari y Alata (2016), existen una serie de características del clima laboral que son importantes conocer y se caracterizan por:

Los climas laborales hacen referencias con las situaciones que se presentan en los lugares de trabajo. El clima está referido a caracteres del contexto de trabajo. El clima de una institución experimenta modificaciones de coyuntura, la institución debe contar con la estabilidad necesaria, las decisiones

que se tomen no deben afectar el bienestar de la institución, de tal manera que los malos entendidos no deben tener consecuencias negativas para la institución.

El clima laboral, presenta un impacto importante sobre los desenvolvimientos de los integrantes de la institución. El ambiente del trabajo es relevante porque puede influir de forma positiva o negativa en el desempeño de los trabajadores. Es importante recordar que el clima puede afectar el nivel de compromiso que los integrantes de la institución presenten, deben mantener a los trabajadores contentes y satisfechos para garantizar el compromiso con la institución. Sin embargo, si el clima es inadecuado los integrantes de la institución no se sentirán compromiso ni identificación.

Niveles del clima laboral

De acuerdo con Alfaro, Corado y Díaz (2010), existen tres niveles en que se pueden clasificar el clima laboral:

Clima laboral en el nivel superior.

En este aspecto se evidencian un clima adecuado debido a que presentan estructura de las reglas de la institución, la empresa se da poco, porque los jefes de nivel moderado frecuentemente presentan desacuerdos con la gran mayoría de reglas administrativas de la institución.

Clima laboral en el nivel intermedio.

En este aspecto se muestran de manera regular que los superiores tienen cargos de nivel regular, además puede tener enfrentamientos con los subordinados por no tener control sobre las situaciones o problemas que tenga el personal.

Clima laboral en el nivel inferior.

En este aspecto se consideran de nivel bajo, en los rangos de estructuras organizativas, siendo este aspecto en donde encuentra la base principal de la institución en donde descansan las cargas laborales de la institución.

Factores que influyen en el clima laboral

Para Mejía (2010), los factores que tienen influencia en el clima laboral son: Comunicación, liderazgo, relaciones interpersonales, desarrollo personal y

profesional, Identificación con la institución, estabilidad laboral, remuneración, orientación a la calidad y condiciones ambientales.

Importancia del clima laboral

Para Brunet (2007), los climas laborales reflejan los valores, la actitud y la creencia. Por ello, la relevancia de análisis y diagnóstico del clima de la institución. Es importante porque: a) permite evaluación de las fuentes de conflictos, estrés o insatisfacciones que alcanzan al desarrollo de actitud negativa ante la institución; b) permite iniciación y sostiene un cambio que indique al investigador los elementos específicos sobre los cuales debe dirigir sus intervenciones; y, c) permite seguimiento del desarrollo de las organizaciones y prevé las dificultades que pueda surgir.

Según Toro (2001) citado por Casana (2015), el clima laboral es importante porque actúan como potentes facilitadores de productividades y de competitividades en una institución. En las instituciones en las que existen culturas más elaboradas y más solventes, el clima laboral tienden a ser homogéneos.

Asimismo, Vásquez (2000) citado por Casana (2015), afirmó que el clima laboral brinda una salud organizativa es decir son las satisfacciones que perciben los individuos durante el trabajo, facilitando adaptaciones estratégicas ante el contexto turbulento, haciendo posible el buen funcionamiento para el logro de objetivos y rentabilidad.

Münch (2005), indicó que un buen clima laboral mejora las relaciones de los trabajadores y el éxito de la institución logra que los trabajadores sean parte de la historia, vivencia de la institución.

Dimensiones de clima laboral

De acuerdo a Palma (2004) citada por Casana (2015), el clima laboral se divide en cinco dimensiones: Realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Dimensión 1: Realización personal

Para Palma (2004) citada en Casana (2015), la percepción de los trabajadores en relación a las probabilidades que las condiciones laborales favorecen los desarrollos personales y profesionales en relación a su futuro está vinculado a la realización personal.

Los profesionales prefieren lugares de trabajo que ofrezcan posibilidades que les permitan desarrollar sus habilidades y capacidades donde brinde diversidad de labores, sientan libertad y se retroalimenten sobre lo que están desarrollando; los lugares de trabajo que no muestren retos, provocan en ellos, molestia y frustración. En buenas condiciones los trabajadores tendrán placer y satisfacción.

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Según Palma (2004) citada por Casana (2015), el involucramiento laboral es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Por su parte, Frías (2001), mencionó que el involucrarse está vinculado a lo cognoscitivo y adherido a la misión y propósitos de la institución, por lo que los empleados se comprometen y participan, presentando una conducta efectiva, corroborado con los resultados de fin de año; y el compromiso de laborar en equipos de trabajo y alcanzar los objetivos establecidos.

Dimensión 3: Supervisión

Palma (2004) citada por Casana (2015), la consideró como la apreciación de funciones y significancia de los entes superiores durante la supervisión, en las labores los supervisores mantienen una relación donde prima el apoyo y la orientación que es parte de su desenvolvimiento diario.

Arango (2007) propuso una supervisión que motive a que los colaboradores tengan claridad en cuales son los requerimientos que se deben tomar en consideración para un buen desempeño.

Dimensión 4: Comunicación

Palma (2004) citada por Casana (2015), afirmó que la comunicación está referida al nivel de comunicación fluida, la rapidez, coherencia y el saber ser preciso con la información que se quiere o pretende emitir. Estas características de la comunicación garantizan el buen funcionamiento interno de la institución, como la atención a los usuarios, la buena comunicación garantiza el buen cumplimiento del trabajo encomendado y toda institución debe promover la comunicación interna.

Gastélum (2007) manifestó que uno de los puntos más relevantes de las instituciones está relacionada a una buena comunicación interna.

Dimensión 5: Condiciones laborales

Para Palma (2004) citada por Casana (2015) las condiciones laborales son los reconocimientos que la organización, brinda los elementos materiales, economía psicosocial que necesitan para cumplir con los desempeños, de tal forma que facilite el desempeño de la labor de la mejor forma posible.

Las condiciones laborales no tienen que ver solo con la parte económica, tiene que ver con los diversos factores que los trabajadores requieren para un buen desempeño laboral; por lo que la institución debe ofrecer debido a que garantiza una buena producción.

1.3 Justificación

Justificación teórica

La información y los conceptos investigados referidos a las variables motivación y al clima laboral estarán sustentados y reforzados con estudios científicos. Así mismo los resultados de la investigación nos brindaran información valiosa y de mucha importancia de las relaciones entre las variables. La variable motivación sienta sus bases teóricas en Steers y Braunstein (1976) quienes realizaron una investigación de motivación laboral y Mac Clelland (1989) quien dimensionó a la variable en logro, poder y afiliación.

Por otro lado el clima laboral sienta sus bases teóricas en Palma (2004) quien dimensionó al clima laboral en realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Justificación metodológica

La presente investigación posibilita la ampliación del conocimiento de las variables motivación y clima laboral y para la aplicación y consolidación de la validez, se realiza la validación por el juicio de expertos de motivación y clima laboral. Se realizará la confiabilidad de los instrumentos tomando en cuenta las dimensiones de la motivación y la escala para medir clima laboral CL.SPL, esta confiabilidad se analizara con el Excel 2015 para cada uno de los instrumentos, como su respectiva prueba piloto.

Justificación práctica

Con los resultados de esta investigación podrán tomarse decisiones que posibiliten alternativas de solución que puedan ayudar al continuo mejoramiento de los integrantes de esta organización y de cualquier otra organización del sistema de salud. Al poner en conocimiento la importancia de la relación de motivación y el clima laboral, se podrá diagnosticar, evaluar y desarrollar el proceso de cambio de los miembros de la institución.

1.4 Problema

En Europa por el año 1700 surge la motivación laboral, y cuando llega la industria y la desaparición de los talleres de artesanías, con ello también llega al entorno laboral, una mayor complejidad de las relaciones personales; cada uno con pensamientos distintos, empezando así los problemas de bajo rendimiento de la productividad, desinterés de los trabajadores, en consecuencia el ambiente en que se trabaja se verá afectado por distintos conflictos como la deficiente relación interpersonales debido a la falta de entendimiento, el sentimiento de desmotivación, la ineficiente productividad, y entre otros la falta de interés por el trabajo, entonces surge la motivación laboral de parte de los directivos, llegando así a medir los intereses de estos y de toma en cuenta las necesidades de trabajadores por aquello, es de mucha importancia fomentar buenas y armoniosa relaciones interpersonales.

En 1920 nace la organización Internacional del trabajo, con esta institución se empieza a tomar importancia el bienestar de los colaboradores. Las instituciones Internacionales del trabajo es un ente especializado de la ONU, su principal propósito es, proporcionar empleos para cubrir las necesidades y desarrollo de las personas, mejorando las condiciones laborales así como alcanzar un mejor grado de calidad de vida de los individuos en todas partes, también se da inicio a desarrollar las leyes al respecto.

En el Perú se reconoce la relevancia del clima organizacional, en relación a la producción de las organizaciones, incluyendo en el Minsa, se ha elaborado la norma técnica que describe los puntos para el diagnóstico de clima institucional de las instituciones de salud, siendo un elemento clave en la atención que ofrecen. (NT 623-2008/MINSA)

Litwin y Stringer (1968), mencionan que el Clima Organizacional presenta 9 dimensiones: estructuras, recompensas, responsabilidades, calor, riesgos, apoyos, estándares de desempeños, conflictos e identidades. En cuanto a la labor del personal de enfermería en algunas ocasiones se les ve cansadas, debido a la gran recarga de trabajo, con pocas probabilidades de capacitaciones.

El simple hecho de hacer demasiadas tareas ya sea administrativo u otras, comprometen su tiempo, el cual impide concretar la función fundamental que es el cuidado del paciente, brindándole la atención respectiva. La motivación y el clima laboral son importantes en el desenvolvimiento del profesional de salud que trabaja en centros hospitalarios y potenciar temas de calidad, eficacias, innovación, diferenciando y adaptando, a sabiendas que son sumamente importante en el éxito de toda institución.

En el país las instituciones de salud pública, actualmente vive una crisis económica, enfrentando muchos problemas, la inadecuada infraestructura, las excesivas demandas de servicio, la falta de presupuesto ,la falta de criterios administrativos, las normas no son aplicadas ,continuamente la designación de los directivos se da mediante decisiones políticas, la carencia de principio de

calidad, y de valor en brindar los servicios de atención de salud como es el tratamiento dignificante, la carencia de sistemas y métodos de trabajo, la imposición del grado de programas y planes de labores. A la gran mayoría de trabajadores les es ajeno la misión y visión de la institución. Evitar un contexto sin motivación, insatisfactorios al cual el trabajador responde con diferentes respuestas del comportamiento (bajo desempeño, conformismo, apatía tortuguismo y ausentismo), respuestas de conocimientos (concepción del trabajo, creencias y opiniones), respuestas afectivas (satisfacción, actitud e intereses).

El hospital Dos de mayo presenta una crisis que atraviesan muchas instituciones de salud, específicamente el servicio de emergencia es un área de salud de atención crítica donde laboran profesionales y no profesionales de la salud, El propósito fue cuidar la salud de los pacientes con patologías distintas de mediana y alta complejidad, brindándoles servicios con calidad y calidez El personal de enfermería muchas veces realiza denodados esfuerzos para cumplir con la gran demanda laboral a veces incomprendidas por familiares, pacientes. Médicos, supervisoras entre otros. La falta de recurso humano, de materiales e insumos para el trabajo, la violencia verbal, los conflictos interpersonales, crean un clima laboral tenso. Para lograr un óptimo funcionamiento de una organización dependiendo en gran magnitud de la actitud de los colaboradores por lo tanto el reto de las instituciones es lograr que estos apunten a los objetivos de la empresa, haciéndolos productivos e implementando medidas para mantener motivado al personal desarrollándose un agradable clima laboral.

Basándose en lo anterior se plantea la siguiente pregunta de investigación.

Problema general

¿Qué relación existe entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016?

¿Qué relación existe entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016?

¿Qué relación existe entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016?

1.5 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

1.6 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre motivación y clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2016.

Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Establecer la relación entre la necesidad de logro y el clima laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016.

Objetivo específico 2

Establecer la relación entre la necesidad de poder y el clima laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016.

Objetivo específico 3

Establecer la relación entre la necesidad de afiliación y el clima laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016.

II. MARCO METODOLÓGICO

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Motivación

Según Arias (2004) definió que la motivación, son los factores que originan conductas de tipo psicológico, biológico, cultural y social y. Se puede señalar que la motivación es distinta en cada persona, debido a que las necesidades varían de un individuo a otro y producen diversos patrones de comportamiento. Cada individuo tiene distinta capacidad para alcanzar metas y objetivos.

Variable 2: Clima laboral

Se define como una variable que actúa entre el contexto organizativo, en su más amplio sentido, y la conducta que presentan los miembros de la comunidad laboral, intentando racionalizar qué sensaciones experimentan los individuos en el desarrollo de sus actividades en el entorno del trabajo (Patterson, et al. 2005).

Definición operacional de las variables

Variable 1: Motivación

Conjunto de estrategias planificadas para medir la variable motivación laboral con dimensiones como: logro, poder y afiliación; medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

Variable 2: Clima laboral

Conjunto de estrategias para la medición del clima laboral, tomando en cuenta las dimensiones realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales. Medido con un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable motivación

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Necesidad de logro o realización	Impulso alcanzar Luchar, éxito sobresalir	1; 4; 7; 10; 13	1 = "Muy en desacuerdo" (MD) 2 = "En desacuerdo" (ED) 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (NAD) 4 = "De acuerdo" (DA) 5 = "Muy de acuerdo" (MA)
Necesidad de poder	Conseguir comporten Determinada manera actuado natural	2; 8; 11; 14	
Necesidad de afiliación	Relacionarse deseo personas social	3; 6; 9; 12; 15	

Nota: Mc Clelland (1989)

Tabla 2.

Matriz de operacionalización de la variable clima laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Realización personal	apreciación trabajador	1,6,11,16,21,26,31,36,41,46	Ninguno o Nunca (1)
	posibilidades medio laboral favorezca desarrollo Personal Profesional Perspectiva		Poco (2) Regular o Algo (3) Mucho (4)
Involucramiento laboral	identificación valores organizacionales	2,7,12,17,22,27,32,37,42,47	Todo o siempre(5)
	compromiso cumplimiento desarrollo organización		
Supervisión	apreciaciones funcionalidad supervisión	3,8,13,18,23,28,33,38,42,48	
	actividad laboral relación apoyo orientación tareas desempeño		
Comunicación	percepción fluidez celeridad claridad coherencia precisión información funcionamiento empresa atención usuarios clientes	4,9,14,19,24,29,34,39,44,49	
	reconocimiento institución elementos materiales económicos psicosociales cumplimiento, tareas	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50	

Nota: Palma (2004)

2.3. Metodología

Paradigma de la investigación: Positivista

La presente investigación estuvo basada en el paradigma positivista. En este paradigma, Kerlinger (1985) manifestó que “solo cuando el conocimiento se suele obtener de acuerdo a al método científica, y las leyes pueden usarse en las explicaciones y predicciones de los fenómenos. Las investigaciones llegan a crear conocimientos y eventualmente su predicción” (p.18).

Asimismo, sustenta lo dicho, Kerlinger (2002) la investigación es “un proceso controlado, amoral, sistemático, público, crítico y empírico de los fenómenos naturales y suele guiarse por las teorías y por las hipótesis sobre presuntas asociaciones entre esos fenómenos” (p. 34).

Enfoque de la investigación: Cuantitativo

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que “utilizan las recolecciones de data y prueba las hipótesis con la medida y el análisis estadísticos, con la finalidad de diseñar puntos de comportamientos y probar teoría” (p. 4).

Método de investigación

La metodología empleada en este estudio fue hipotético-deductivo y con enfoque cuantitativos cuando se recogieron y procesaron los datos de la investigación.

“El método hipotético deductivo parte de hipótesis plausible en consecuencias de la inferencia del conjunto de data empíricas o de principios y leyes generalizadas” Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

2.4 Tipo de estudio

La presente investigación fue de tipo sustantiva, y naturaleza descriptivo y relacional según Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que “se describe y caracterizó la dinámica de las variables. Luego, se midió el grado de relación de las variables atención y hábitos de estudio” (p. 45).

Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis” Hernández, et al. (2014, p. 92).

Los estudios correlacionales tienen “como propósito conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular” Hernández, et al. (2014, p. 93).

2.5 Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental: “Corte transversal y correlacional, ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables” Hernández, et al. (2014, p. 149).

Es transversal ya que su propósito es “describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” Hernández, et al. (2014, p.151). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:

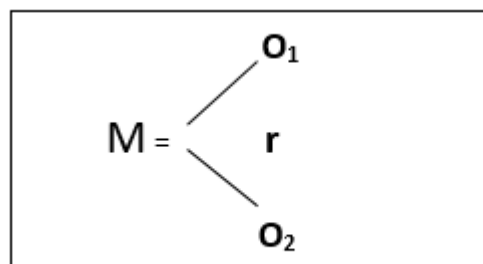


Figura 1. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

m : 86 enfermeras

O1 : Observación sobre la variable motivación

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable clima laboral

2.6 Población

Población

“La población o universo es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” Hernández, et al. (2014, p. 174).

La población del presente estudio estuvo conformada por 86 personas entre los profesionales de enfermería y el personal técnico de enfermería, que laboran en el servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016.

Criterios de selección

Se ha tomado en cuenta para el criterio de selección al personal de enfermería, tanto profesional como no profesional, del servicio de emergencia de un hospital de Lima, descartando así al personal técnico y profesionales de otras especialidades.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada fue la encuesta es un conjunto de procedimientos que se utiliza para la recopilar la información en una muestra de estudio.

El instrumento que se utilizo fue el cuestionario que “es el conjunto de preguntas respecto de una o más variables que se van a medir” Hernández, et al. (2014, p. 217).

Instrumentos de recolección de datos

Variable 1: Motivación

Ficha Técnica:

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Motivación laboral

Autor: Mc Clelland

Año: 1989

Ámbito de Aplicación: Servicio de emergencia de un hospital público de Lima

Forma de Administración: Individual.

Contenido:

Se utilizó un cuestionario tipo escala ordinal con un total de 15 ítems, distribuido en tres dimensiones: logro, poder y afiliación.

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue

1 = "Muy en desacuerdo" (MD)

2 = "En desacuerdo" (ED)

3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo" (NAD)

4 = "De acuerdo" (DA)

5 = "Muy de acuerdo" (MA)

Validez:

La validez "es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir" Hernández, et al. (2014, p. 200).

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 3.

Validez de contenido del instrumento de motivación por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Violeta cadenillas Albornoz	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

Confiabilidad

"La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes" Hernández, et al. (2014, p. 200).

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó la variable motivación fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad de Alpha de cronbach, para ello se utilizó el excel.

Se realizó una prueba piloto con 30 personas, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo se utilizó la prueba de confiabilidad de Alpha de Cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario

Tabla 4.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación

Alpha de Cronbach	N de elementos
,951	15

El instrumento de la variable motivación tiene 0.951 puntos, interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla 5.

Escalas y baremos de la variable motivación

General	Cuantitativo			Cualitativo
	Dim 1	Dim 2	Dim 3	
55-75	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
35-54	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio
15-34	5 - 11	5 - 11	5 - 11	Bajo

Variable 2: Clima laboral.

Ficha Técnica:

Técnica: Encuesta

Instrumento: cuestionario de clima laboral

Autor: Palma Sonia

Año: 2004

Ámbito de Aplicación: Servicio de emergencia de un hospital público de Lima

Forma de Administración: Individual.

Contenido:

Se utilizó un cuestionario tipo escala ordinal con un total de 50 ítems, distribuido en dimensiones:

La escala y el índice respectivo para este instrumento son como sigue:

Ninguno o Nunca (1)

Poco (2)

Regular o Algo (3)

Mucho (4)

Todo o siempre(5)

Validez:

La validez “es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir” Hernández, et al. (2014, p. 200).

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de gestión de servicios de salud con el grado académico de magister y doctores . El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 6.

Validez de contenido del instrumento de clima laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dra. Violeta cadenillas Albornoz	Aplicable
2	Dr. Abel Rodríguez Taboada	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

Confiabilidad

“La confiabilidad es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes” Hernández, et al. (2014, p. 200).

La confiabilidad de los instrumentos está dado por la medida de consistencia interna, la confiabilidad del cuestionario que se aplicó la variable clima laboral fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alpha de Cronbach, para ello se utilizó el excel.

Tabla 7.

Estadístico de fiabilidad del instrumento de clima laboral

Alpha de Cronbach	N de elementos
,981	50

El instrumento de la variable clima laboral tiene 0.981 puntos, interpretándose como alta confiabilidad.

Tabla 8.

Escalas y baremos de la variable clima laboral

General	Cuantitativo					Cualitativo
	Dim1	Dim2	Dim3	Dim4	Dim5	
184-250	38-50	38-50	38-50	38-50	38-50	Adecuado
117-183	24-37	24-37	24-37	24-37	24-37	Regular
50-116	10-23	10-23	10-23	10-23	10-23	Inadecuado

2.8 Métodos de análisis de datos

Como el enfoque es cuantitativo se elaboró la base de datos para ambas variables con los datos obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos de medición para luego ser procesados mediante el análisis descriptivo e inferencial usando el programa SPSS y el Excel 2010.

Una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico respectivo, en la cual se utilizó el paquete estadístico para ciencias sociales SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Versión 22. Los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y dimensiones.

Para la prueba de las hipótesis se aplicó el coeficiente Rho de Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%.

Estadística descriptiva: porcentaje en tabla y figura para la distribución de los datos.

Estadística inferencial: Rho de Spearman para medir el grado de relación:

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

Donde:

r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman

d = Diferencia entre rangos (X menos Y)

n = número de datos

2.9 Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales ya que se trabajaron con enfermeras y personal de enfermería del servicio de emergencia por lo tanto el sometimiento a la investigación conto con la autorización correspondiente de parte del servicio de emergencia del hospital por lo que se aplicó el consentimiento informado accediendo a participar en el método.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 9.

Niveles porcentual de la motivación del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	27,9
	Medio	42	48,8
	Alto	20	23,3
	Total	86	100,0

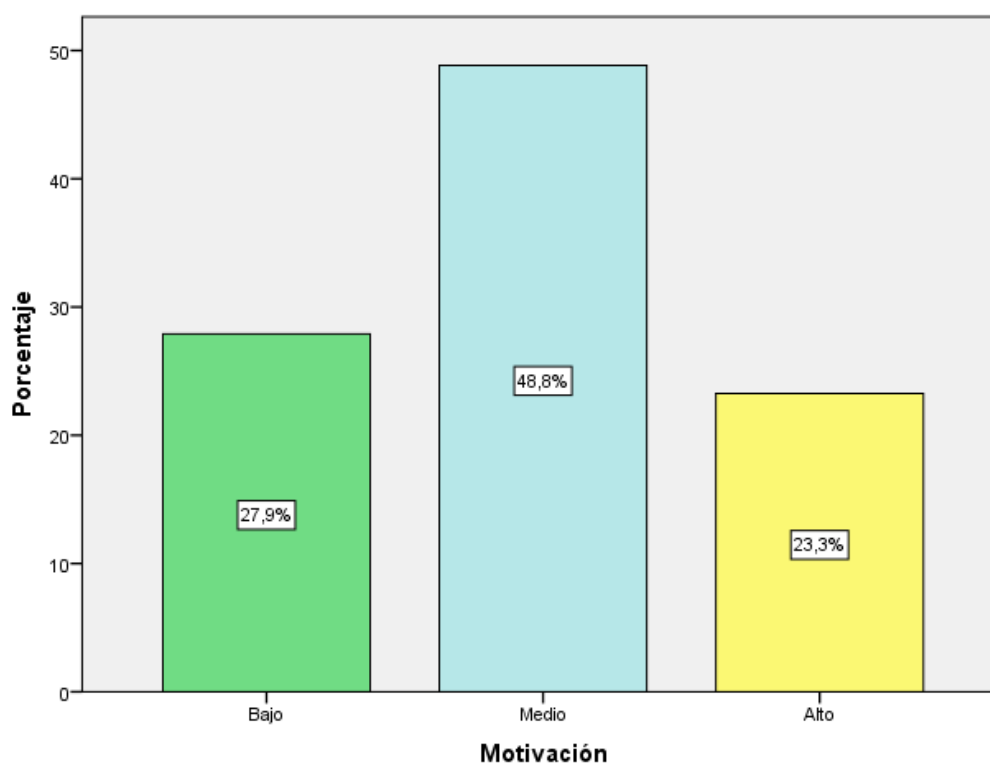


Figura 2. Niveles de la variable motivación del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 27.9% presentan un nivel bajo, el 48.8% presentan nivel medio y el 23.3% presenta un nivel alto con respecto a la variable motivación.

Tabla 10.

Niveles de la dimensión logro del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	26	30,2
	Medio	40	46,5
	Alto	20	23,3
	Total	86	100,0

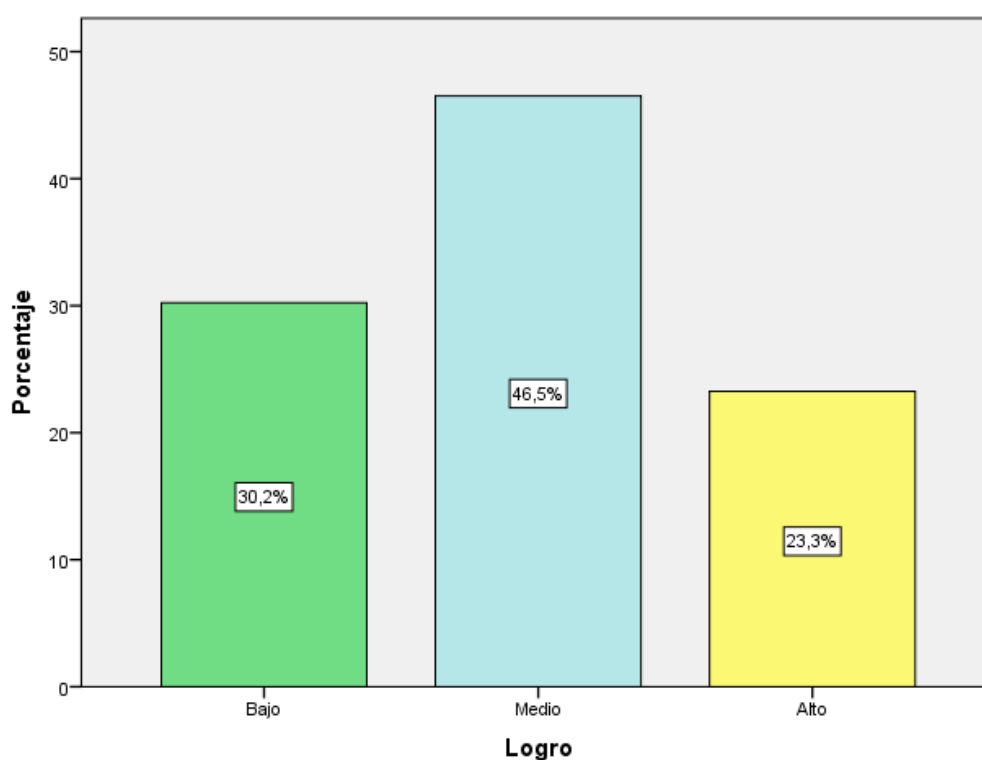


Figura 3. Niveles de la dimensión logro del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 30.2% presentan un nivel bajo, el 46.5% presentan nivel medio y el 23.3% presenta un nivel alto con respecto al logro.

Tabla 11.

Niveles de la dimensión poder del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	24	27,9
	Medio	45	52,3
	Alto	17	19,8
	Total	86	100,0

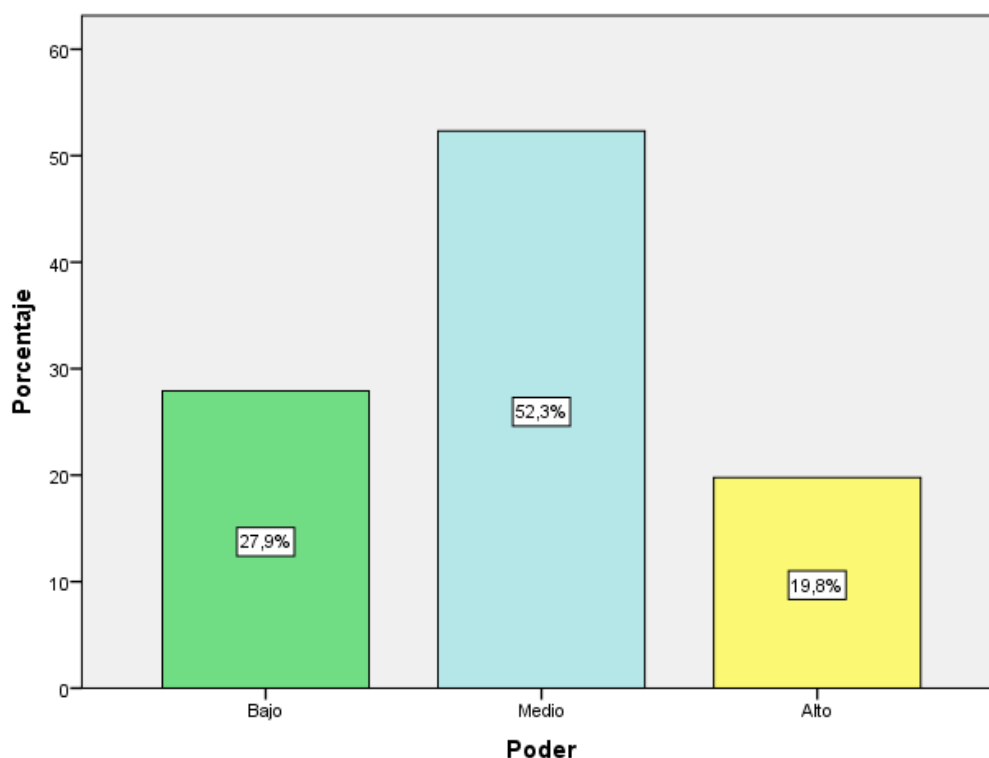


Figura 4. Niveles de la dimensión poder del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 27.9% presentan un nivel bajo, el 52.3% presentan nivel medio y el 19.8% presenta un nivel alto con respecto al poder.

Tabla 12.

Niveles de la dimensión afiliación del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	23	26,7
	Medio	41	47,7
	Alto	22	25,6
	Total	86	100,0

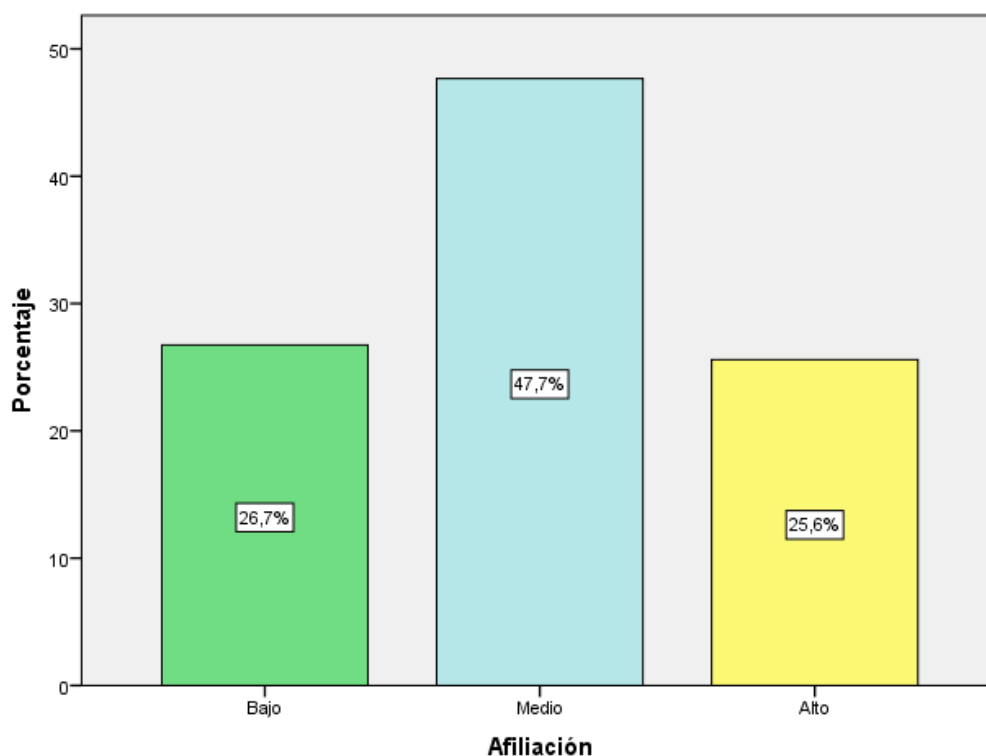


Figura 5. Niveles de la dimensión afiliación del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 26.7% presentan un nivel bajo, el 47.7% presentan nivel medio y el 25.6% presenta un nivel alto con respecto a la afiliación.

Tabla 13.

Niveles de la variable clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	26	30,2
	Regular	36	41,9
	Adecuado	24	27,9
	Total	86	100,0

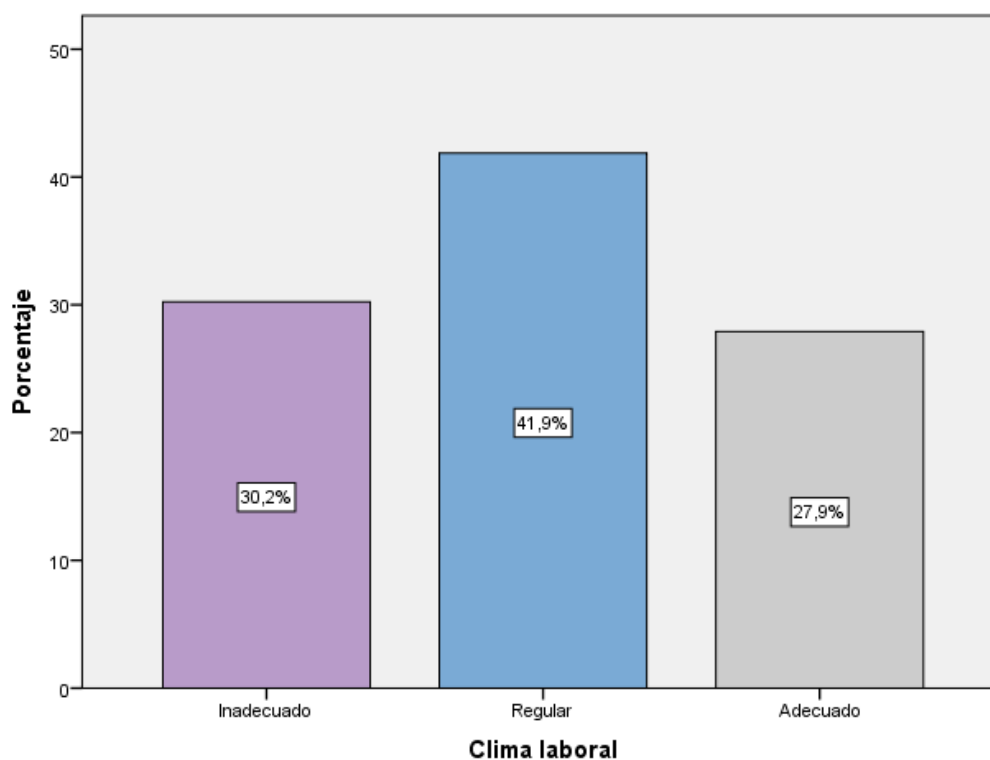


Figura 6. Niveles de la dimensión clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 30.2% presentan un nivel inadecuado, el 41.9% presentan nivel regular y el 27.9% presenta un nivel adecuado con respecto al clima laboral.

Tabla 14.

Niveles de la dimensión realización personal del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	26	30,2
	Regular	29	33,7
	Adecuado	31	36,0
Total		86	100,0

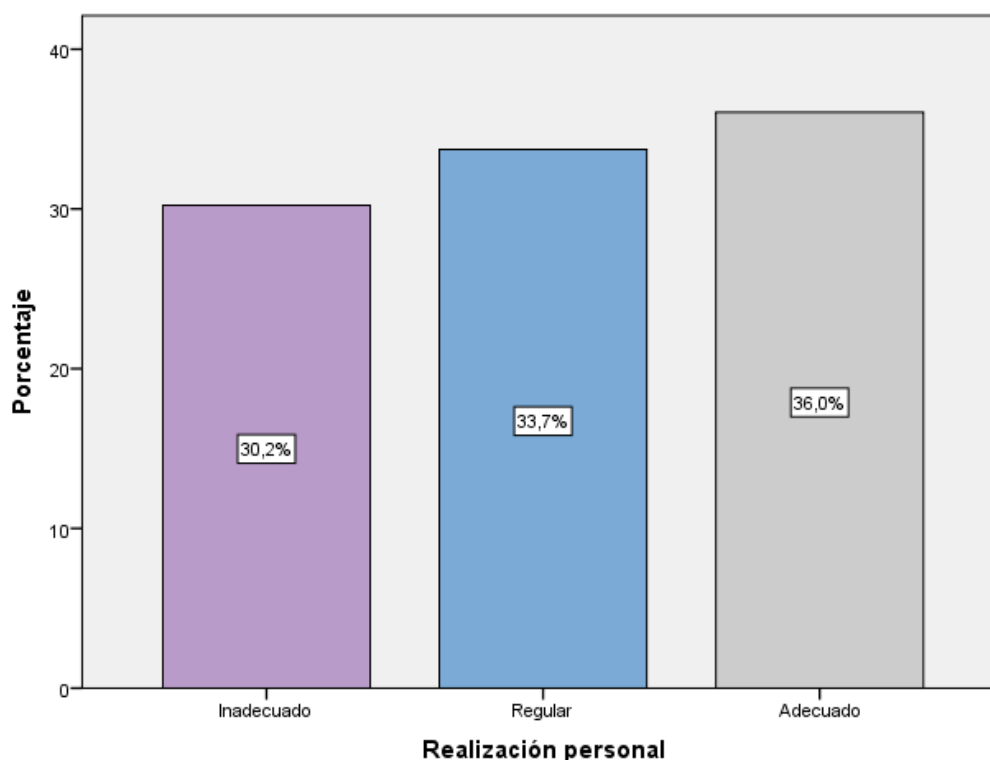


Figura 7. Niveles de la dimensión realización personal del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 30.2% presentan un nivel inadecuado, el 33.7% presentan nivel regular y el 36% presenta un nivel adecuado con respecto a la realización personal.

Tabla 15.

Niveles de la dimensión involucramiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	30	34,9
	Regular	37	43,0
	Adecuado	19	22,1
	Total	86	100,0

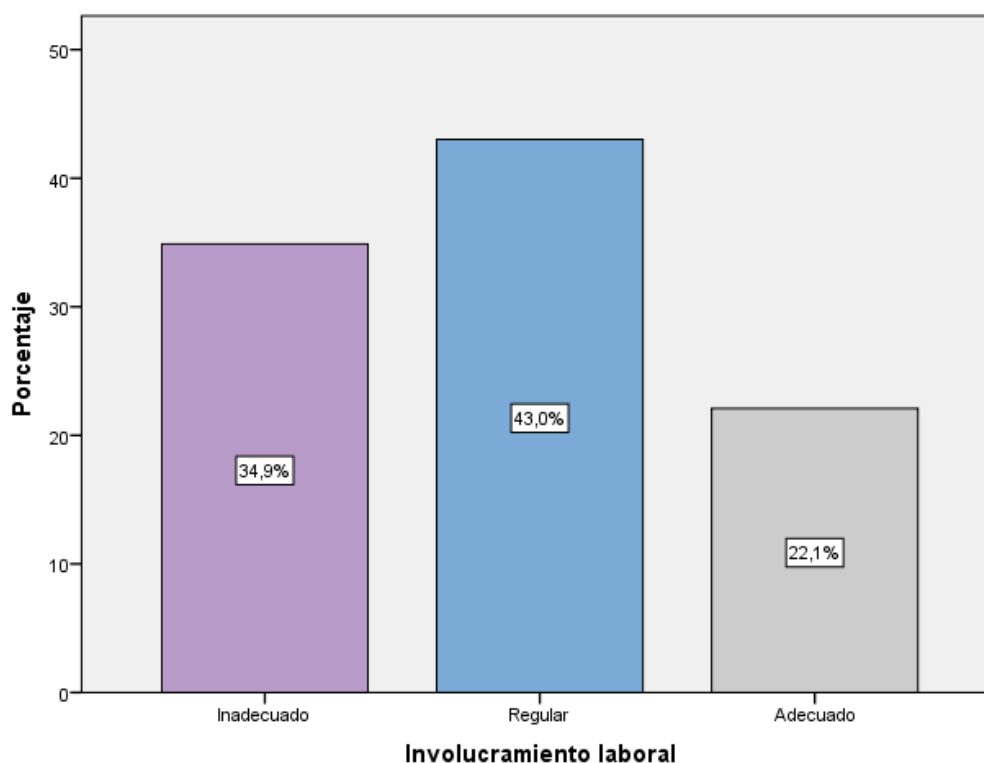


Figura 8. Niveles de la involucramiento laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 34.9% presentan un nivel inadecuado, el 43% presentan nivel regular y el 22.1% presenta un nivel adecuado con respecto al involucramiento laboral.

Tabla 16.

Niveles de la dimensión supervisión del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	43	50,0
	Regular	24	27,9
	Adecuado	19	22,1
	Total	86	100,0

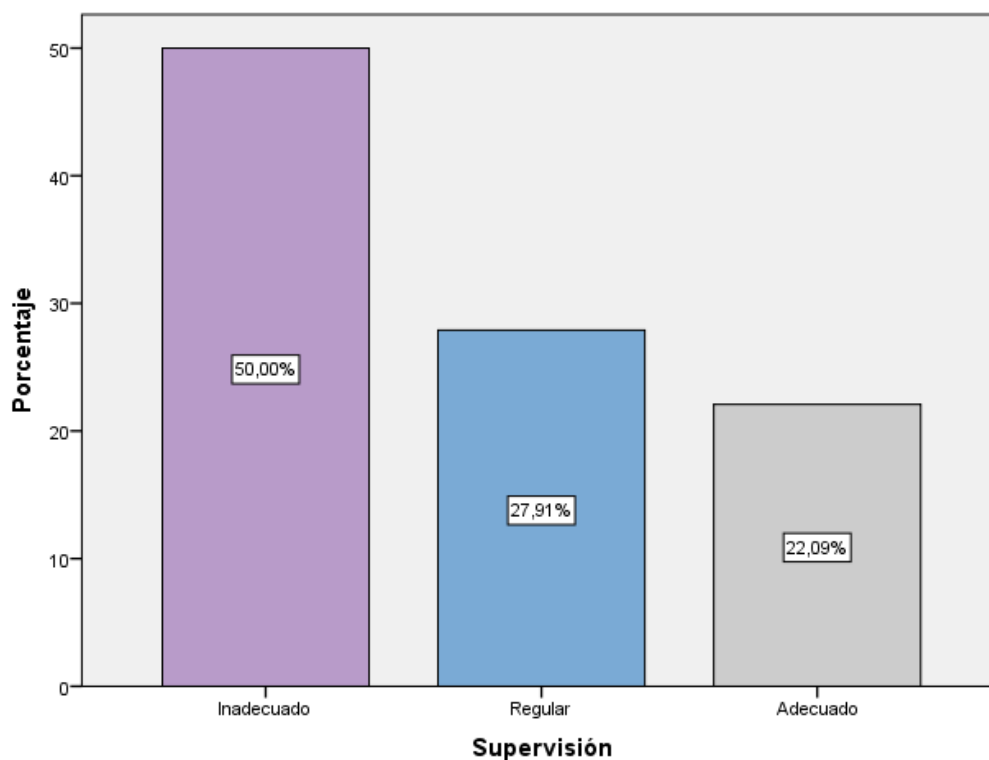


Figura 9. Niveles de la dimensión supervisión del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se observa que de los encuestados, el 50% presentan un nivel inadecuado, el 27.9% presentan nivel regular y el 22.1% presenta un nivel adecuado con respecto a la supervisión.

Tabla 17.

Niveles de la dimensión comunicación del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	27	31,4
	Regular	31	36,0
	Adecuado	28	32,6
	Total	86	100,0

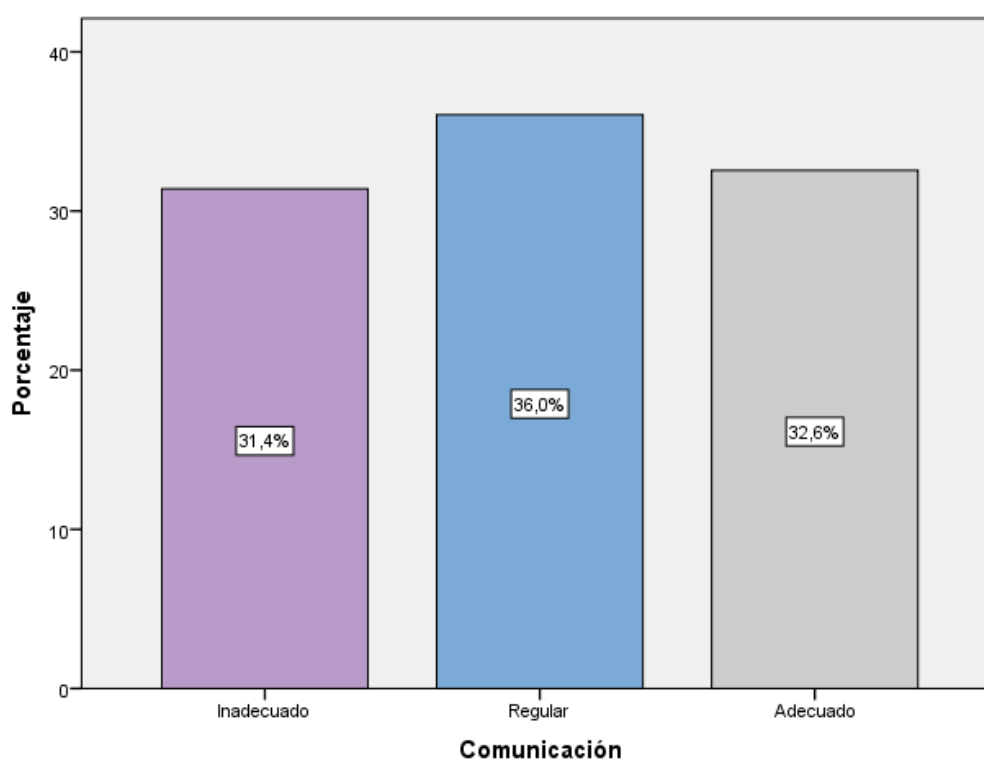


Figura 10. Niveles de la dimensión comunicación del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se observa que de los encuestados, el 31.4% presentan un nivel inadecuado, el 36% presentan nivel regular y el 32.6% presenta un nivel adecuado con respecto a la comunicación.

Tabla 18.

Niveles de la dimensión condiciones laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	25	29,1
	Regular	30	34,9
	Adecuado	31	36,0
	Total	86	100,0

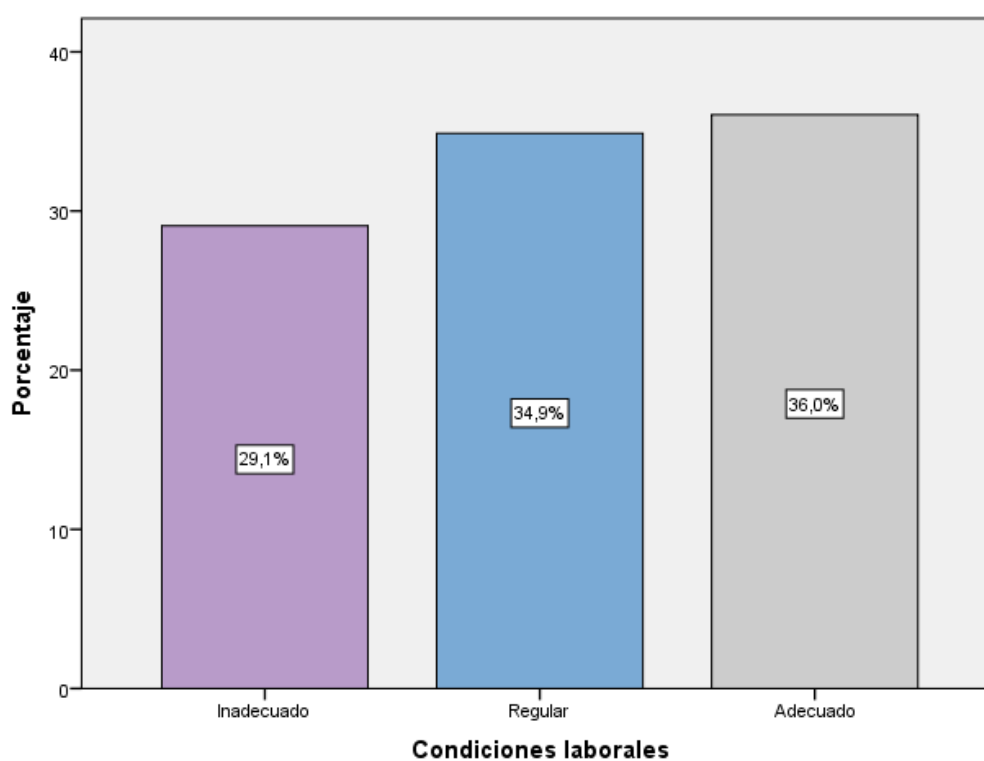


Figura 11. Niveles de la dimensión condiciones laborales del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

De acuerdo a los resultados de la encuesta realizada al personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público, se aprecia que de los encuestados, el 29.1% presentan un nivel inadecuado, el 34.9% presentan nivel regular y el 36% presenta un nivel adecuado con respecto a condiciones laborales.

3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

Prueba de hipótesis general

Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016

Ha: Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $\rho < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 19.

Correlación entre motivación y clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Motivación	Clima laboral
Rho de Spearman	Motivación		
	Coeficiente de correlación	1,000	,870**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,870**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 19, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.870** lo que se interpreta al 99.99%** que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 20.

Correlación entre el logro y clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Logro	Clima laboral
Rho de Spearman Logro	Coeficiente de correlación	1,000	,841**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,841**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 20, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.841** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21.

Correlación entre el poder y clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Poder	Clima laboral
Rho de Spearman Poder	Coeficiente de correlación	1,000	,836**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,836**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.836** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Ha: Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22.

Correlación entre afiliación y clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016

		Afiliación	Clima laboral
Rho de Spearman Afiliación	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	86	86
Clima laboral	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22., se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.835** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

Discusión

En la presente tesis se investigó la relación entre las variables la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016, coincidiendo con la investigación de Lucas (2014) en su investigación titulada *Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014*. Las conclusiones de los estudiosos dicen que el 56% molestia de las personas en el mal procedimiento de los trabajadores, por el poco presupuesto y falta de herramientas. Asimismo, Barón (2013) en su investigación titulada *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – MINSA 2012*, tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012. La investigación fue cuantitativa de diseño descriptivo transversal. Se realizó la captación de datos un conjunto de preguntas hechas, está separado en dos mitades: el enfoque cuantitativo personales con 7 interrogantes y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El estudio de dato fue descriptivos usando el programa estadístico SPSS 18, arrojando resultado que las causas motivacionales extrínsecos activados en el trabajo son: salario, ambiente en el trabajo, responsabilidad.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016, coincidiendo con la investigación de Calcina (2015) en su tesis titulada *Clima*

organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012, se determinó como meta el desarrollo de un buen ambiente y orden laboral para tener un buen rendimiento en el trabajo de enfermeros de sectores principales e importantes. Material y Método. La mayoría dicen que la satisfacción fue mediana. Conclusiones. El ambiente estructural los trabajadores de urgencias médicas en total son medianas con respecto a las gratificaciones, ayuda y enfrentamiento, y una parte mayor nos comunica que las edificaciones son de calidad. En la parte del trabajo el total manifiesta es mediana explicada a las situaciones somáticas y equipos, gratificaciones, compañerismo, crecimiento humano y realización de trabajo desempeño.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016, coincidiendo con la investigación de Erazo y Herrera (2014) en su investigación titulada “*Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014*”, tuvieron como objetivo determinar el nivel de motivación y así identificar el grado de satisfacción laboral de los mismos al momento de desempeñar sus funciones. El tipo de investigación fue descriptiva correlacional, con una muestra de 121 enfermeras. Se concluyó que los profesionales de enfermería de la provincia del Carchi presentan una motivación elevada que contribuye al correcto desempeño equitativo tanto personal como grupal que ayudan a obtener una satisfacción laboral óptima. La motivación es un eje fundamental en el área de trabajo de las/os profesionales de Enfermería que prestan sus servicios en la provincia del Carchi manteniendo un equipo trabajo funcional que presta una atención eficaz en la realización de los diversos procedimientos médicos que contribuyen a mantener la salubridad de los seres humanos. Existe relación directa entre el nivel de motivación y el nivel de satisfacción laboral de las/os profesionales de Enfermería generando un desempeño laboral coordinado, ordenado, originando una estabilidad personal y profesional en las múltiples funciones realizadas en los servicios prestados, los cuales son reconocidos globalmente percibiendo una remuneración económica

mensual que le permite mejorar la calidad de vida de las personas que ejercen sus servicios profesionales. Al respecto Franco (2015) en su investigación *Clima laboral del profesional enfermero del hospital general Liborio Panchana*, realizó un planteamiento de proporción, de modelo descriptiva y cruzada en un modelo deliberado de trabajadores, en la finalidad de sincronizar el ambiente profesional y hacer una mejora de trabajo. Se llevó acabo el uso de un temario de Litwin and Stringer estos se aparecen localizados en dimensiones y las conclusiones logrados son: estructuralmente el 100% dice hay un panorama en el rango y en el procedimiento. En el tamaño de compromiso el 78% dice que los trabajos son bien realizados y no es necesario vigilancia. El 67.39% piensa que el hospital maneja un óptimo desempeño de ascenso el modelo indica con un 78.26% manifiesta que no tienen mejoras e incentivos por buen desempeño laboral. El 67.39% piensan que hay un buen manejo y orden sin embargo el 86.96% comentan que el responsable del área tienen relaciones impropias, y el 63.04% observan que los trabajadores son apáticos e indiferentes. Al respecto López, Casique y Díaz (2011) en su investigación titulada *Estudio de la percepción del clima laboral en el personal de las instituciones de salud pública*, tuvieron el objetivo general de describir el clima laboral de diecisiete instituciones de salud pública del estado de Guanajuato, basado en la percepción de los empleados que en ellas laboran. Identificar si hay semejanza entre la apreciación del clima laboral y el empleado que trabaja en las instituciones de salud pública y las variables relacionadas a categoría, turno, antigüedad y género. Metodología de estudio descriptivo, transversal y comparativo; tomando para las variables: clima laboral, categoría, turno, antigüedad y género. La muestra fue dirigida a 17 instituciones de salud pública, conformadas por el personal: enfermeras, paramédicos, médicos y empleados administrativos que trabajan en cada una de las instituciones de salud. El instrumento utilizado fue la escala de Likert adaptado por el departamento de calidad del Ministerio de Salud de la Universidad del Bio-Bio de Chile, compuesta por 80 ítems de 5 puntos. Se concluyó: No se encontraron diferencias significativas en la percepción del clima laboral en ninguno de los doce factores considerados en el estudio del clima laboral entre el personal que labora en las tres Instituciones de Salud Pública estudiadas; a pesar de las diferencias existentes en el tamaño, cantidad de personal y nivel y cantidad

de servicios médicos ofertados y las diferencias sociales y culturales de la poblaciones que atienden.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016, coincidiendo con la investigación de Vásquez (2013) en su investigación titulada *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*, tuvo como la meta que hizo reconocer las causas intrínsecos y extrínsecos de las causas que determinan la conducta del grupo de trabajo, 42 empleados de salud que trabajan en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas diversas en ítems de motivaciones y comportamientos definidos que, los elementos motivacionales determinan en el ambiente gerencial de los trabajadores de medicina en investigación, es la remuneración (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital 81.2% estas causas conllevan a los trabajadores a la baja de compromiso de trabajo. Asimismo, Bustamante (2012) en su investigación titulada *El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia*, tuvo como objetivo evaluar la relación entre los componentes de motivación y satisfacción laboral y la comunicación interna (clima de comunicación), en los trabajadores del proceso en familia. Metodología de estudio descriptivo, de corte transversal. La muestra fue compuesta por 66 trabajadores de los 91 empleados contratados de los primeros seis meses del 2010. El instrumento utilizado fue un cuestionario que el investigador lo diseño ,para ello tomo como referencia el instrumento de García ,Pacas y Ramírez (2006)el cual lo uso en la medición de motivación y satisfacción laboral y para medir clima de comunicación interna se usó la escala de Smidts et al. (2001), Hernández García (2008) fue quien tradujo esto al idioma castellano. Pero se hicieron algunas correcciones para que el cuestionario pueda adaptarse a la población, el objeto de estudio. Finalmente con el cuestionario que el investigador diseño, lo que busco fue: a) características laborales y sociodemográficos de los trabajadores. b) satisfacción laboral y motivación; se tomó como referencia el cuestionario de García, Pacas y Ramírez (2006) para su

medición. c) se investigó comunicación con la escala clima de comunicación de Smidts et al. (2001) d) aspectos y razones que más desmotivan o motivan en el trabajo y los conceptos positivos que más resaltan para una mejor comunicación interna. Al respecto Monteza (2012) en su tesis titulada *Influencias de climas laborales en la satisfacciones de las trabajadoras del centro quirúrgico hospital EsSalud Chiclayo, 2010* la meta en el estudio es la influencia de ambiente de trabajo en el clima de trabajo de las trabajadoras. Los estudios se sustentaron en el estudio desde un panorama de proporciones, con energía: descriptivo y transversal. Se efectuó con 46 trabajadoras que laboran en el servicio de centro quirúrgico del Hospital Nacional "Almanzor Aguinaga Asenjo" de Chiclayo; comprende una etapa de estudios. Usaron herramientas de dos temarios, aceptados por profesionales; los números fueron usados las estadísticas descriptivas e inferencial al 95% de confiabilidad. Situación que fue comprobada vía la utilización de la prueba de contrastación de hipótesis chi cuadrado, determinando que el clima laboral influye en la satisfacción de las enfermeras de centro quirúrgico. Se corta el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral.

V. CONCLUSIONES

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,870.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,841$.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,836.

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,835.

VI. RECOMENDACIONES

Recomendaciones

Primera:

Se recomienda fomentar el desarrollo de habilidades que permita una realización mayor personal, tratando de mantener una relación estrecha entre los intereses y las destrezas de las enfermeras y personal de enfermería, y las necesidades del empleo. Mediante aplicación y promoción de programas de capacitación que permitan el progreso y desarrollo personal del trabajador, y el logro de metas laborales y personales.

Segunda:

Se sugiere capacitar a los jefes de servicio para despertar en cada enfermera y personal de enfermería el deseo de ser feliz en su trabajo, de sentirse motivado, de tener estabilidad en su puesto y tener derecho a ascender y a conquistar la autonomía laboral. Que fomenten la disciplina, el orden y la cohesión del trabajador de enfermería, para que junto con los jefes de cada servicio y el poder de recompensa formen enfermeras buenas y motivadas.

Tercera:

Que el departamento de enfermería del hospital utilice la información del presente estudio para implementar el proceso de gestión de recursos humanos, que considere estrategias orientadas a superar las dimensiones que se encuentran con un nivel medio de motivación, así como, las dimensiones del clima laboral que se encuentran en un nivel regular del profesional de enfermería.

Cuarta:

Realizar estudios de enfoque cualitativo en el que se tome en cuenta las expectativas laborales y la salud física y psicológica del profesional.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Referencias Bibliográficas

- Albañil, A. (2015). *El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura*. (Tesis de Maestría). Piura, Perú: Universidad de Piura.
- Alfaro, Corado y Díaz (2010). *Propuesta de un plan estratégico para mejorar el clima organizacional de la cooperativa financiera Sihuatihuacán de responsabilidad limitada de la ciudad de Santa Ana*. El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del grupo Almer, Trujillo – 2013*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Arango, J. (2007). *Caja de herramientas gerenciales/ General Tool Box*. México: Panorama Editorial S.A.
- Araujo, E. (2011). *Desempeño laboral de asesores de ventas en empresas inmobiliarias del Municipio Maracaibo; Estado Zulia*. (Tesis de licenciatura). Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Baguer, A. (2012). *Alerta!: descubre de forma sencilla y práctica los problemas graves de tu empresa, sus vías*. 7ma edición. Madrid: Díaz de Santos.
- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de licenciatura). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Briceño, L. (2014). *Revista liderando*. Recuperado el 8 de Enero de 2017, de Motivación. pag.5-19:

http://issuu.com/lilybriceno/docs/revista_motivacion_laboral_c650ac3cae50b3

Brunet, L. (1987). *El clima de trabajo en las organizaciones: Definición, Diagnóstico y Consecuencias*. Méjico: Trillas.

Brunet, L. (2014). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México, D.F.: Trillas.

Bustamante, E. (2012). El clima de comunicación, la motivación y la satisfacción laboral en un proceso de atención primaria en Colombia. *Revista de Comunicación y salud*, 3(1), pp. 35-49.

Calcina, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en enfermeros de unidades críticas del Hospital Nacional Dos de Mayo 2012*. Lima, Perú: UNMSM.

Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.

Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la teoría general de la administración organizacional*. México: Mc. Graw - Hill.

Chiavenato, I. (2005). *Administración de personal y recursos humanos*. 5ta edición. México: McGraw Hill Inteamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2006). *Administración de recursos humanos*. México: McGRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2009). *Administración de Recursos Humanos, el capital humano de las organizaciones*. 9ª edición. México: Mc.Graw-Hill.

Contreras, S. (2015). *Propuesta de mejora de clima laboral en una institución de educación superior*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.

- Cutz, P. (2013). *La motivación en empresas panificadoras de la ciudad de Quetzaltenango*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Erazo, Y. y Herrera, F. (2014). *Nivel de Motivación y su Relación con la Satisfacción del Ejercicio Profesional de las Enfermeras en la Provincia del Carchi en el Periodo Febrero - Agosto del 2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Escudero, J. (2011). *Gestión comercial y servicio de atención al cliente*. España: Paraninfo.
- Franco, J. (2015). *Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del hospital general Liborio Panchana año 2014*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Gálvez, A. (2012). *El impacto de la motivación en el desempeño laboral*. (Tesis de licenciatura). México: Universidad Veracruzana.
- García, Z. (2015). *Seguridad e higiene industrial y motivación*. (Tesis de licenciatura). Quetzaltenango, Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gastélum, R. (2007). *Comunicación y cultura organizacional en empresas chinas y japonesas*. Juan Carlos Martínez Coll. Retrieved from <https://books.google.com.pe/books?id=z38Yk7daD24C>
- Gonzales, D. (2008). *Psicología de la motivación*. La Habana: Ciencias Médicas.
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Lima, Perú: PUCP.
- Hall, R. (2002). *Organizaciones, estructura, procesos y resultados*. 6ª edición. España: McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6ª ed.) Mexico: Edamsa Impresiones S.A.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.
- Likert, R. (1974). *El gobierno participativo en la empresa*. Paris, Francia: Collection Hommes.
- López, A. (2010). *Análisis del ciclo motivacional en las personas vinculadas a cooperativas de trabajo asociado y Asprosalud en la ciudad de Pereira*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad Tecnológica de Pereira.
- López, F., Casique, A. y Díaz, N. (2011). *Estudio de la percepción del clima laboral en el personal de las instituciones de salud pública*. México: Universidad Politécnica de Guanajuato.
- Lucas, M. (2014). *Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014*. (Tesis de licenciatura). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Martín, D. (1999). *Problemas contemporáneos. Psicología de las Organizaciones*. México: Prentice Hall
- Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper & Row.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- McGregor, D. (1966). *The human side of enterprise. Leadership and motivation*. Cambridge: The MIT Press.

- Mejía, L. (2014). *Factores motivacionales presentes en docentes de una institución educativa pública del sector norte de La Dorada, y su relación con el clima laboral*. (Tesis de maestría). Colombia: Universidad de Manizales.
- Mejía, M. (2010). *Manual para realizar Diagnostico del Clima Laboral*. Guatemala: Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social.
- Méndez, C. (2006). *Clima Organizacional en Colombia. El IMCOC: un método de análisis para su intervención*. Bogotá: Universidad del Rosario.
- Monteza, N. (2012). *Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del centro quirúrgico hospital EsSalud Chiclayo, 2010*. (Tesis de maestría). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo.
- Morocho, L. (2010). *Liderazgo transformacional y clima organizacional de las instituciones educativas de la ciudad satélite santa rosa región Callao*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: USIL.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.
- Pari, J. y Alata, L. (2016). *Clima laboral y síndrome de burnout en docentes del Colegio Adventista Túpac Amaru, Juliaca – 2015*. (Tesis de licenciatura). Perú: Universidad Peruana Unión.
- Peiró, J. y Prieto, F. (2007). *Tratado de psicología del trabajo. Volumen I: La actividad laboral en su contexto*. Madrid: Síntesis Psicología.
- Ponti, F. (2011). *Generando cultura de alto rendimiento*. México: Conocimiento & Dirección.

- Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.
- Robbins, S. (2004). *Administración*. Décima edición. Prentice-Hall.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, M. (2001). *Managerial ethical behavior in Colombia, Spain and Britain*. (Tesis doctoral no publicada). Inglaterra: Universidad de Bradford.
- Romero, D. (2005). *Aproximación a la motivación en el trabajo*. Gestipolis.
- Ruiz, E., Gago, M, García, C. y López, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de Espana S.A.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). *Metodología y diseño en la investigación científica*. 5ª edición. Lima-Peru: Business support Aneth S.R.L.
- Santos, J. (2005). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Subauste, R. (2013). *Clima laboral en el área de atención al cliente de Emapa Cañete 2013 – San Vicente de Cañete*. (Tesis de licenciatura). Cañete, Perú: Universidad Católica Los Ángeles Chimbote.
- Toro, F. (2001). *El clima organizacional: Perfil de Empresas Colombianas*. Colombia: Cincel.
- Vásquez, I. (2000). *Empresa y Grupo: Fundamentos de la conducta humana en la organización. Aspectos Grupales*. Barcelona: Barcelona.

- Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011.* (Tesis de maestría). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Vértice, E. (2011). *La gestión económica y laboral en las PYMES.* España: Publicaciones Vértice.
- Vidal, L. y Ramos, F. (2015). *Metodologías para implantar la estrategia: diseño organizacional de la empresa.* Lima: UPC.
- Vizcarra, M., Llaja, V., y Talavera, J. (2015). Clima laboral, Burnout y perfil de personalidad: un estudio en personal asistencial de un hospital público en Lima. *Informes Psicológicos*, 15(2), 111- 126.
<http://dx.doi.org/10.18566/infpsicv15n2a06>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivation.* New York: Wiley & Sons.
- Wehrich, H. y Koontz, H. (2004). *Administración una Perspectiva global.* 12ª. Edición. México: MC Graw Hill. ISBN: 9701039491
- Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas.* (Tesis de maestría). México: Instituto Politécnico Nacional.

VIII. APENDICES

Anexo A: Matriz de Consistencia

Título: Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima

Autor: Br. Felisa Rosales Poma

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema principal: ¿Cuál es la relación entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima 2016?</p> <p>Problemas secundarios: ¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la necesidad de afiliación y el clima</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre motivación y clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital Público de Lima 2016.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre la necesidad de logro y el clima laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016.</p> <p>Establecer la relación entre la necesidad de poder y el clima laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016.</p> <p>Establecer la relación entre la necesidad de</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.</p> <p>Existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería</p>	Variable 1: Motivación				
			Dimensiones	Indicadores	ITEMS	ESCALA	NIVELES Y RANGOS
			Logro	Tareas difíciles Mejora y logro laboral	4,7,13 1,10	1 = “Muy en desacuerdo” (MD) 2 = “En desacuerdo” (ED) 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”(NAD) 4 = “De acuerdo” (DA) 5 = “Muy de acuerdo”(MA)	Alto (55-75) Medio (35-54) Bajo (15-34)
			Poder	Presión y competencia Influencia y control	2,5,8 11,14		
			Afiliación	Construcción de relaciones Pertenencia a de grupo	3,6,9 12,15		
			Variable 2: Clima laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Niveles o rangos
			Realización personal	apreciación trabajador posibilidades medio laboral favorezca desarrollo Personal Profesional	1,6,11,16, 21,26,31, 36,41,46	Ninguno o Nunca (1) Poco (2)	Alto (184-250) Medio (117- 183)

laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016?	afiliación y el clima laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de lima 2016.	del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016. Existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.		Perspectiva		Regular o Algo (3)	Bajo (50-116)
			Involucramiento laboral	identificación valores organizacionales compromiso cumplimiento desarrollo organización	2,7,12,17 22,27,32, 37,42,47	Mucho (4) Todo o siempre(5)	
			Supervisión	apreciaciones funcionalidad supervisión actividad laboral relación apoyo orientación tareas desempeño	3,8,13,18, 23,28,33, 38, 42,48		
			Comunicación	percepción fluidez celeridad claridad coherencia precisión información funcionamiento o empresa atención usuarios clientes	4,9,14,19, 24,29,34, 39,44,49		

			Condiciones laborales	reconocimiento o institución elementos materiales económicos psicosociales cumplimiento, tareas	5,10,15,20,25,30,35,40,45,50		
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR				
<p>TIPO: Sustantiva Descriptiva. Correlacional.</p> <p>DISEÑO: No experimental. Corte trasversal o transaccional.</p> <p>MÉTODO: Hipotético deductivo, con un enfoque cuantitativo.</p>	<p>POBLACIÓN: La población estará conformada por 86 personas entre los profesionales de enfermería y el personal técnico de enfermería, que laboran en el servicio de Emergencia de un hospital público de Lima 2017</p>	<p>Variable 1: Motivación Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de motivación Autor: Mc Clelland Año: 1989 Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva.</p> <p>Variable 2: Clima laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: : Autor: Sonia Palma Año: 2004 Ámbito de Aplicación: Forma de Administración: Individual o colectiva.</p>	<p>DESCRIPTIVA: -Tablas de frecuencia -Porcentajes -Tablas de contingencia</p> <p>INFERENCIAL: Prueba no paramétrica</p> <p>DE PRUEBA Una vez determinada la prueba estadística se realizará la prueba de hipótesis.</p> <p>Rho de Spearman</p>				



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital Nacional
"Dos de Mayo"

"Año del buen servicio al ciudadano"

CONSTANCIA

EL JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA Y TRAUMA SHOCK DEL HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Hace constar:

Que la Licenciada en Enfermería **ROSALES POMA FELISA**, identificada con D.N.I. N° **25612587**, estudiante del **programa de Maestría en gestión de los servicios de la salud de la Universidad "Cesar Vallejo"**, ha realizado en el servicio de Emergencia de esta Institución, la aplicación de un cuestionario de su trabajo de investigación denominado: **"Motivación y clima laboral del personal de Enfermería de un Hospital público de Lima 2017"**; realizado durante los días 28,29,30y 31 de marzo del 2017.

Se expide el presente a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Cercado de Lima, 24 abril del 2017



Dr. CARLOS CUEVA QUIROZ
JEFE DEL SERVICIO DE EMERGENCIA
Y TRAUMA SHOCK

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

Dr. CARLOS ERNESTO CUEVA QUIROZ
Jefe del Servicio de Emergencia y Trauma Shock
C.M.P. 40569

Anexo B. Instrumentos

Instrumento de medición de motivación laboral

A continuación se le presenta una serie de afirmaciones sobre su trabajo, indique si está de acuerdo o no con cada una de ellas haciendo uso de una escala numérica del 1 al 5, donde:

- 1 = "Muy en desacuerdo" (MD)
- 2 = "En desacuerdo" (ED)
- 3 = "Ni de acuerdo ni en desacuerdo"(NAD)
- 4 = "De acuerdo" (DA)
- 5 = "Muy de acuerdo"(MA)

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

Muchas gracias.

Instrumento de Clima laboral

CL-SPC (Palma, 2004)**INSTRUCCIONES:**

A continuación, encontrará proposiciones sobre aspectos relacionados a las características del ambiente de trabajo donde usted labora. Cada una tiene cinco opciones para responder de acuerdo a su criterio. Lea cuidadosamente cada una de ellas y marque con un aspa (X) la que mejor describa su contexto laboral. Conteste todas las proposiciones. No hay respuestas buenas ni malas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	ALGUNAS VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

		1	2	3	4	5
1	¿Existen oportunidades de progresar en la institución?					
2	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor posible?					
3	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
4	¿La organización es una buena opción para alcanzar la calidad vida laboral?					
5	¿Los objetivos del trabajo son retadores?					
6	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
7	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
8	¿Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo?					
9	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización?					
10	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad?					
11	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución?					
12	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
13	¿En la oficina se hacen mejor las cosas cada día?					

14	¿Se siente compromiso con el éxito en la organización?					
15	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
16	¿Los trabajadores están comprometidos con la organización?					
17	¿El grupo con el que trabajo, funciona como un equipo bien integrado?					
18	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
19	¿El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan?					
20	¿El jefe se interesa por el éxito de sus empleados?					
21	¿La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea?					
22	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
23	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
24	¿Se reconocen los logros en el trabajo?					
25	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
26	¿La empresa promueve el desarrollo personal?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Existen normas y procedimientos como guías de trabajo?					
29	¿El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
30	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
31	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo?					
32	¿En mi oficina, la información fluye adecuadamente?					
33	¿Existen suficientes canales de comunicación?					
34	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
35	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
36	¿Se conocen los avances en otras áreas de la organización?					
37	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
38	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
39	¿La institución fomenta y promueve la comunicación interna?					

40	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
41	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
42	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
43	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
44	¿Se dispone de tecnología que facilita el trabajo?					
45	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
46	¿La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros?					
47	¿En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
48	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
49	¿Existe un trato justo en la empresa?					
50	¿Existe buena administración de los recursos?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo C.: Base de datos de la confiabilidad de las variables

V1: Motivación

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4
3	3	5	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	4
3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	2	3
3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4
4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3
3	3	3	5	3	3	5	3	3	5	5	3	5	5	3
3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	4	3
3	4	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4
4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
5	3	5	5	3	4	5	3	5	3	3	4	5	3	3
3	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	5
0.68	0.69	0.87	0.88	0.45	0.42	0.72	0.53	1	0.58	0.49	0.44	0.65	0.78	0.58

$$\begin{aligned}
 K &= 22 \\
 K-1 &= 21 \\
 \sum S_i^2 &= 9.738889 \\
 S_T^2 &= 105.6722
 \end{aligned}$$

$$\alpha = \boxed{0.951}$$

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Donde:

- K : Número de ítems
- $\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems
- S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem
- α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Confiabilidad de la V2: Clima laboral

N°	ITEMS																																																			
	P1	P2	P3	PP4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48	P49	P50		
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	2	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	
2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	1	5	3	4	2	2	2	2	2	1	2	3	2	3		
3	4	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4		
4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4		
5	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4		
6	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	
7	3	4	4	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3		
8	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	5	3	3	2	1	5	3	2	3	4	3	4		
9	3	3	3	2	4	1	5	4	3	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	4	1	2	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	4	5	2	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2		
10	3	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3		
11	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	4	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3			
12	4	5	4	3	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	5	4	4	4	
13	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3		
14	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3		
15	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	1	4		
16	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3	
17	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
18	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	
19	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5			
20	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3		
21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	
22	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	2	3			
23	4	3	4	3	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	3		
24	4	3	2	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	5	4	5	4	4	2	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	1	4		
25	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	3	3	2	3		
26	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	5	2	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	1	3	3	2	5	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	4	4	4	5	4	
28	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	5	5	3	4	2	3	5	3	3	3	5	3	3	
30	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3

CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = \frac{K}{K-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

$$K = 22$$

$$K-1 = 21$$

$$\sum S_i^2 = 34.41889$$

$$S_T^2 = 538.3156$$

$$\alpha = \boxed{0.981}$$



Donde:

K : Número de ítems

$\sum S_i^2$: Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_T^2 : Varianza de la sumatoria de las valoraciones por ítem

α : Coeficiente Alfa de Cronbach

Anexo D. Base de datos

V1: Motivación

N°	p1	p4	p7	p10	p13	D1	P2	P5	P8	P11	P14	D2	P3	P6	P9	P12	P15	D3	V1
1	4	4	2	3	4	17	4	4	5	4	5	22	5	4	4	3	5	21	60
2	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10	30
3	2	3	2	2	3	12	3	3	3	3	3	15	3	2	4	3	3	15	42
4	4	4	4	3	4	19	4	1	1	2	1	9	1	2	3	3	3	12	40
5	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	1	6	23
6	5	3	5	5	4	22	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	70
7	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	7	22
8	5	5	5	3	5	23	3	4	4	4	4	19	3	3	4	4	4	18	60
9	5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	65
10	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	60
11	3	3	3	4	2	15	1	4	1	2	4	12	2	1	4	2	3	12	39
12	4	4	4	4	4	20	2	2	2	3	3	12	4	2	2	4	4	16	48
13	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
14	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	53
15	1	1	2	2	1	7	1	5	2	2	5	15	2	5	2	3	5	17	39
16	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	52
17	4	3	3	4	4	18	3	4	4	4	3	18	3	3	3	3	4	16	52
18	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	50
19	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	5	4	4	5	5	23	59
20	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	48
21	4	3	4	3	3	17	3	4	4	3	4	18	4	3	3	4	3	17	52
22	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	3	17	3	4	3	4	3	17	50
23	2	3	3	3	3	14	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	4	17	46
24	4	4	4	4	3	19	4	4	3	3	4	18	4	4	3	4	4	19	56

25	1	2	2	1	2	8	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	1	6	22
26	2	1	1	2	2	8	2	2	5	1	1	11	2	2	2	2	5	13	32
27	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	7	22
28	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	64
29	5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	65
30	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	60
31	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16	51
32	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19	54
33	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	51
34	1	2	2	2	1	8	1	4	2	2	2	11	1	1	3	1	1	7	26
35	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	46
36	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	47
37	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
38	1	1	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	6	21
39	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	50
40	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	19
41	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	1	6	23
42	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	5	25	5	3	5	5	5	23	72
43	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	7	22
44	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	64
45	3	3	3	2	2	13	3	3	4	4	4	18	4	4	2	1	1	12	43
46	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	60
47	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	1	7	22
48	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
49	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
50	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	53
51	4	4	4	5	5	22	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	5	23	70
52	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	4	4	3	18	52

53	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	3	11	2	2	2	2	2	10	29
54	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	50
55	4	4	4	3	4	19	4	4	3	3	3	17	5	4	4	5	5	23	59
56	3	3	4	3	3	16	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	3	16	48
57	2	2	2	2	2	10	2	2	1	2	2	9	2	1	2	1	1	7	26
58	3	3	4	3	4	17	3	4	4	3	4	18	3	3	4	3	3	16	51
59	3	4	4	4	3	18	4	3	3	3	4	17	4	4	4	4	3	19	54
60	3	3	3	3	3	15	3	4	4	3	4	18	4	3	4	4	3	18	51
61	4	4	4	3	3	18	4	4	4	3	4	19	4	4	3	4	3	18	55
62	3	3	3	3	3	15	4	3	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	46
63	3	3	3	3	4	16	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	16	47
64	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	3	15	47
65	1	1	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	6	21
66	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	50
67	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	19
68	2	2	2	1	2	9	2	1	1	2	2	8	1	1	1	2	1	6	23
69	2	2	2	1	1	8	1	2	2	3	3	11	4	3	2	5	2	16	35
70	2	2	1	1	2	8	1	1	2	1	2	7	1	1	1	2	2	7	22
71	2	2	2	5	2	13	2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	4	12	37
72	5	5	5	5	5	25	5	3	4	4	4	20	4	4	2	4	4	18	63
73	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	3	20	4	4	4	4	4	20	60
74	1	1	2	2	2	8	1	1	1	2	2	7	2	1	1	2	1	7	22
75	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	60
76	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	3	3	3	3	3	15	45
77	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	3	16	4	4	4	3	4	19	53
78	1	1	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	6	21
79	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	50
80	1	1	1	1	2	6	1	1	1	2	1	6	1	2	2	1	1	7	19

81	4	4	3	4	3	18	3	4	3	3	3	16	4	2	4	3	4	17	51
82	2	2	2	1	1	8	2	2	2	3	3	12	2	2	2	1	1	8	28
83	3	3	4	3	3	16	3	4	4	3	4	18	3	4	4	2	3	16	50
84	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	12	2	3	2	2	2	11	33
85	3	3	3	4	3	16	3	4	3	3	3	16	3	4	4	3	4	18	50
86	1	1	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	1	1	2	1	1	6	21

V2: Clima laboral

N°	P1	P6	P11	P16	P21	P26	P31	P36	P41	P46	D1	P2	P7	P12	P17	P22	P27	P32	P37	P42	P47	D2	P3	P8	P13	P18	P23	P28	P33	P38	P42	P48	D3
1	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47	4	5	1	1	3	1	1	5	1	1	23	4	1	1	1	1	1	5	4	4	4	26
2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
3	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	20	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	23	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	25
4	1	3	3	1	3	1	3	4	4	1	24	4	3	1	2	2	2	4	1	1	1	21	1	1	1	2	2	1	1	2	2	15	
5	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	2	2	1	2	1	1	2	1	2	16	
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
7	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	18	
8	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	46	
9	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	
10	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	16	1	2	2	1	2	2	2	1	2	17	
12	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
14	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	41	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	37	2	2	2	2	2	2	1	4	2	21	
15	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	44	5	5	2	1	5	1	1	1	1	2	24	2	2	2	1	1	5	2	1	4	21	
16	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	38	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	36
17	4	4	5	3	3	4	5	4	4	3	39	4	3	5	5	3	3	3	4	4	3	37	3	4	3	4	3	4	3	2	2	30	
18	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	

19	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37	
20	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	32	
21	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	34	4	4	4	4	3	4	2	2	4	2	33	
22	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	33	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	35	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	37	
23	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	35	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
24	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	36	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	35	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
25	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	14	
26	2	5	5	5	2	5	2	5	2	5	38	4	4	2	1	1	2	2	2	2	2	22	2	5	2	2	2	1	5	2	2	2	25	
27	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	18	
28	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
29	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42	
30	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	
31	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	
33	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32	
34	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	18	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	17	2	1	1	1	2	2	4	1	1	1	16	
35	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	22	
36	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22	
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
38	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11	
39	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	
40	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	14	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	14	
41	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16	
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	45	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49	
43	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	18
44	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	41	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46	
45	4	1	5	1	5	1	1	4	1	1	24	4	4	4	1	4	1	1	4	1	5	29	1	4	4	1	4	1	5	1	1	1	23	
46	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42	

47	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	16	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	17
48	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	34	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	36
50	4	5	5	3	3	4	5	4	4	4	41	4	3	5	5	3	4	3	3	4	3	37	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	21
51	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	44	5	5	3	5	5	3	5	4	5	4	44	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	45
52	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	38	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	35	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	36
53	4	1	1	1	1	2	2	2	1	2	17	2	2	5	4	1	1	1	2	2	1	21	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	17
54	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22
55	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	46	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	37
56	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	35	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	34	4	4	4	4	2	4	2	2	4	2	32
57	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	17	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	16	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	15
58	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20
60	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	32
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	32	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
62	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32	1	2	2	2	2	2	2	4	2	2	21
63	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	22
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	38	4	2	4	4	5	4	4	4	2	2	35
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	11
66	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35
67	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	13	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	14	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	14
68	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	13	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	2	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16
69	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	17	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	26	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	25
70	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	13	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	18
71	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	17	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	21	2	3	2	1	1	3	2	2	2	2	20
72	4	5	5	5	5	5	3	4	4	4	44	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	21	2	1	2	2	1	1	3	3	3	3	21
73	4	4	5	3	3	4	5	5	4	5	42	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	42
74	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	16	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	17

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	48	242
2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	13	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	15	71
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	214
4	1	1	5	1	1	3	4	1	1	22	4	1	1	4	1	1	1	1	4	1	19	117
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	211
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	16	86
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	183
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	191
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	180
4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	230
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	39	188
2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	17	2	2	2	1	1	1	2	2	1	1	15	87
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	152
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	42	207
4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	34	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	37	172
2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	18	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	14	80
4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	34	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35	175
2	4	4	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	155
4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	37	175
4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	35	178
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34	148
2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	36	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	34	158
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	188
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18	87
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35	175
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	14	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	16	71
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	61
2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	18	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	25	111

2	1	1	1	1	1	3	1	1	1	13	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	15	71
1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	20	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	23	101
3	5	5	5	5	5	3	4	4	4	43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	169
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	44	211
2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	18	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	16	86
4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	36	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	37	183
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	191
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	180
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18	87
4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	33	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	35	175
1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	14	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2	16	71
2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	40	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41	180
3	2	2	5	2	1	1	1	2	2	21	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	14	86
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	4	5	4	4	3	4	5	4	39	188
4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	26	2	2	4	2	4	2	2	4	2	4	28	125
2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	37	152
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	16	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	18	87

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEMotivación.....

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. Violeta Cadenillas Albornoz DNI: 09748659

Especialidad del validador: Metodología

- 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

.....de.....del 20.....



Dra. Violeta Cadenillas Albornoz

-----CPPs-1809748659-----

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEClima laboral.....

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 Realización personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
3	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
8	La empresa promueve el desarrollo.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Involucramiento laboral	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
15	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	✓		✓		✓		

16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral..	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 3	✓		✓		✓		
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
27	existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4 Comunicación	✓		✓		✓	
30	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓	
31	En mi oficina, la información fluye adecuadamente. 4	✓		✓		✓	
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓	
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓	
36	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓	
37	La organización fomenta y promueve la comunicación.	✓		✓		✓	
38	El supervisor escucha el planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓	
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5 Condiciones laborales	✓		✓		✓	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEMotivación.....

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: RODRIGUEZ TABOADA ABEL. DNI: 08012553

Especialidad del validador: Tecnicista.

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

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

Jueves 19 de Dic del 2016.

Abel Rodríguez Taboada
Dr. Abel Rodríguez Taboada
Psicólogo
C.Pa.P 0032

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEClima laboral.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Realización personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
3	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	/		/		✓		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	/		✓		✓		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	/		✓		✓		
8	La empresa promueve el desarrollo.	/		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	/		✓		✓		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Involucramiento laboral	Si	No	Si	No	Si	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	/		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	/		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	/		/		✓		
15	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	✓		✓		✓		

16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral..	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Supervisión	SI	No	SI	No	SI	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 3	✓		✓		✓		
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
27	existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		

	DIMENSIÓN 4 Comunicación	✓		✓		✓	
30	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		/		✓	
31	En mi oficina, la información fluye adecuadamente. 4	✓		✓		✓	
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓	
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓	
36	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		/		✓	
37	La organización fomenta y promueve la comunicación.	✓		✓		✓	
38	El supervisor escucha el planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓	
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	✓		✓		✓	
	DIMENSIÓN 5 Condiciones laborales	/		/		✓	
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		/		✓	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		/	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		/		✓	

46	Existe una buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓		✓		✓	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	/		/		✓	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rodrigo Taborda Abel DNI: 08012553

Especialidad del validador: Psicólogo

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

Jue 19 de Dic del 2016.
Rodrigo Taborda Abel
 Dr. Abel Rodríguez Taborda
 Psicólogo
 C.P.S.P. 0031
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEMotivación.....

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Fernández Lara Augusto DNI: 07675570

Especialidad del validador: tomática

- 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

15 de 12 del 2016

Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. no. Equo.

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDEClima laboral.....

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
	DIMENSIÓN 1 Realización personal							
1	Existen oportunidades de progresar en la Organización.	✓		✓		✓		
2	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	✓		✓		✓		
3	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
4	Se valora los altos niveles de desempeño.	✓		✓		✓		
5	Los supervisores expresan reconocimiento por los logros.	✓		✓		✓		
6	Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	✓		✓		✓		
7	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.	✓		✓		✓		
8	La empresa promueve el desarrollo.	✓		✓		✓		
9	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.	✓		✓		✓		
10	Se reconocen los logros en el trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2 Involucramiento laboral	SI	No	SI	No	SI	No	
11	Se siente comprometido con el éxito de la Organización.	✓		✓		✓		
12	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo	✓		✓		✓		
13	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la Organización.	✓		✓		✓		
14	Los trabajadores están comprometidos con la organización.	✓		✓		✓		
15	En la oficina, se hacen mejorar las cosas cada día.	✓		✓		✓		

16	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo personal.	✓		✓		✓		
17	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante	✓		✓		✓		
18	Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal.	✓		✓		✓		
19	Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución.	✓		✓		✓		
20	La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral..	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 3 Supervisión	Si	No	Si	No	Si	No	
21	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan. 3	✓		✓		✓		
22	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	✓		✓		✓		
23	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar la tarea.	✓		✓		✓		
24	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.	✓		✓		✓		
25	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas	✓		✓		✓		
26	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	✓		✓		✓		
27	existen normas y procedimientos como guías de trabajo	✓		✓		✓		
28	Los objetivos del trabajo están claramente definidos	✓		✓		✓		
29	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	✓		✓		✓		
30	Existe un trato justo en la institución.	✓		✓		✓		

DIMENSIÓN 4 Comunicación							
30	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	✓		✓		✓	
31	En mi oficina, la información fluye adecuadamente. 4	✓		✓		✓	
32	En mi oficina, la información fluye adecuadamente.	✓		✓		✓	
33	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	✓		✓		✓	
34	Existen suficientes canales de comunicación.	✓		✓		✓	
35	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.	✓		✓		✓	
36	En la organización, se afrontan y superan los obstáculos.	✓		✓		✓	
37	La organización fomenta y promueve la comunicación.	✓		✓		✓	
38	El supervisor escucha el planteamientos que se le hacen.	✓		✓		✓	
39	Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas.	✓		✓		✓	
40	Se conocen los avances en las otras áreas de la organización.	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5 Condiciones laborales							
41	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	✓		✓		✓	
42	Los objetivos de trabajo son retadores.	✓		✓		✓	
43	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	✓		✓		✓	
44	El grupo con el que trabajo, funciona como una equipo bien integrado.	✓		✓		✓	
45	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.	✓		✓		✓	

46	Existe una buena administración de los recursos.	✓		✓		✓	
47	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.	✓		✓		✓	
48	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución	✓		✓		✓	
49	Se dispone de tecnología que facilite el trabajo.	✓		✓		✓	
50	La remuneración está de acuerdo al desempeño y los logros.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTO SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Fernández Lara Augusto DNI: 07675570

Especialidad del validador: temático

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

15 de 12 del 2016



Augusto Ricardo Fernández Lara
Mg. Adm. en la Educ.

Firma del Experto Informante.

Anexo E Artículo científico

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima - 2016

Br. Felisa Rosales Poma

enfelisa_rosa@hotmail.com

Escuela de Postgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

En la parte de metodológica se mencionó que el enfoque que se trabajó en la investigación fue cuantitativo , con un método hipotético – deductivo , tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional , diseño fue no experimental transversal ya que se realizó en un momento dado, la población estuvo constituido por el 86 personal de enfermería de un hospital público de Lima 2016 la muestra fue la totalidad de la población , se utilizaron dos instrumentos de medición para las variables en estudio dichos instrumentos pasaron por las propiedades básica la validez y confiabilidad . La conclusión general fue que existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,870.

Palabras clave: Motivación, clima laboral y personal de enfermería

Abstract

The general objective of the research was to determine the relationship between the motivation and the work environment of the nursing staff of a public hospital in Lima - 2016 " In the methodological part it was mentioned that the approach that

was worked in the research was quantitative, with a hypothetical - deductive method, type of investigation was substantive with a descriptive correlational level, design was non - experimental transversal since it was realized in a given moment , The population was made up of 86 nursing staff from a public hospital in Lima 2016, the sample was the entire population, two measurement instruments were used for the variables under study, these instruments went through the basic properties of validity and reliability. The general conclusion was that there is a significant relationship between the motivation and the working environment of the nurses of the emergency service of a public hospital in Lima. 2016; Since the significance level calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of 870.

Keywords: Motivation, work climate and nursing staff

Introducción

Franco (2015) en su investigación con título Clima laboral del profesional enfermero del hospital general Liborio Panchana, realizó un planteamiento de proporción, de modelo descriptiva y cruzada en un modelo deliberado de trabajadores, en la finalidad de sincronizar el ambiente profesional y hacer una mejora de trabajo. Se llevó acabo el uso de un temario de Litwin and Stringer este se aparecen localizados en dimensiones y las conclusiones logrados son: estructuralmente el 100% dice hay un panorama en el rango y en el procedimiento. En el tamaño de compromiso el 78% dice que el trabajo son bien realizados y no es necesario vigilancia. El 67.39% piensa que el hospital maneja un óptimo desempeño de ascenso el modelo indica con un 78.26% manifiesta que no tienen mejoras e incentivos por buen desempeño laboral. El 67.39% piensan que hay un buen manejo y orden sin embargo el 86.96% comentan que el responsable del area tienen relaciones impropias, y el 63.04% observan que los trabajadores son apáticos e indiferentes.

Definición de motivación

Para Reeve (2010), la motivación se dice de cambios que dan fuerza y curso a la conducta. Energías compromete que el comportamiento tiene resistencia; direcciones, que tiene objetivo, que se direcciona hacia la meta de labores y soluciones.

Características de la motivación

Para Zavala (2014) existen ciertas características bien definidas de la motivación como las propiedades activadoras: La activación, se identifican completamente en un comportamiento determinado que tiene el individuo. Si el comportamiento no se nota, puede tener posibles niveles motivacionales. La falta de la impulsar los comportamientos no significa que no hay motivación. (Reeve, 2010).

Dimensión 1: Necesidad de logro

Hay diversos caracteres que determinan a los trabajadores mirando a obtener nuevas metas. Laboran ven que se ganaran recompensas por su labor arduamente, cuando solo hay un mínimo de perder y esperan que sus trabajadores miren el mismo camino. (McClelland, 1961, citado en Gutiérrez, 2013).

Dimensión 2: Necesidad de poder

Existe una marcada desigualdad que nos da los alcances si el individuo está preparado para poder trabajar en él, este desarrollo nos dice que el individuo está listo para laborar pensando en las normas y no en su beneficio. En estas situaciones se consigue relacionar a todos ambos, la desigualdad está en el éxito particular lo haría en un triunfador grupal en busca del beneficio de toda la organización. McClellan (1961) citado por Gutiérrez (2013).

Dimensión 3: Necesidad de afiliación

Es la búsqueda por crecimiento y vincularse con individuos de la sociedad. Hay un balance de las metas y motivaciones por aceptación. La persona individuo encaminado a la meta labora de modo más intenso supervisado por su jefe. Un individuo así que una persona entusiasmada por la meta alcanzada, busca un técnico preparado, como punto de apoyo que le facilite lograr sus objetivos solo concentrándose en sus labores y no en sentimientos personales; libre expresión para desarrollar estas relaciones. (McClelland, 1961, citado en Gutiérrez, 2013).

Definición de clima laboral

Para Casana (2015) el clima laboral “es la percepción del empleado frente a su entorno laboral, lo que significa que dependerá de nuestra capacidad sensorial para discernir qué tan óptimo o desfavorable es el medio donde un trabajador brinda un esfuerzo laboral” (p. 27).

Dimensiones de clima laboral

De acuerdo a Palma (2004) citada por Casana (2015) el clima laboral se divide en cinco dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y condiciones laborales.

Dimensión 1: Realización personal

Para Palma (2004) citada en Casana (2015), la percepción de los trabajadores en relación a las probabilidades que las condiciones laborales favorecen los desarrollos personales y profesionales en relación a su futuro está vinculado a la realización personal.

Dimensión 2: Involucramiento laboral

Según Palma (2004) citada por Casana (2015), el involucramiento laboral es la identificación con los valores organizacionales y compromiso para con el cumplimiento y desarrollo de la organización.

Dimensión 3: Supervisión

Palma (2004) citada por Casana (2015) la consideró como la apreciación de funciones y significancia de los entes superiores durante la supervisión, en las labores los supervisores mantienen una relación donde prima el apoyo y la orientación que es parte de su desenvolvimiento diario.

Dimensión 4: Comunicación

Palma (2004) citada por Casana (2015) afirmó que la comunicación está referida al nivel de comunicación fluida, la rapidez, coherencia y el saber ser preciso con la información que se quiere o pretende emitir. Estas características de la comunicación garantizan el buen funcionamiento interno de la institución, como la atención a los usuarios, la buena comunicación garantiza el buen cumplimiento del trabajo encomendado y toda institución debe promover la comunicación interna.

Dimensión 5: Condiciones laborales

Para Palma (2004) citada por Casana (2015) las condiciones laborales son los reconocimientos que la organización, brinda los elementos materiales, economía psicosocial que necesitan para cumplir con los desempeños, de tal forma que facilite el desempeño de la labor de la mejor forma posible.

Metodología

El método de investigación es hipotético deductivo, el tipo de investigación realizada es del tipo básica, el diseño fue No experimental, es transversal y es descriptivo correlacional, porque busca determinar la relación ente las variables, la población estuvo conformada por 86 personas, los datos se obtuvieron mediante de encuesta utilizando como instrumento un cuestionario y para la confiabilidad de utilizo el Alfa de Cronbach para ambas variables.

Resultados

Los resultados descriptivos fueron que de los encuestados, el 27.9% presentan un nivel bajo, el 48.8% presentan nivel medio y el 23.3% presenta un nivel alto con respecto a la variable motivación y el 30.2% presentan un nivel inadecuado, el 41.9% presentan nivel regular y el 27.9% presenta un nivel adecuado con respecto al clima laboral.

Mientras los resultados inferenciales fueron que se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.870** lo que se interpreta al 99.99%** que la correlación es significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$); por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.841** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.836** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula; para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.835** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor $**p < .05$, podemos afirmar que existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016, coincidiendo con la investigación de Lucas (2014) en su investigación titulada Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014. Las conclusiones de los estudiosos dicen que el 56% molestia de las personas en el mal procedimiento de los trabajadores, por el poco presupuesto y falta de herramientas. Asimismo, Barón (2013) en su investigación titulada Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – MINSA 2012, tuvo como objetivo determinar y describir los factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención Red Chiclayo – MINSA 2012. La investigación fue cuantitativa de diseño descriptivo transversal. Se realizó la captación de datos un conjunto de preguntas hechas, está separado en dos mitades: el enfoque cuantitativo personales con 7 interrogantes y la segunda a los factores motivacionales extrínsecos con 13 preguntas. El estudio de dato fue descriptivos usando el programa estadístico SPSS 18, arrojando resultado que las causas motivacionales extrínsecos activados en el trabajo son: salario, ambiente en el trabajo, responsabilidad.

Conclusiones

Primera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la motivación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,870.

Segunda:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la necesidad de logro y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de

emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,841$.

Tercera:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la necesidad de poder y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016.; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,836$.

Cuarta:

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa entre la necesidad de afiliación y el clima laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia de un hospital público de Lima. 2016; puesto que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de $r = ,835$.

Referencias

- Barón, J. (2013). *Factores motivacionales en el desempeño laboral de las enfermeras del primer nivel de atención red Chiclayo – MINSA 2012*. (Tesis de licenciatura). Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.
- Casana, M. (2015). *Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa azucarera de Chiquitoy*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Franco, J. (2015). *Clima laboral percibido por los profesionales de enfermería del hospital general Liborio Panchana año 2014*. (Tesis de maestría). Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.
- Gutiérrez, W. (2013). *Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones*. Lima, Perú: PUCP
- Lucas, M. (2014). *Desempeño de los/las líderes de enfermería y la motivación del personal en el cumplimiento de actividades y la satisfacción de los usuarios del hospital fisco misional divina providencia, cantón San Lorenzo provincia de Esmeraldas durante los meses abril - junio 2014*.

(Tesis de licenciatura). Ecuador: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.

McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold.

Palma, S. (2004). *Escala clima laboral CL-SPC*. Lima: Cartolan.

Reeve, J. (2010). *Motivación y emoción*. México: McGraw Hill.

Zavala, O. (2014). *Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas*. (Tesis de maestría). México: Instituto Politécnico Nacional.