

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POSGRADO



**MOTIVACION PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA
ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO
INFANTIL EL CARMEN, HUANCAYO - 2016.**



**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADEMICO DE MAESTRO
EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD**

**TESISTA: EDISON PAREDES GRANDEZ
ASESOR: DRA. VERÓNICA CAJAS BRAVO**

HUÁNUCO - PERÚ

2016

DEDICATORIA

A mis padres Eladio y Bilma
quienes a lo largo de mi vida me
inculcaron el espíritu de superación
e incentivaron a terminar las metas
que me propuse.

Edison

AGRADECIMIENTO

A la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” por contribuir al logro de los objetivos de sus estudiantes.

A los docentes de la Escuela de Post grado de la Universidad Nacional “Hermilio Valdizan” por su continua orientación en el desarrollo de la presente investigación.

A la asesora Dra. Verónica Cajas Bravo por contribuir para el desarrollo de la presente investigación y por haberme transmitido los conocimientos obtenidos

A la Dra. Pilar Díaz Valer directora del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo por autorizar esta investigación.

A los profesionales Obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo, por formar parte y proporcionar la información requerida para el desarrollo de esta investigación.

El investigador

RESUMEN

El título de la presente investigación es: Motivación personal relacionado al clima organizacional en el Hospital Materno Infantil El Carmen – Huancayo – 2016; como problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016?; como objetivo general: Identificar la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016; y como hipótesis general: Existe relación positiva entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016.

El método de estudio fue el científico; el tipo: no experimental de nivel correlacional y el diseño: descriptivo correlacional; la muestra censal o universo estuvo conformada por 70 obstetras del Hospital El Carmen; se aplicó los cuestionarios de las dos variables de estudio que fueron validados por juicio de expertos y para la confiabilidad se utilizó el coeficiente de Alfa de Cronbach.

Los resultados de la correlación entre ambas variables de estudio, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.847$, con respecto a la muestra de estudio.

Palabras clave:

Motivación y clima organizacional.

ABSTRACT

The title of this research is: Personal motivation related to the organizational climate at the Maternal and Child Hospital El Carmen - Huancayo - 2016; as a general problem: What is the relationship that exists between motivation and organizational climate in obstetric professionals at the El Carmen-Huancayo Maternal and Child Teaching Hospital -2016 ?; as a general objective: To identify the relationship that exists between the motivation and the organizational climate in the obstetric professionals of the Maternal and Child Teaching Hospital El Carmen-Huancayo -2016; and as a general hypothesis: There is a positive relationship between motivation and organizational climate in obstetric professionals at the El Carmen-Huancayo Maternal and Child Teaching Hospital - 2016.

The method of study was the scientist; type: non-experimental correlational level and design: descriptive correlational; the census sample or universe was conformed by 70 obstetricians of the Hospital El Carmen; the questionnaires of the two study variables that were validated by expert judgment were applied and for reliability the Cronbach's Alpha coefficient was used.

The results of the correlation between both study variables, is a high correlation, because $r_s = 0.847$, with respect to the study sample.

Keywords:

Motivation and organizational climate.

INTRODUCCIÓN

Desde principios del siglo XIX, se ha puesto en evidencia el papel de los componentes físicos y sociales sobre el comportamiento humano. Así es como el clima organizacional determina la forma en que un individuo percibe su trabajo, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

En los casos estudiados, los factores culturales han evolucionado a través del tiempo influidos por cambios en las estrategias internas y en las demandas del contexto, los mismos que han condicionado el comportamiento de sus integrantes y en particular, de sus directivos. Han influido en su orientación hacia los procesos, hacia los equipos en la administración del tiempo y de los recursos, y en la forma de relacionarse con los pacientes, entre otras cuestiones.

Al inicio del año 2011, se dio de manera repentina la unificación de dos grandes hospitales en la ciudad de Huancayo, así como de un Centro Materno Infantil del distrito de El Tambo, a fin de implementar Hospitales especializados y diferenciados; dando como resultado El Hospital Regional Docente Materno Infantil El Carmen - Huancayo, lugar de estudio de la presente investigación, y El Hospital Regional Docente Clínico Quirúrgico Daniel Alcides Carrión, con el objetivo de que se elimine la competencia absurda entre los establecimientos del MINSA, para evitar el maltrato del paciente y asegurar la guardia medica con especialistas y ya no con médicos generales; al mismo tiempo sirva para recaudar mayores recursos destinados a la mejora de la infraestructura y los recursos humanos de los establecimientos de salud del estado, siendo este último mencionado el elemento más importante de la organización de la salud, para lograr su máximo desempeño laboral con personal motivado y por ende esto asociado a un buen clima organizacional.

La comprensión del fenómeno organizacional es una necesidad de todos los profesionales que tienen alguna responsabilidad en el manejo de personas y recursos en una sociedad moderna donde el avance acelerado de la ciencia y la técnica a obligado a competir dentro de un mercado cuya dinámica está pautada fundamentalmente por el desarrollo.

En salud pública se le da gran importancia a la valoración del clima organizacional en las instituciones, porque constituye un elemento esencial en el desarrollo de su estrategia organizacional planificada, posibilitándole al directivo una visión futura de la organización, y como elemento diagnóstico de la realidad cambiante del entorno, lo que permite identificar las necesidades reales de la misma en relación con el futuro deseado, para de esta forma trazar las acciones que deben iniciarse en el presente que permitan alcanzar la visión del futuro diseñado para la institución.

El clima organizacional resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, pues les permite proyectar un incremento en la productividad y conducir la gestión de los cambios necesarios de la organización para el mejoramiento continuo, ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones

El ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sea organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que la motivación se define para el estudio como un factor que ocasiona, canaliza y sostiene la conducta humana y por lo tanto la motivación se hace indispensable en el clima organizacional del establecimiento de salud, ya que la labor principal es atender directamente a seres humanos que, por lo general, están atravesando por algún problema de salud y necesitan apoyarse en personas motivadas para superar este trance y seguir adelante.

Por todo lo anteriormente planteado, el objetivo de este artículo es entregar y explicar una perspectiva acerca del concepto de clima organizacional, su diagnóstico y sus ventajas para los directivos en la atención especializada de la salud.

El objetivo de este artículo es determinar si la Motivación de los Profesionales Obstetras tiene relación con el Clima Organizacional del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo 2016

Por ello se determinó que el grado de motivación no es alto en los profesionales Obstetras y no genera un buen clima organizacional

Esta investigación está estructurada en 5 capítulos, en el primer capítulo se aborda el problema, objetivos, hipótesis, variables, justificación viabilidad y sus limitaciones; en el segundo capítulo se exhibe el marco teórico donde se tiene en cuenta los antecedentes, las bases teóricas, definiciones conceptuales y bases epistémicos. En el tercer capítulo se expone la metodología de la investigación, donde se tiene el tipo de investigación, población, muestra, instrumentos de recolección de datos, método, nivel de investigación y el procesamiento y presentación de datos. En el cuarto capítulo se expone los resultados de la investigación con su respectivo análisis e interpretación. En el quinto capítulo se presenta la discusión y finalmente se muestran las conclusiones recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

INDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Resumen	iv
Abstract	v
Introducción	vi
INDICE	ix

CAPITULO I**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Descripción del problema	11
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	12
1.3. Objetivo General y objetivos específicos	13
1.3.1. Objetivo general	13
1.3.2. Objetivos específicos	13
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis	14
1.4.1. Hipótesis general	14
1.4.2. Hipótesis específicas	14
1.5. Variables	14
1.5.1. Identificación y relación entre variables	14
1.5.2. Operacionalización de variables	15
1.6. Justificación e importancia	17
1.6.1. Justificación	17
1.7. Viabilidad	18
1.8. Limitaciones	18

CAPITULO II**MARCO TEÓRICO**

2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas	26
2.3. Definiciones conceptuales	34
2.3.1. Motivación	34

2.3.2. Clima organizacional	34
2.4. Bases epistémicos	35

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación	37
3.1.1. Nivel de investigación	37
3.1.2. Lugar de la investigación	37
3.2. Diseño y esquema de la investigación	37
3.3. Población y muestra	38
3.3.1. Tipo de muestreo	39
3.4. Instrumento de recolección de datos	39
3.4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos empleados	39
3.5. Técnicas de recojo procesamiento y presentación de datos	42
3.5.1. Técnicas de recolección de datos	42
3.5.2. Elaboración y procesamiento de datos	44

CAPÍTULO IV RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

46

CAPÍTULO V DISCUSIÓN DE RESULTADOS

69

CONCLUSIONES	76
SUGERENCIAS	78
BIBLIOGRAFÍA	79
ANEXOS	82

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

Al inicio del año 2011, se dio de manera repentina la unificación de dos grandes hospitales en la ciudad de Huancayo, a fin de implementar Hospitales especializados y diferenciados; dando como resultado un Hospital especializado Materno Infantil Docente El Carmen, lugar de estudio de la presente investigación, y el Hospital clínico quirúrgico Daniel Alcides Carrión, con el objetivo de que se elimine la competencia absurda entre los establecimientos del MINSA, para evitar el maltrato del paciente y asegurar la guardia médica con especialistas y ya no con médicos generales; al mismo tiempo sirva para recaudar mayores recursos destinados a la mejora de la infraestructura y los recursos humanos de los establecimientos de salud del estado; siendo este último mencionado el elemento más importante de la organización de salud para lograr su máximo desempeño laboral con personal motivado y por ende esto asociado a un buen clima organizacional.

El ser humano orienta la conducta hacia objetivos y metas, bien sea organizacionales o personales, en respuesta a estímulos internos y externos que recibe, es de esta manera que la motivación se define para el estudio como un factor que ocasiona, canaliza y sostienen la conducta humana y por lo tanto la motivación se hace indispensable en el clima organizacional del establecimiento de salud , Ya que la labor principal es atender directamente a seres humanos que

,por lo general, están atravesando por algún problema de salud y necesitan apoyarse en personas motivadas para superar este trance y seguir adelante.

Sin embargo, es algo difícil de lograr, ya que existen variables como la capacidad de los miembros, la intensidad de los conflictos a solucionar y las presiones internas para que los miembros sigan las normas establecidas. Además, el administrador debe desempeñar funciones activadoras y emplear los incentivos adecuados, de real interés de los subordinados, para obtener motivación en sus trabajadores. Considerando que de este proceso ya han transcurrido un año y más aun teniendo en cuenta que se ha realizado la transferencia de personal profesional de tres establecimientos de salud, con diferentes motivaciones y climas organizacionales a un nuevo sistema de atención, el cual amerita ser evaluado estos dos aspectos a fin de obtener información relativa de los profesionales de dicha institución. Con esta investigación buscamos identificar las motivaciones que generan cambios en el clima organizacional del Hospital materno infantil El Carmen - Huancayo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016?

- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016?
- ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Identificar la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- Identificar la relación que existe entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016.
- Identificar la relación que existe entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016
- Identificar la relación que existe entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe relación positiva entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe relación positiva entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016
- Existe relación positiva entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016
- Existe relación positiva entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016.

1.5. Variables

1.5.1. Identificación y relación entre variables

-Variable 1: Motivación

-Variable 2: Clima organizacional

1.5.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Operacionalización de la variable N° 1: Motivación

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	La motivación se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinados motivos. Chiavenato I. (2011)	La motivación es en todo ser humano un continuo aprendizaje y depende de factores tanto internos como externos.	- Logro	- Influir en la organización para que la toma de decisiones sea asertiva.	Ordinal
				- Implementar cosas nuevas y cambiar en la forma de hacerlas para el lograr de las metas.	Escala de valoración
				- Implementar y proponer retos en la organización para el logro de los objetivos.	
			- Poder	- Promover la toma de decisiones en la organización de acuerdo a la información disponible.	(3) Siempre
				- Promover la toma de decisiones en la organización de acuerdo a la información disponible.	(2) A veces
				- Incentivar al personal para la participación activa de sus miembros para el logro de las actividades programadas	(1) Nunca
			- Afiliación	- Lograr la aceptación dentro de la organización.	
				- Valorar los aportes en bien de la organización.	
				- Establecer la afiliación entre los integrantes de la organización para el mejor desenvolvimiento de sus actores.	

Operacionalización de la variable N° 2: Clima organizacional

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Son las percepciones compartidas por los integrantes de la organización teniendo en cuenta el trabajo realizado, el ambiente en que se da, la relación entre los integrantes y otras situaciones que afectan el trabajo (MINSa)	Son los aspectos que van a guardar relación con el ambiente de la organización considerando para ello la comunicación, el conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y la toma de decisiones.	1. Potencial humano	Liderazgo	- Influir en la organización para que la toma de decisiones sea asertiva.	Ordinal Escala de valoración (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca
				Innovación	- Implementar cosas nuevas y cambiar en la forma de hacerlas para el lograr de las metas.	
				Recompensa	- Promover en la organización más el premio que el castigo para generar un clima apropiado y sano.	
				Confort	- instaurar un ambiente físico, agradable y sano para lograr el buen desenvolvimiento de sus actores.	
			2. Diseño organizacional	Estructura	- Percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados.	
				Toma de decisiones	- Promover la toma de decisiones en la organización de acuerdo a la información disponible.	
				Comunicación	- Crear mucha comunicación en la organización para lograr con facilidad las opiniones y quejas de sus actores.	
				Remuneración	- Lograr una adecuada remuneración para los integrantes de la organización.	
			3. Cultura de la organización	Identidad	- Motivar un sentimiento de pertenencia a la organización; que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.	
				Conflicto y cooperación	- Desarrollar capacidades para resolver conflictos en la organización en cooperación para el buen desenvolvimiento de los actores	
Estímulo	- Condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización tomando en cuenta su iniciativa.					

Fuente: Adaptado y aplicado por el MINSa (12)

1.6. Justificación e importancia

1.6.1. Justificación

Conveniencia: Este estudio es conveniente porque nos permitió determinar y conocer con más amplitud sobre las dos variables propuestas que son motivación y clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen”.

Relevancia social: esta investigación tiene mucha relevancia social porque nos ayudó también a resolver inconvenientes en la población objeto de estudio y que serán los más beneficiados los profesionales obstetras y considerando también a todo el personal asistencial y administrativo de este hospital y porque no a todo el sector salud ya que también serán los beneficiados.

Implicaciones prácticas: consideramos también que esta investigación tiene implicancias prácticas ya que ayudó a resolver problemas en el lugar objeto de investigación.

Valor teórico: esta investigación tiene valor teórico ya que será base para futuras investigaciones realizadas considerando el estudio de estas dos variables de estudio juntas en el cual también se puedan desarrollar nuevas teorías, elaborar instrumentos para la recolección de los datos en futuras investigaciones.

Utilidad metodológica: esta investigación tiene utilidad metodológica porque en base a esta pueden crearse concepciones nuevas de estas dos variables de estudio.

1.7. Viabilidad

La ejecución de la presente investigación es factible ya que existe el permiso para poder acceder y aplicar los cuestionarios a los profesionales Obstetras del Hospital Docente Materno Infantil “El Carmen” de Huancayo; se cuenta con todo lo necesario para el desarrollo de esta investigación.

También conocida como factibilidad y toma en cuenta los recursos financieros, humanos y materiales de los que se pueden disponer para el desarrollo de la investigación y evalúa si estos son los suficientes para llevar a buen término la investigación.

Esta referida a los aspectos prácticos de la prueba, tales como si esta proporciona retroalimentación o no, si su aplicación y calificación no es innecesariamente dificultosa, si proporciona las tablas o los criterios, para ello y por ultimo si el tiempo asignado es el necesario. (19)

1.8. Limitaciones

Las limitaciones en la investigación son obstáculos que eventualmente pudieran presentarse durante el desarrollo de la investigación” considerando así cinco limitaciones: en el tiempo, en el espacio, en recursos, en la información y en el uso de la tecnología (18)

En el tiempo: consideramos que tuve limitaciones con regresar en los turnos de los profesionales obstetras para que de esa forma llegue a desarrollar los cuestionarios a su totalidad.

En el espacio: tuve limitaciones considerando que los profesionales obstetras se encuentran distribuidos en diferentes ambientes dentro del establecimiento y fuera de él.

En recursos: no hubo limitación

En la información: no hubo limitación ya que todos los encuestados entregaron los cuestionarios bien rellenos.

En el uso de la tecnología: no hubo limitaciones ya que los programas ya están establecidos para este tipo de investigaciones. Ejm, SPSS (3)

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

NIVEL INTERNACIONAL:

Jaén, D. M. (2010), en su tesis titulada “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales” desarrollada en una muestra de 240 trabajadores, habiendo aplicado el instrumento de recolección de datos denominado escala de motivación psicosocial MPS, llegó a las siguientes conclusiones, La primera hipótesis establecía la existencia de relación positiva y significativa entre las puntuaciones en motivación y la evaluación del rendimiento, es decir, que los individuos que obtuviesen puntuaciones más altas en motivación, tendrían un mejor rendimiento general en el trabajo. De manera más concreta, predecíamos que, a mayores puntuaciones en el nivel de Ejecución de los distintos motivos, mejores evaluaciones del rendimiento obtendrían los trabajadores (1)

Sánchez, P. M. (2011) de la República Bolivariana de Venezuela, realizó la tesis titulada “Motivación como factor determinante del desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. La muestra fue integrada por 12 trabajadores, la técnica e instrumento utilizada para la recolección de datos fue la encuesta tipo cuestionario, con 39 preguntas cerradas de escala Likert, para validar el instrumento se

empleó la técnica de juicio de expertos, la confiabilidad se realizó a través del Coeficiente Alfa de Cronbach. En conclusión se determinó que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no les parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas, por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades (2).

Cortes J. (2012) formuló la tesis titulada: Diagnóstico del clima organizacional “Dr. Lui F. Nachón”. Xalapa, Ver. 2009; para obtener el grado académico de: Maestra en Salud Pública de la Universidad Veracruzana; el tipo de estudio fue el descriptivo llegando a las siguientes conclusiones: 1) El clima organizacional en general en el lugar objeto de estudio es no satisfactorio. 2) Con lo referente a liderazgo se concluye que existe preocupación de los directivos para la comprensión del trabajo por parte del personal, que la distribución del trabajo es organizado, que hay claridad en la distribución de las funciones, conocimiento de las metas en las áreas de trabajo. 3) de la reciprocidad se concluye que el personal considera que las autoridades no contribuyen en la realización personal y profesional de ellos, que no hay retribución por parte de las autoridades a sus actividades laborales, que las promociones carecen de objetividad, no existe distribución equitativa de las oportunidades de capacitación. 4) de la motivación concluyen en lo siguiente: prevalece una sensación

orgullo de pertenencia, existe libertad de acción para la realización de su trabajo; el personal que mostro mayor insatisfacción fue el administrativo. (3)

Schubert O. I. (2009), en El Salvador desarrolló la tesis titulada “La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de San Salvador”, se utilizó una muestra de 156 personas de sexo femenino y masculino. Para ello se utilizó la “Escala de Motivaciones Psicosociales” (MPS) elaborada por J. L. Fernández Seara y fue administrada en forma grupal en un tiempo que osciló entre 30 y 45 minutos. La escala evalúa seis factores: (As): aceptación e integración social, (Rs): reconocimiento social, (Ac): autoestima/autoconcepto, (Ad): autodesarrollo, (Po): poder y (Se): seguridad. Las conclusiones muestran que no existe una relación significativa entre los factores mencionados y el desempeño laboral de los empleados, ya que ellos independientemente de las condiciones en las que se encuentren cada uno de los factores, realizarán de igual manera sus labores, con el mismo esfuerzo y dedicación. Se espera que en otras investigaciones se profundice más sobre el tema de investigación, tomando en cuenta otras variables que influyen en el tema investigado. (4)

NIVEL NACIONAL:

Castillo, D. F. (2014) en su tesis “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos” El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del

sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. Para cumplir con el propósito de la presente investigación, se trabajó con una muestra de cien trabajadores dependientes entre 25 a 40 años de edad, quienes ocupaban diferentes posiciones jerárquicas dentro de la organización. Se utilizó la escala de Clima Laboral de Sonia Palma (1999), la escala de Motivación Laboral de Gagné, Forest, Gilbert, Aubé, Morin y Malorni (2010) y la escala de Satisfacción Laboral de Price, la cual fue adaptada al contexto peruano por Alarco (2010). Las conclusiones muestran una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente). (5)

Vásquez, T. M. (2013) desarrolló la investigación titulada “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico –H.R.D.L.M, Chiclayo, 2011” Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. Se utilizó un Test de Likert de 52 preguntas divididas en ítems de motivación y comportamiento. Concluyendo que, entre los

factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados. (6)

Remuzgo, A. (2013) en el estudio denominado “Motivación y Nivel de satisfacción del desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de geriatría del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen”, concluye: La insatisfacción en el desempeño laboral por una carencia de motivación en el servicio. Asumiendo los hallazgos teóricos revisados, esta investigación se fundamenta científicamente teniendo en cuenta a Señala Stoner que los gerentes e investigadores de la administración se enfrentaron al concepto de la motivación y debieron buscar formas de entender y conceptualizar este constructo para poder utilizarlo en su labor diaria en las instituciones que tenían a su cargo. (7)

NIVEL REGIONAL:

Aliaga K. (2016) elaboró un trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la Salud titulado: Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2016, la muestra de estudio fue de

90 trabajadores, llegando a las siguientes conclusiones: 1) Se ha determinado que existe una correlación positiva media y significativa entre el liderazgo y el clima organizacional en trabajadores del centro de Salud de Chilca, con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 43,32. 2) Se ha determinado que existe una correlación positiva débil y significativa entre el liderazgo y el potencial humano en trabajadores del centro de Salud de Chilca, con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 45,68. 3) Se ha determinado que existe una correlación positiva media y significativa entre el liderazgo y el diseño organizacional en trabajadores del centro de Salud de Chilca con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 32,12. 4) Se ha determinado que existe una correlación positiva media y significativa entre el liderazgo y la cultura de la organización de los trabajadores del centro de Salud de Chilca, con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 38,15.(24)

Arredondo D. (2008) ha llevado a cabo en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma una investigación que titula Inteligencia emocional y clima organizacional: para dicho estudio se consideró a 119 trabajadores y concluyen que no existe correlación entre la variable inteligencia emocional con respecto a la percepción del clima organizacional, refiriéndose también en dicho estudio que los niveles de inteligencia emocional es mayormente normal, seguido de nivel emocional bajo; por otro lado de todos los observados el 78.99% perciben el clima organizacional como aceptable, un 19.33% ineficaz y 1.68% excelente; con respecto a percepción de clima organizacional

hubo mejor percepción en los profesionales obstetras que en el grupo de médicos y enfermeras (8)

2.2. Bases teóricas

Teorías sobre motivación

A continuación, mencionaremos las principales teorías de motivación que sustentan nuestro estudio.

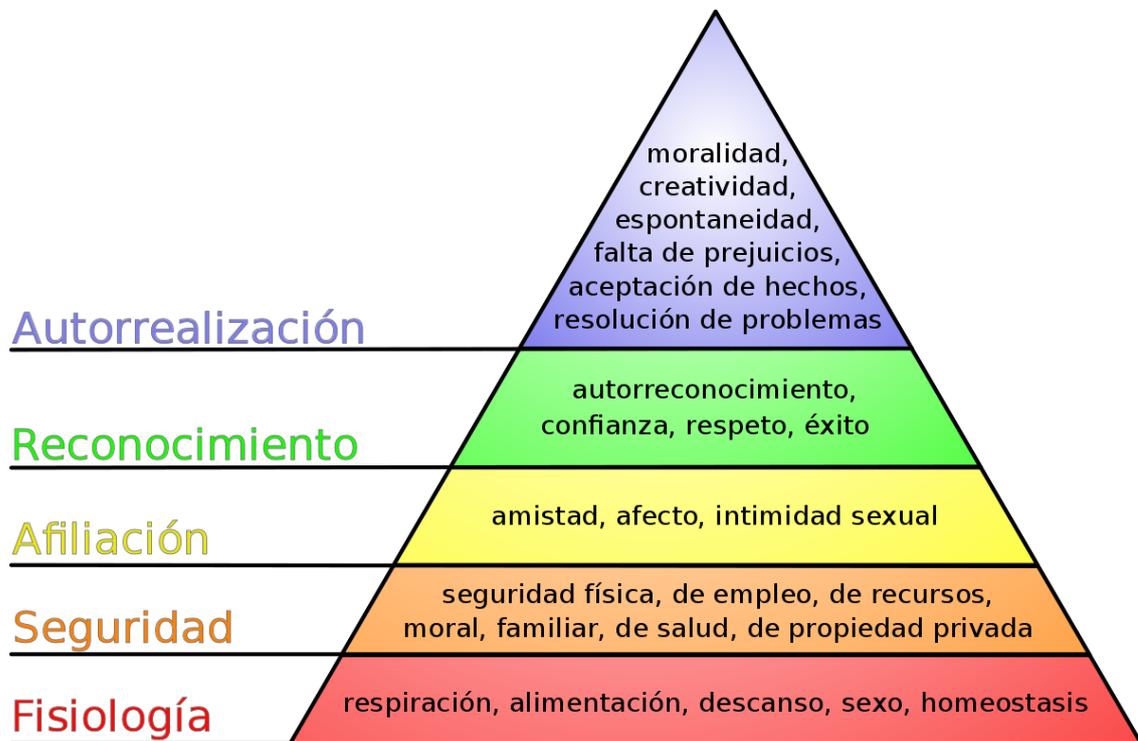
Teoría de las necesidades de Maslow

Para Maslow (1943) citado en (9). Las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo; su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. La teoría motivacional más conocida es la de Maslow, y se basa en la jerarquía de las necesidades humanas.

Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide de acuerdo con su importancia respecto de la conducta humana; en la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes llamadas también necesidades primarias; mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales llamadas también necesidades secundarias. (9)

La teoría propuesta por Maslow, parte del supuesto que el hombre actúa por necesidades, nuestro objetivo es mostrar la importancia de esta teoría, tan trascendental para el comportamiento organizacional.

Maslow. (2000) contempla a la motivación humana en términos de una jerarquía de cinco necesidades que las clasifica a su vez en necesidades de orden inferior y necesidades de orden superior.



Entre las necesidades de **orden inferior** se encuentran:

- **Fisiológicas:** Son necesidades de primer nivel y se refieren a la supervivencia, involucra: aire, agua, alimento, vivienda, vestido, etc.
- **Seguridad:** Se relaciona con la tendencia a la conservación, frente a situaciones de peligro, incluye el deseo de seguridad, estabilidad y ausencia de dolor.

Entre las necesidades de orden superior se encuentran:

- **Sociales o de amor:** El hombre tiene la necesidad de relacionarse de agruparse formal o informalmente, de sentirse uno mismo requerido.
- **Estima:** Es necesario recibir reconocimiento de los demás, de lo contrario se frustra los esfuerzos de esta índole generar sentimientos de prestigio de confianza en si mismo, proyectándose al medio en que interactúa.
- **Autorrealización:** Consiste en desarrollar al máximo el potencial de cada uno, se trata de una sensación auto superadora permanente. El llegar a ser

todo lo que uno se ha propuesto como meta, es un objetivo humano inculcado por la cultura del éxito y competitividad y por ende de prosperidad personal y social, rechazando el de incluirse dentro de la cultura de derrota.

Esta teoría sostiene que la persona está en permanente estado de motivación, y que a medida que se satisface un deseo, surge otro en su lugar. El enfoque de Maslow, aunque es demasiado amplio, representa para la administración de recursos humanos un valioso modelo del comportamiento de las personas, basado en la carencia o falta de satisfacción en una necesidad específica y complacencia que lo lleva al individuo a satisfacer dicha necesidad. Sin embargo, una vez que sea cubierta disminuirá su importancia y se activará el siguiente nivel superior. En esta forma una necesidad no tiene que satisfacerse por completo antes de que emerja la siguiente. En las sociedades modernas muchos trabajadores ya han satisfecho sus necesidades de orden inferior y están motivados por necesidades psicológicas de orden superior. Sin embargo, esto sucederá en países altamente desarrollados, Pero en países como el nuestro aún existe mucha gente que trabaja para satisfacer necesidades primarias (9)

Teoría de los dos factores de Herzberg

Según Herzberg (1959) citado en (9) refiere que la motivación se basa en un ambiente externo. Para la motivación para trabajar depende de dos factores que son:

- **Factores higiénicos:** se refiere a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; que son las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de

supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades. Sin embargo, estos factores tienen una capacidad limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados.

Sin embargo, si son precarios provocan insatisfacción, razón por la cual que se llaman factores de insatisfacción y son:

- Condiciones de trabajo y bienestar
 - Políticas de la organización y administración
 - Relaciones con el supervisor
 - Competencia técnica del supervisor
 - Salario y remuneración
 - Seguridad en el puesto
 - Relaciones con los colegas
- **Factores motivacionales:** se refieren al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionadas con este; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad superior a los niveles normales. La motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiesta en la ejecución de las tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo. Constituyen en contenido del puesto en sí y son:
 - Delegación de responsabilidad
 - Libertad para decidir cómo realizar una labor
 - Posibilidades de ascenso
 - Utilización plena de las habilidades personales
 - Formulación de objetivos y evaluación relacionada con ellos

- Simplificación del puesto
- Ampliación o enriquecimiento del puesto

Teoría de motivación de Vroom

Vroom V. (1964) citado en (9) se menciona esta teoría se limita a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. De acuerdo a Vroom en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir:

1. Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos.
2. La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales.
3. La capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en el.

Teoría de las expectativas – Porter y Lawler

En sus trabajos sobre motivación, Lawler III, encontró contundentes evidencias de que el dinero motiva el desempeño y ciertos comportamientos, como el compañerismo y la dedicación a la organización; a pesar del obvio resultado encontró que el dinero representa poco poder motivacional en virtud de su aplicación incorrecta en la mayoría de las organizaciones. En muchas de ellas, la relación no consistente entre el dinero y el desempeño se debe a varias razones como se ve a continuación:

1. En enorme lapso que transcurre entre el desempeño y el incentivo salarial correspondiente. La debilidad del incentivo y la tardanza en recibirlo dan la falsa impresión de que las ganancias

de las personas son independientes de su desempeño. Como el refuerzo es débil y rezagado, la relación entre el dinero y el desempeño se vuelve frágil.

2. Las evaluaciones del desempeño no generan diferencias salariales, pues a los gerentes y evaluadores no les gusta enfrentar a las personas de bajo desempeño que no estén dispuestas a dejar de recibir algún incentivo salarial o recibir uno menor que sus colegas que reportan un mejor desempeño. De esta manera los salarios tienden a mantenerse en un término medio, no recompensan un desempeño excelente y provocan una relación incongruente entre dinero y desempeño y la relación se vuelve disonante. (9)

Teoría de las necesidades aprendidas de McClelland

McClelland (10) propuso una teoría sobre la motivación que se asocia estrechamente con conceptos del aprendizaje. Considera que muchas necesidades se adquieren de la cultura. Tres de estas necesidades aprendidas son la necesidad de **logro**, necesidad de **afiliación** y necesidad de **poder**. (Ivancevich et.al, 2006: 147). De acuerdo a resultados de investigaciones, McClelland desarrollo un conjunto descriptivo de factores que reflejan una gran necesidad de logro, estas son:

1. A la persona le gusta asumir la responsabilidad en la resolución de problemas.
2. La persona tiende a establecer metas de logro moderadas y se inclina a asumir riesgos calculados.

3. La persona desea retroalimentación sobre el desempeño.

Teorías sobre Clima Organizacional

Teoría de Rensis Likert

Por lo tanto Likert mediante estudios realizados refiere que las características básicas en los departamentos con productividad más elevada eran que los supervisores delegaban más autoridad, ejercían una supervisión más flexible y mostraban interés por la vida personal y bienestar de sus subordinados, por lo que concluyó que los supervisores que se orientaban hacia un mayor interés por sus subordinados más que por la tarea, eran superiores en productividad que los que anteponían el interés por la tarea, por lo que los subordinados mostraban una moral baja y menos satisfacción por su trabajo.(13).

Teoría De las relaciones humanas

La teoría de las relaciones humanas (también denominada escuela humanística), desarrollada por Elton Mayo fue básicamente un movimiento de reacción y de oposición a la teoría clásica de la administración.

La teoría clásica pretendió desarrollar una nueva filosofía empresarial, una civilización industrial en el que la tecnología y el método del trabajo constituyen las más importantes preocupaciones en consecuencia, la teoría de las relaciones humanas, surgió de la necesidad de contrarrestar la fuerte tendencia de la deshumanización del trabajo, iniciada con la aplicación de los métodos rigurosos, científicos y precisos a los cuales los trabajadores deberían someterse forzosamente.

Las relaciones humanas en la organización, los individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social para explicar o justificar el comportamiento humano en las organizaciones, la teoría de relaciones humanas estudio a fondo esa interacción social. Se entiende por relaciones humanas las acciones y actitudes resultantes de los contactos entre personas y grupos. Cada individuo es una personalidad altamente diferenciada, que incide en el comportamiento y actitudes de las personas con quienes mantiene contacto y, a la vez, recibe mucha influencia de sus semejantes. En la búsqueda de comprensión, aceptación y participación, el individuo trata de compenetrarse con otros individuos y grupos definidos, con el fin de satisfacer sus intereses y aspiraciones más inmediatos. En su comportamiento influyen el ambiente y las diversas actitudes y normas informales existentes en los distintos grupos. En las empresas surgen las oportunidades de desarrollar relaciones humanas debido a la gran cantidad de grupos y las interacciones que se presentan necesariamente. Solo la comprensión de la naturaleza de esas relaciones humanas permite al administrador obtener mejores resultados de sus subordinados: la comprensión de las relaciones humanas facilita la creación de un clima donde cada individuo es estimulado a expresarse libre y sanamente. (14)

2.3. Definiciones conceptuales

1.3.1. Motivación:

Chiavenato (2011) define motivación como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinados motivos. “El termino motivación encierra sentimientos de realización, de crecimiento y de reconocimiento profesional, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo” (9)

Robbins (1.996) define la motivación como la voluntad de ofrecer altos niveles de esfuerzos para alcanzar las metas organizacionales, voluntad que está condicionada por la capacidad que tiene ese esfuerzo para satisfacer la necesidad individual. (11)

1.3.2. Clima organizacional: Chiavenato (2011) refiere que el clima en una organización representa el ambiente interno entre los integrantes de la organización y que está relacionado con el grado de motivación que existe definiendo también esta variable como una influencia del ambiente de los integrantes frente a la motivación de los mismos de esta manera se dice también que es una cualidad del ambiente de una organización que experimentan y que es percibido por sus integrantes influyendo así en la conducta de los mismos de tal forma el autor plantea para el estudio de estas variables las siguientes dimensiones: emoción y orgullo, euforia y entusiasmo, optimismo, calidez y reciprocidad, clima

organizacional neutro, frialdad y distanciamiento, pesimismo, rebeldía y agresividad y por último depresión y desconfianza (9).

EI MINSA (Ministerio de Salud) realiza definiciones sobre clima organizacional como percepciones compartidas por los integrantes de la organización teniendo en cuenta el trabajo realizado, el ambiente en que se da, la relación entre los integrantes y otras situaciones que afectan el trabajo por el cual se plantean tres dimensiones como son: potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización estos tomados como referencia de Robbins S. quien hace su definición de clima mencionando que es el conjunto de características, rasgos permanentes, que describe a una organización que la distinguen de otro e influyen en la forma de actuar de las personas que la conforman.(12,25)

2.4. Bases epistémicos

La presente investigación se encuentra ubicada en el paradigma crítico propositivo; crítico porque analiza una realidad de la motivación entre el personal y la institución. Propositivo por cuanto busca plantear una alternativa de solución a la escasa innovación de una cultura organizacional en los colaboradores Obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

En la presente investigación como método general se utilizó el método científico y como métodos específicos se utilizaron el método descriptivo y el estadístico.

El método se define como los modos, las formas, las vías o los caminos más adecuados que el investigador debe seguir para el logro de los objetivos previamente definidos; y los métodos específicos se emplean para el estudio de una determinada parte de la realidad, analizando las cualidades y conexiones internas de los hechos sociales o naturales. (17)

Método descriptivo, este método es utilizado en investigaciones descriptivas, y su finalidad definir, clasificar, catalogar o caracterizar el objeto de estudio. El mismo que nos permitió conocer las características de las dos variables de estudio de esta investigación (22)

Método estadístico, es el proceso de obtención, representación, simplificación, análisis, interpretación y proyección de las características, variables o valores numéricos de un estudio o de un proyecto de investigación para una mejor comprensión de la realidad y una optimización en la toma de decisiones. El método estadístico en las Ciencias Sociales se convierte en una herramienta poderosa de precisión científica en la medida en la que se combine con los métodos cualitativos y se emplee de acuerdo a las necesidades y al sano criterio (22)

3.1. Tipo de investigación

En esta investigación se ha considerado el tipo de estudio como el no experimental. Es un estudio que se realiza sin la manipulación deliberada de las variables de estudio y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos. (15)

3.1.1. Nivel de investigación

Descriptivo: Porque busca explicar propiedades, características y rasgos trascendentales de cualquier fenómeno que se estudie (16)

Correlacional: tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (16)

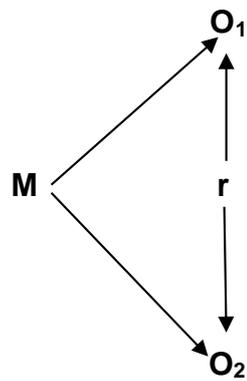
3.1.2. Lugar de la investigación

La investigación se realizará en el Hospital Materno Infantil El Carmen de la Ciudad de Huancayo, en el que recientemente se dio el proceso de especialización.

3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño de investigación fue el Diseño correlacional.

Correlacional: tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular. (16)



Donde:

M = Muestra

O₁ = Observación de la variable N° 1: Motivación

O₂ = Observación de la variable N°2: Clima Organizacional

r = Relación entre las variables 1 y 2

3.3. Población y muestra

La población es el conjunto de todos los elementos o unidades de análisis que pertenecen al ámbito espacial donde se va a desarrollar el trabajo de investigación (17)

Para la presente investigación se consideró la muestra censal que se refiere a que si la muestra es relativamente pequeña es preferible trabajar con toda la población, denominado también muestra censal o muestra universal (19, 20)

Por lo tanto, se consideró el total de obstetras que laboran en el Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo que suman un total de 70 entre nombrados y contratados.

3.3.1. Tipo de muestreo

No probabilístico: en este tipo de muestreo, puede haber clara influencia de la persona o personas que seleccionan la muestra o simplemente se realiza atendiendo a razones de comodidad. Salvo en situaciones muy concretas en las que los errores cometidos no son grandes, debido a la homogeneidad de la población, en general no es un tipo de muestreo riguroso y científico, dado que no todos los elementos de la población pueden formar parte de la muestra. (19)

3.4. Instrumento de recolección de datos

Cuestionario

3.4.1. Validez y confiabilidad de los instrumentos empleados

Validez por juicio de expertos y la Confiabilidad por el Coeficiente de Alfa Cronbach.

Validez del instrumento

Este atributo de los instrumentos de investigación consiste en que estos miden con objetividad, precisión, veracidad y autenticidad aquello que se desea medir de la variable o variables de estudio, podemos decir también que el instrumento es válido cuando mide lo que debe medir, es decir, cuando nos permite extraer datos que preconcebidamente necesitamos conocer (17); considerando también que para este cuestionario la validez que se considero es la validez de contenido.

Validez de contenido: Es la evaluación del instrumento de investigación respecto a la coherencia, veracidad, secuencia, dominio del contenido (variables, indicadores e índices), de aquello que se mide. (17).

Resultado de la evaluación de los expertos que validaron los instrumentos

Expertos	Grado académico	Puntaje
Juana Andamayo Flores	Doctora	18
Melva Iparraguirre Meza	Doctora	18
Beatriz Galdós Vadilla	Doctora	16
Gustavo Acevedo Gonzales	Doctor	18
Pablo Rodríguez Ruiz	Magister	17

Fuente: Fichas de validación (Anexos)

Para la confiabilidad del instrumento utilizado en esta investigación se tuvo en consideración el Coeficiente de Alfa de Cronbach que se encuentra formando parte de criterio de consistencia interna (17)

El coeficiente de Alfa de Cronbach sirve para determinar el nivel de confiabilidad de una escala de Likert o de una semántica diferencial y para determinar su valor se debe realizar lo siguiente: primero establecer la validez del instrumento, segundo aplicar el instrumento a una prueba piloto, tercero construir una tabla de datos y cuarto estimar el coeficiente de confiabilidad en el programa SPSS. (21)

Para la siguiente investigación la prueba piloto fue considerando 12 participantes.

El escalamiento de Likert utilizado para los dos instrumentos de esta investigación fue con tres opciones de respuesta como son:

- (3) Siempre
- (2) A veces
- (1) Nunca

Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento de motivación

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,866	30

Prueba piloto para la confiabilidad del instrumento de clima organizacional.

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	12	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,823	30

Resumen de la confiabilidad de ambos cuestionarios

Cuestionario	Confiabilidad
Motivación	0.866
Clima organizacional	0.823

Luego de la aplicación de los cuestionarios a un grupo piloto para establecer la confiabilidad de los dos instrumentos podemos ubicar los resultados en el siguiente cuadro:

Tabla de Kuder Richardson de interpretación del valor de la confiabilidad

Rangos	Magnitud
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta

Fuente: (19)

3.5. Técnicas de recojo procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recolección de datos

Se denomina así a aquellas técnicas, que permiten obtener y recopilar información contenida en documentos relacionados con el problema y objeto de investigación. (17)

Para la presente investigación se utilizó como técnica a la encuesta. La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones impersonales interesan al investigador, para ello se utilizan un listado de preguntas escritas que se entregan

a los sujetos, a fin de que las contesten igualmente por escrito, a este listado se le denomina cuestionario. (19).

El cuestionario es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa, mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas. Las preguntas estandarizadas se preparan con anticipación y previsión. (17)

Procedimientos de recolección de datos a emplear

Cuestionario de motivación: este instrumento fue elaborado a partir de fuentes bibliográficas en donde se considera las necesidades de Mc. Clelland.

Ficha Técnica del Instrumento de investigación

Motivación

Nombre: Cuestionario de motivación

Autor: Compilado y elaborado por el investigador y basado en las necesidades motivacionales de Mc. Clelland.

Objetivos: Realizar un estudio sobre la motivación en los profesionales obstetras del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Dirigido: Al profesional obstetra nombrados y contratados del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Dimensiones: Logros, Poder y Afiliación

Descripción: Este instrumento consta de 30 ítems.

Duración: tiempo aproximado 15 minutos.

Cuestionario de clima organizacional: este instrumento fue elaborado a partir de fuentes bibliográficas en donde se considera que el clima organizacional está compuesto por 3 elementos importantes como son: 1. Potencial humano, 2. Diseño organizacional y 3. Cultura de la organización.

Ficha Técnica del Instrumento de investigación

Clima Organizacional

Nombre: Cuestionario de clima organizacional

Autor: Adaptado por el Ministerio de Salud y por el investigador.

Objetivos: Realizar un estudio sobre Clima Organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Dirigido: Al profesional obstetra nombrados y contratados del Hospital Materno Infantil El Carmen de Huancayo.

Dimensiones: Potencial humano, diseño organizacional y cultura de la organización.

Descripción: Este instrumento consta de 30 ítems.

Duración: tiempo aproximado 15 minutos.

3.5.2. Elaboración y procesamiento de datos

Una vez recogida los datos, hay que organizarlos, analizarlos y dotarlos de significado para poder cumplir con los objetivos de la investigación cuantitativa: conocer y explicar la realizada para controlarla y hacer predicciones. (23)

Por otro lado, también se consideró en esta investigación la estadística descriptiva el cual nos permitió elaborar tablas de distribución de frecuencia y porcentaje, gráficos con sus interpretaciones respectivas.

Para la prueba de hipótesis se empleó la prueba de normalidad y para establecer la correlación se utilizó el estadígrafo de Rho de Spearman considerando que las variables de esta investigación se midieron en escala ordinal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Resultados descriptivos de la variable Motivación

4.1 Frecuencia y porcentaje de la dimensión logro de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 1

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión logro

Niveles	ni	%
Alta (24– 30)	48	68.57
Media (17 – 23)	17	24.29
Baja (10 – 16)	5	7.14
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de motivación personal

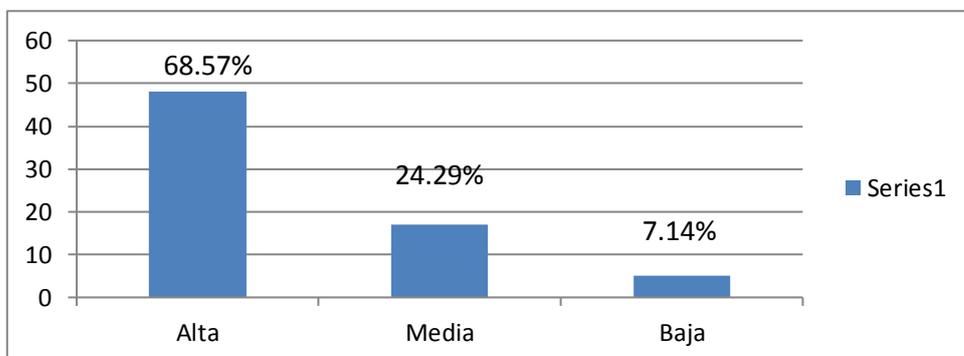


Figura N°1. Dimensión logro

Con respecto a la dimensión logro de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 68.57% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada dimensión, por otro lado el 24.29% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 7.14% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la dimensión logro, considerando los siguientes aspectos: Conocimiento de los logros mediante los directivos, empeño en la mejora del ambiente de trabajo, satisfacción personal mediante el trabajo, beneficios considerando las gratificaciones, vacaciones como también incentivos, integrantes del grupo consideran las opiniones, satisfacción de una actividad difícil, establecimiento de metas, práctica de los retos.

4.2 Frecuencia y porcentaje de la dimensión poder de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 2

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión poder

Niveles	ni	%
Alta (24– 30)	48	68.87
Media (17 – 23)	16	22.86
Baja (10 – 16)	6	8.57
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de motivación personal

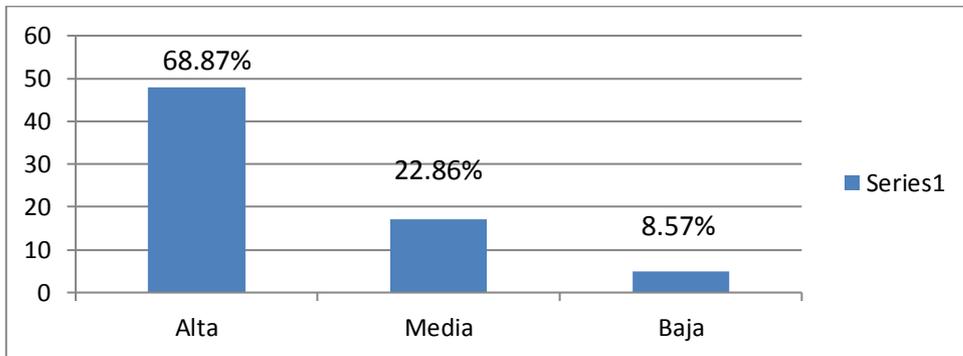


Figura N° 2. Dimensión poder

Con respecto a la dimensión poder de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 68.87% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada dimensión, por otro lado el 22.86% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 8.57% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la dimensión poder, considerando los siguientes aspectos: enfrentamiento con personas que hacen cosas con las que no existe acuerdo, enfrentamiento a las competencias, estabilidad laboral en la institución, influencia en los demás, participación activa en las actividades programadas, esfuerzo por tener el control de las circunstancias, ventajas de las actividades realizadas.

4.3 Frecuencia y porcentaje de la dimensión afiliación de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 3
Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión afiliación

Niveles	ni	%
Alta (24– 30)	44	62.86
Media (17 – 23)	21	30.00
Baja (10 – 16)	5	7.14
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de motivación personal

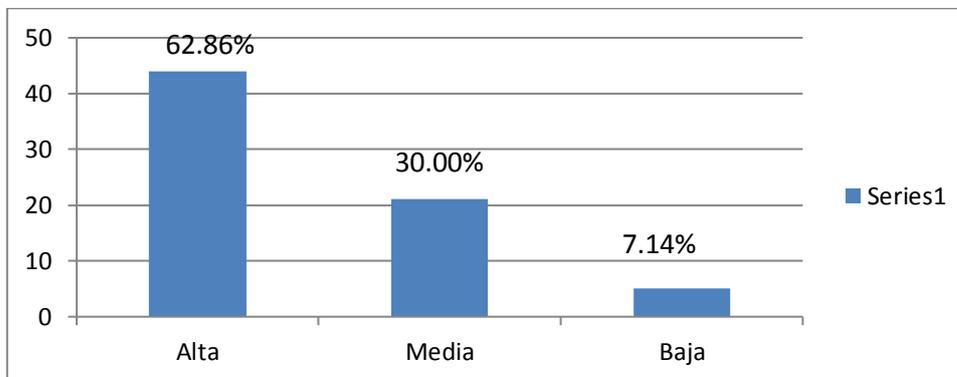


Figura N°3. Dimensión afiliación

Con respecto a la dimensión afiliación de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 62.86% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada dimensión, por otro lado el 30.0% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 7.14% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la dimensión afiliación, considerando los siguientes aspectos: resultados del trabajo afectan en la vida o bienestar de otras personas, comunicación del jefe sobre el trabajo, conversación con otras personas que no están relacionadas al trabajo, formación de grupos u organizaciones, aceptación en el grupo de trabajo, buenas relaciones entre el personal de trabajo y el jefe del servicio, valoración de parte del jefe en los aportes, ambiente de confianza en el equipo de trabajo.

4.4 Frecuencia y porcentaje de la variable motivación personal de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 4

Resumen de frecuencia y porcentaje de la variable motivación

Niveles	ni	%
Alta (51– 90)	46	65.71
Media (17 – 71)	18	25.72
Baja (30 – 50)	6	8.57
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de motivación personal

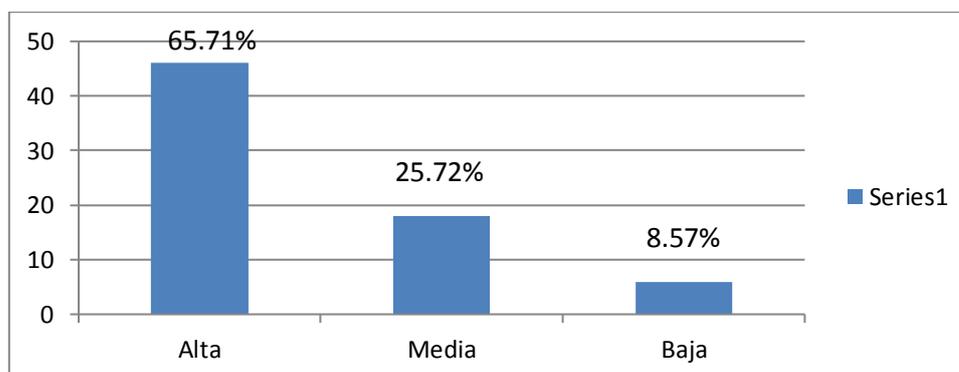


Figura N° 4. Variable motivación personal

Con respecto a la variable motivación personal de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 65.71% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada variable, por otro lado, el 25.72% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 8.57% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la variable motivación personal, considerando los siguientes aspectos: logro, poder y afiliación.

Resultados descriptivos de la variable Clima Organizacional

4.5 Frecuencia y porcentaje de la variable clima organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 5

Resumen de frecuencia y porcentaje de la variable clima organizacional

Niveles	ni	%
Alta (51– 90)	9	12.86
Media (17 – 71)	59	84.29
Baja (30 – 50)	2	2.85
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de clima organizacional

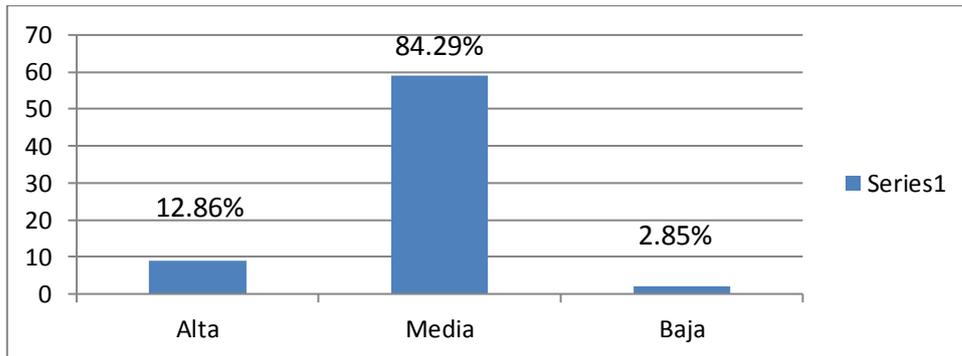


Figura N° 5. Variable clima organizacional

Con respecto a la variable clima organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 12.86% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada variable, por otro lado el 84.29% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 2.85% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la variable motivación personal, considerando los siguientes aspectos: potencial humano, diseño organizacional, y cultura de organización.

4.6 Frecuencia y porcentaje de la dimensión potencial humano de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 6

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión potencial humano

Niveles	ni	%
Alta (24– 30)	25	35.71
Media (17 – 23)	42	60.0
Baja (10 – 16)	3	4.29
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de clima organizacional

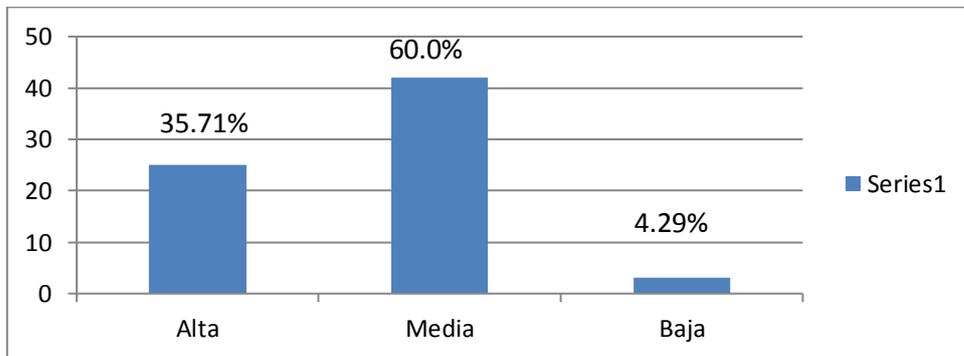


Figura N° 6. Dimensión potencial humano

Con respecto a la dimensión potencial humano de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 35.71% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada dimensión, por otro lado el 60.0% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 4.29% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la dimensión potencial humano, considerando los siguientes aspectos: disponibilidad del jefe, contribución de los directivos en la organización, logros de objetivos en la organización, innovación en la organización, flexibilidad en la institución, incentivos laborales en el trabajo, distribución de premios y reconocimientos en forma justa.

4.7 Frecuencia y porcentaje de la dimensión diseño organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 7
Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión diseño organizacional

Niveles	ni	%
Alta (24– 30)	29	41.43
Media (17 – 23)	38	54.29
Baja (10 – 16)	3	4.28
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de clima organizacional

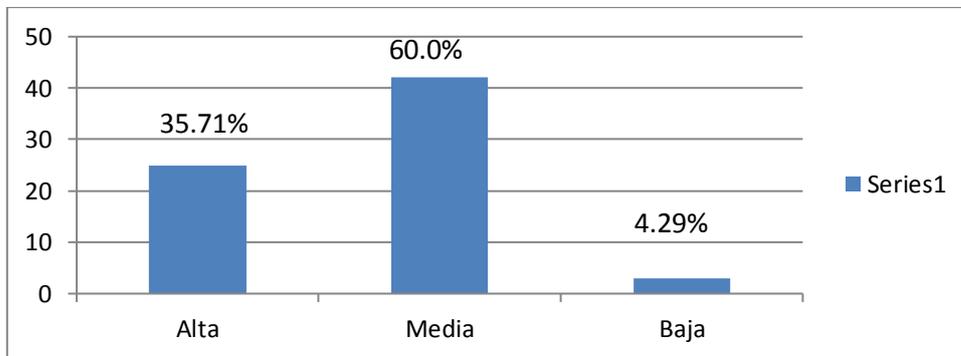


Figura N° 7. Dimensión diseño organizacional

Con respecto a la dimensión diseño organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 41.43% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada dimensión, por otro lado el 54.29% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 4.28% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la dimensión diseño organizacional, considerando los siguientes aspectos: áreas de desempeño, conocimiento de tareas o funciones específicas en la organización, normas y reglas en la organización, información del jefe antes de tomar una decisión, comunicación con los trabajadores relacionados al trabajo, atención a los comunicados que emiten los jefes, razonables en cuanto al salario y beneficios, satisfacción de las necesidades básicas mediante sueldos.

4.8 Frecuencia y porcentaje de la dimensión cultura de la organización de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen

Tabla N° 8

Resumen de frecuencia y porcentaje de la dimensión cultura de la organización

Niveles	ni	%
Alta (24– 30)	13	18.57
Media (17 – 23)	53	75.71
Baja (10 – 16)	4	5.72
Total	70	100,00

Fuente: Cuestionario acerca de clima organizacional

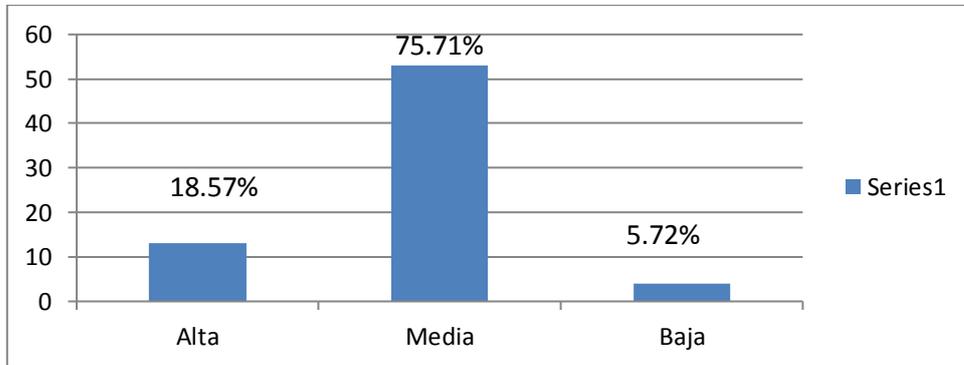


Figura N° 8. Dimensión cultura de organización

Con respecto a la dimensión cultura de organización de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen de Huancayo, se observó que el 18.57% de los obstetras se ubicaron en el nivel alta con respecto a la mencionada dimensión, por otro lado el 75.71% de los obstetras lograron ubicarse en el nivel media y el 5.72% de los obstetras se ubicaron en el nivel baja con respecto a la dimensión cultura de organización, considerando los siguientes aspectos: participación en la organización de salud, desarrollo de la organización, apoyo de los compañeros de trabajo, ayuda en las áreas o servicios, trabajo del jefe con el propósito de solucionar conflictos.

RESULTADOS CORRELACIONALES DE LAS VARIABLES DE ESTUDIO

4.9 Coeficiente de correlación con respecto a motivación personal y clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital El Carmen.

Tabla N° 9

Correlación entre motivación personal y clima organizacional

Correlaciones

			Motivación	Organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,848**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Organizacio nal	Coeficiente de correlación	,848**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

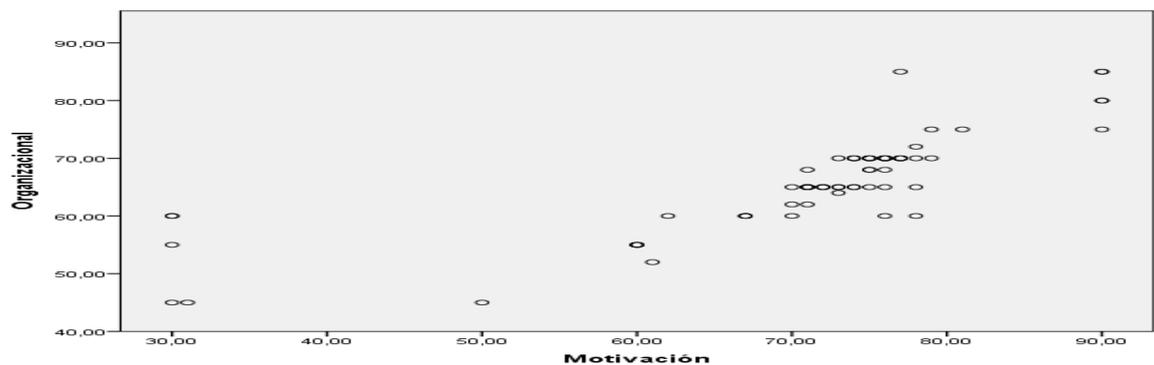


Figura N° 9. Motivación personal y clima organizacional

Tabla N° 10

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, la correlación entre motivación personal y clima organizacional en los profesionales obstetras en el Hospital El Carmen, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.848$, con respecto a la muestra de estudio.

4.10. Contrastación de hipótesis con respecto a motivación personal y clima organizacional en los profesionales obstetras en el hospital El Carmen - Huancayo

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y clima organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y clima organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$H_a: \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

$$\alpha = 0,01 \text{ es decir, el } 1\%$$

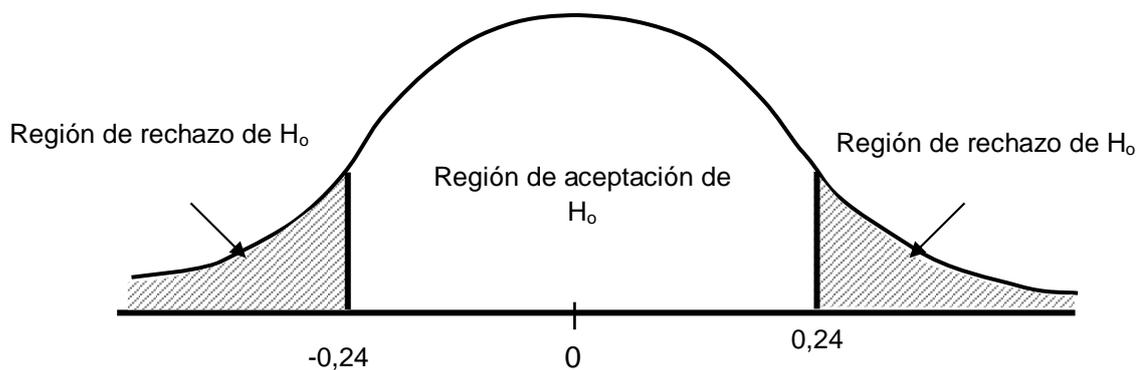
c) Región de rechazo y aceptación

$$\alpha = 0.01$$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{70-1}}$$

$$r_s = 0.24$$



Aceptar H_0 si $-0,24 < r_c < 0,24$

Rechazar H_0 si $-0,24 \geq r_c \geq 0,24$

d) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,848 > 0,24$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y clima organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

4.11 Coeficiente de correlación con respecto a motivación personal y potencial humano en los obstetras del Hospital El Carmen.

Tabla N° 11

Correlación entre motivación personal y potencial humano

			Motivación	Potencial humano
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,794**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Potencial	Coeficiente de correlación	,794**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

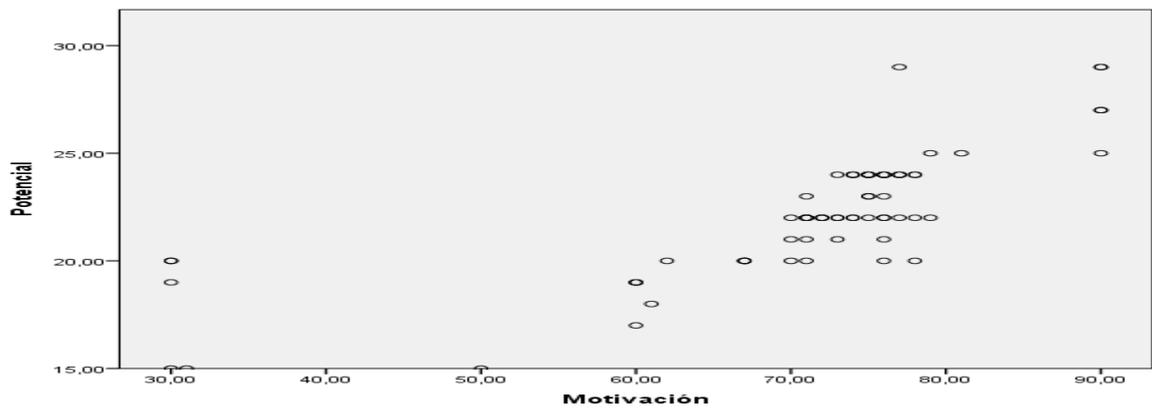


Figura N° 10. Motivación personal y potencial humano

Tabla N° 12

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, la correlación entre motivación personal y potencial humano en los profesionales obstetras en el Hospital El Carmen, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.794$, con respecto a la muestra de estudio.

4.12. Contrastación de hipótesis con respecto a motivación personal y potencia humano en los profesionales obstetras en el hospital El Carmen - Huancayo

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y potencial humano de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y potencial humano de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 1%

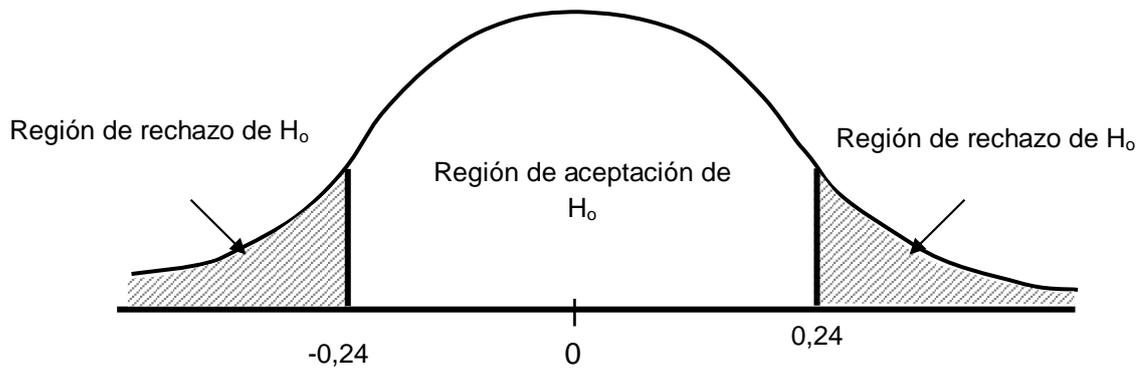
c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.01$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{70-1}}$$

$$r_s = 0.24$$



Aceptar H_0 si $-0,24 < r_c < 0,24$

Rechazar H_0 si $-0,24 \geq r_c \geq 0,24$

d) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,794 > 0,24$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y potencial humano de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

4.13 Coeficiente de correlación con respecto a motivación personal y diseño organizacional en los obstetras del Hospital El Carmen.

Tabla N° 13

Correlación entre motivación personal y diseño organizacional

Correlaciones

			Motivación	Diseño organizacional
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	Diseño	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

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

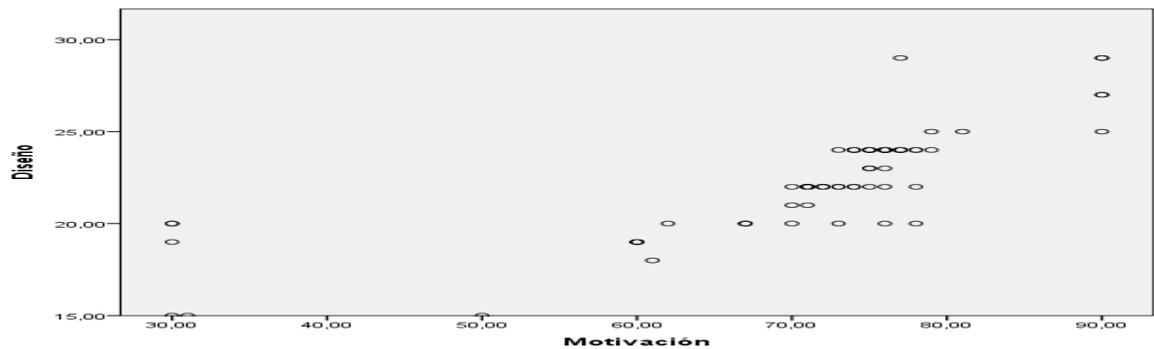


Figura N° 11. Motivación personal y diseño organizacional

Tabla N° 14

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, la correlación entre motivación personal y diseño organizacional en los profesionales obstetras en el Hospital El Carmen, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.847$, con respecto a la muestra de estudio.

4.14. Contrastación de hipótesis con respecto a motivación personal y diseño organizacional en los profesionales obstetras en el hospital El Carmen - Huancayo

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y diseño organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y diseño organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 1%

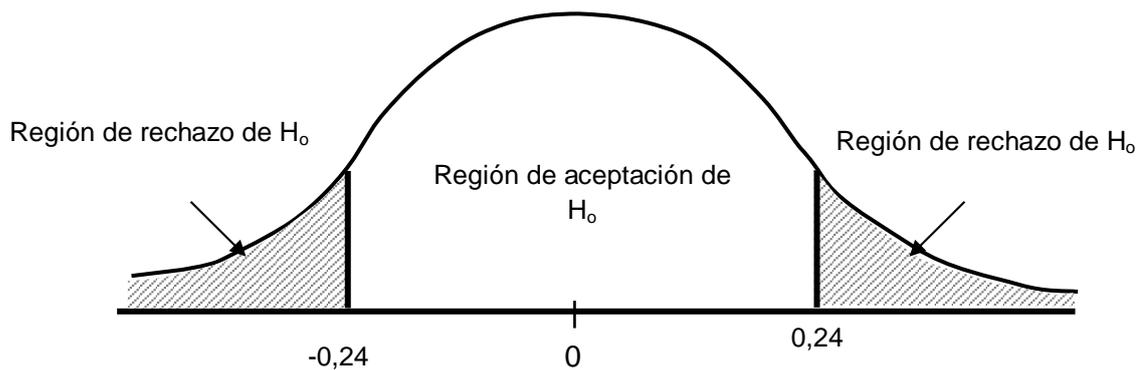
c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.01$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{70-1}}$$

$$r_s = 0.24$$



Aceptar H_0 si $-0,24 < r_c < 0,24$

Rechazar H_0 si $-0,24 \geq r_c \geq 0,24$

d) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,847 > 0,24$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y diseño organizacional de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

4.15 Coeficiente de correlación con respecto a motivación personal y cultura de la organización en los obstetras del Hospital El Carmen.

Tabla N° 15

Correlación entre motivación personal y cultura de organización

Correlaciones

		Motivación	Cultura	
Rho de Spearman	Motivación	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,832**	
	Cultura	Coeficiente de correlación	,832**	
		Sig. (bilateral)	,000	
	N		70	70
	N		70	70

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

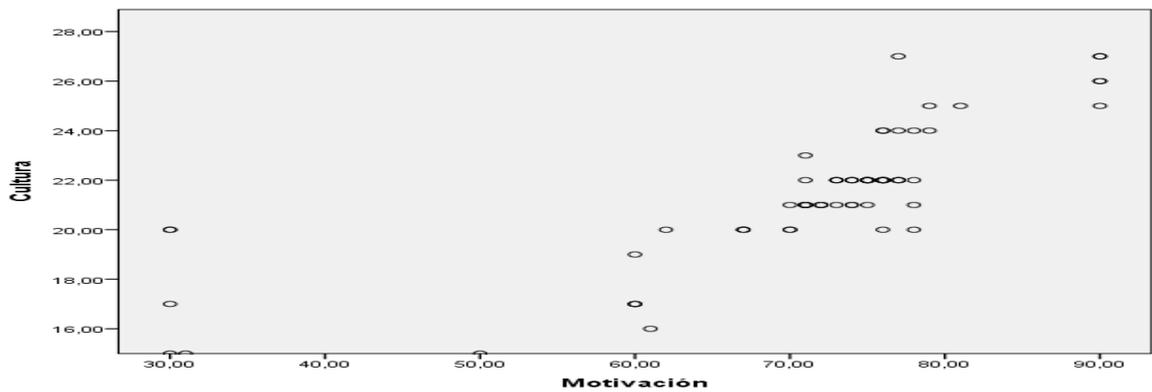


Figura 12. Motivación personal y cultura de organización

Tabla N° 16

Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

En consecuencia, la correlación entre motivación personal y cultura de la organización en los profesionales obstetras en el Hospital El Carmen, es una correlación alta, debido a que $r_s = 0.832$, con respecto a la muestra de estudio.

4.16. Contrastación de hipótesis con respecto a motivación personal y cultura de organización en los profesionales obstetras en el hospital El Carmen - Huancayo

a) Hipótesis operacional

Ho: No existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y cultura de organización de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ho : \rho_s = 0$$

Ha: Existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y cultura de organización de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

$$Ha : \rho_s \neq 0$$

b) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir, el 1%

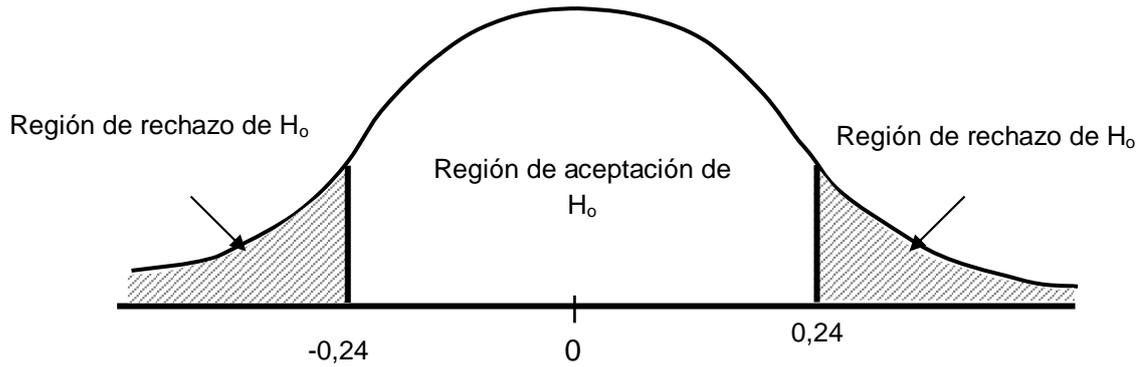
c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.01$

$$r_s = \frac{\pm z}{\sqrt{n-1}}$$

$$r_s = \frac{\pm 1,96}{\sqrt{70-1}}$$

$$r_s = 0.24$$



Aceptar H_0 si $-0,24 < r_c < 0,24$

Rechazar H_0 si $-0,24 \geq r_c \geq 0,24$

d) Decisión estadística

Puesto que r_s calculada es mayor que r_s teórica ($0,832 > 0,24$), en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a)

e) Conclusión estadística.

Se concluye que: existe correlación alta estadísticamente significativa en la población entre motivación personal y cultura de la organización de los profesionales obstetras del Hospital El Carmen - Huancayo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En esta investigación estuvo enfocada en identificar la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016. Este estudio se centró en obtener evidencias que diera respuesta al problema de esta investigación ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016?; del mismo modo se hará una explicación detallada de los resultados que se obtuvieron al aplicar los cuestionarios de ambas variables de estudio como son motivación y clima organizacional.

El objetivo general planteado en esta investigación es: Identificar la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo – 2016. La correlación es significativa al nivel 0,01; en consecuencia, el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.848$, con respecto a la muestra de estudio entonces podemos mencionar que a mayor motivación será mejor el clima organizacional en la población objeto de estudio.

Otras investigaciones como la de Jaén D.M.(1) en su tesis sobre “Predicción del rendimiento laboral a partir de los indicadores de motivación, personalidad y percepción” tiene resultados similares que

refiere que en esa investigación se establecía la existencia de relación positiva y significativa entre las puntuaciones en motivación y la evaluación del rendimiento, es decir, que los individuos que obtuviesen puntuaciones más altas en motivación, tendrían un mejor rendimiento general en el trabajo. De manera más concreta, predecíamos que a mayores puntuaciones en el nivel de Ejecución de los distintos motivos, mejores evaluaciones del rendimiento obtendrían los trabajadores, del mismo modo Sánchez P. (2) en su investigación que se titula "Motivación como factor determinante del desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara" llega a la conclusión de que existe un alto índice de descontento por el personal ya que el ingreso que perciben no les parece acorde con las funciones que cumplen en los departamentos de administración y recursos humanos, por tal motivo se considera que sus necesidades motivacionales se encuentran medianamente satisfechas, por lo tanto se pudo observar que si el personal no tiene un alto nivel de motivación, su rendimiento laboral no es el más adecuado para realizar sus actividades.

Por otro lado, Castillo D. (5) en su investigación que se titula "Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos" concluye que hay una correlación significativa y positiva entre las variables clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral ($r(100)$ entre .40 y .58, $p < .01$). Existen también, en los diferentes grupos jerárquicos, diferencias estadísticamente significativas entre las variables estudiadas. Los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional

de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente).

Del mismo modo debemos considerar también que la teoría de Herzberg (9) refiere que la motivación se basa en un ambiente externo. Para la motivación para trabajar depende de dos factores que son: Factores higiénicos: se refiere a las condiciones que rodean a la persona en su trabajo; que son las condiciones físicas y ambientales del empleo, salario, beneficios sociales, políticas de la empresa, tipo de supervisión, clima de las relaciones entre dirección y empleados, reglamentos internos, oportunidades. Sin embargo, estos factores tienen una capacidad limitada para influir de manera poderosa en la conducta de los empleados y los Factores motivacionales: se refieren al contenido del puesto, a las tareas y obligaciones relacionadas con este; producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad superior a los niveles normales. La motivación comprende sentimiento de realización, crecimiento y reconocimiento profesional que se manifiesta en la ejecución de las tareas y actividades que representan desafíos y tienen significado en el trabajo; por otro lado, mencionaremos también la Teoría de motivación de Vroom (9) menciona esta teoría se limita a la motivación para producir, rechaza nociones preconcebidas y reconoce las diferencias individuales. De acuerdo a Vroom en cada individuo existen tres factores que determinan su motivación para producir como son: Los objetivos individuales, es decir, la fuerza del deseo para alcanzar objetivos; La relación que el individuo percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos individuales y la capacidad del individuo para influir en su propio nivel de productividad, a medida que cree influir en el.

Como primer objetivo específico planteado en esta investigación es identificar la relación que existe entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016. La correlación es significativa al nivel 0,01; en consecuencia, el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.794$, con respecto a la muestra de estudio entonces podemos mencionar que a mayor motivación será mejor el potencial humano en la población objeto de estudio.

Entonces debemos mencionar a Jaén D. (1) en su investigación que se titula “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales” menciona que de manera más concreta predecíamos que a mayores puntuaciones en el nivel de Ejecución de los distintos motivos, mejores evaluaciones del rendimiento obtendrían los trabajadores, mencionamos también a Castillo, D. (5) en su investigación titulada “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos” menciona que los trabajadores que ocupan posiciones más elevadas dentro de la organización, perciben el clima organizacional de manera más favorable, reportan niveles más altos de motivación intrínseca y satisfacción laboral (4.00, 5.74 y 4.47 respectivamente) consideramos también que el MINSA (12) refiere al clima organizacional como percepciones compartidas por los integrantes de la organización teniendo en cuenta el trabajo realizado, el ambiente en que se da, la relación entre los integrantes y otras situaciones que afectan el trabajo; consideramos también la teoría de las Relaciones Humanas (14) desarrollada por Elton Mayo quien refiere que las relaciones humanas en la organización, los

individuos participan en grupos sociales y se mantienen en constante interacción social para explicar o justificar el comportamiento humano en las organizaciones; por otro lado Aliaga, K (24) en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2016” concluye que: Se ha determinado que existe una correlación positiva débil y significativa entre el liderazgo y el potencial humano en trabajadores del centro de Salud de Chilca, con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 45,68.

Como segundo objetivo específico planteado en esta investigación es identificar la relación que existe entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016. La correlación es significativa al nivel 0,01; en consecuencia, el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.847$, con respecto a la muestra de estudio entonces podemos mencionar que a mayor motivación será mejor el diseño organizacional en la población objeto de estudio.

Según Vásquez, T (6) en su investigación titulada “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico –H.R.D.L.M, Chiclayo, 2011” menciona que: entre los factores motivacionales que influyen en el comportamiento organizacional del personal de salud en estudio, es el salario (76.2%) y la falta de reconocimiento en los dos últimos años por parte de la Dirección del hospital (81.2%); estos factores conllevan a que en determinadas circunstancias el profesional de la salud no cumpla un trabajo eficiente en el desempeño de sus actividades, por lo que se debe tener en

consideración como factor motivacional la estabilidad laboral y los reconocimientos, ya que estos hacen sentir más seguros y valorados.

De mismo modo Aliaga, K (24) en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2016” concluye que: Se ha determinado que existe una correlación positiva media y significativa entre el liderazgo y el diseño organizacional en trabajadores del centro de Salud de Chilca con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 32,12.

Como tercer objetivo específico planteado en esta investigación es identificar la relación que existe entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016. La correlación es significativa al nivel 0,01; en consecuencia, el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.832$, con respecto a la muestra de estudio entonces podemos mencionar que a mayor motivación será mejor la cultura organizacional en la población objeto de estudio.

Según Remuzgo, A (7) en su investigación titulada “Motivación y Nivel de satisfacción del desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de geriatría del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen” concluye que: la insatisfacción en el desempeño laboral por una carencia de motivación en el servicio. Asumiendo los hallazgos teóricos revisados, esta investigación se fundamenta científicamente teniendo en cuenta a Stoner que señala que los gerentes e investigadores de la administración se enfrentaron al concepto de la motivación y debieron buscar formas de entender y conceptualizar este constructo para poder utilizarlo en su labor diaria en las instituciones que tenían a su cargo, considerándolo así

diferente a nuestro estudio. Del mismo modo Aliaga, K (24) en su investigación titulada “Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2016” concluye que: se ha determinado que existe una correlación positiva media y significativa entre el liderazgo y la cultura de la organización de los trabajadores del centro de Salud de Chilca, con un nivel de significancia de 0.05 y una X^2 igual a 38,15.

CONCLUSIONES

1. Se identificó la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen; en consecuencia, el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.848$, con respecto a la muestra de estudio; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) considerando así que existe correlación alta estadísticamente significativa en la población objeto de estudio.
2. Se identificó la relación que existe entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen; en consecuencia, el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.794$, con respecto a la muestra de estudio; por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) considerando así que existe correlación alta estadísticamente significativa en la población objeto de estudio.
3. Se identificó la relación que existe entre la motivación y el diseño de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen; en consecuencia el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.847$, con respecto a la muestra de estudio; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) considerando así que existe correlación alta estadísticamente significativa en la población objeto de estudio.
4. Se identificó la relación que existe entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno

Infantil El Carmen; en consecuencia el resultado nos demuestra que existe una correlación alta, debido a que $r_s = 0.832$, con respecto a la muestra de estudio; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a) considerando así que existe correlación alta estadísticamente significativa en la población objeto de estudio.

SUGERENCIAS

1. El jefe de departamento de obstetricia del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen de Huancayo debe planificar, organizar y ejecutar talleres teórico práctico para mejorar la motivación y el clima de la organización ya que estas dos variables de estudio están altamente relacionadas y de esa forma mejorar su desempeño hasta llegar al 98%.
2. Estudiar más a fondo la motivación relacionada al potencial humano en los miembros de la población objeto de estudio ya que muchas veces no se logra captar el potencial de los mismos condicionando así a que la organización no avance adecuadamente.
3. Organizar talleres vivenciales para mantener una buena comunicación; del mismo modo incrementar programas para el mejoramiento del Clima organizacional y de esta forma proporcionar las herramientas para la práctica favorable de esta variable.
4. Empatizar y respetar las diferentes culturas de la organización logrando de esa manera fluidez entre los integrantes de la población objeto de estudio logrando así mejorar el clima organizacional.

BIBLIOGRAFÍA

1. Jaén, D. M. "Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales" Tesis, España. 2010.
2. Sánchez, P. M. "Motivación como factor determinante del desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. Puerto Cabello, Estado Carabobo. República Bolivariana de Venezuela. 2011.
3. Cortes J. Diagnóstico del clima organizacional. Hospital "Dr. Luis F. Nachón". Xalapa, Ver. 2009
Tesis para obtener el grado de. Maestra en Salud Pública. Instituto de Salud Pública. Universidad Veracruzana. 2009.
4. Schubert O. I. "La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de San Salvador", El Salvador. 2009.
5. Castillo, D. F. "Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos" El Salvador. 2014.
6. Vásquez, T. M. "Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico – H.R.D.L.M, Chiclayo", 2013.
7. Remuzgo, A. "Motivación y Nivel de satisfacción del desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de geriatría del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen" 2013.
8. Arredondo D. <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/3275>. [Online]. 2008.
9. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. Novena ed. Mc

- Graw_Hill/Interamericana Editores, editor, México: Edamsa; 2009.
10. Mc CLELLAN, D.C.: "Estudio de la motivación Humana", Madrid Narcea 1989
 11. Robbins, S. y Coulter M. Administración. Editorial Prentice may. México. (2010).
 12. MINSA.
http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodología_clima.pdf. [Online]. 2008
 13. Hodgets L., Teoría del clima organizacional de Likert, Estados Unidos en la Universidad de Michigan, :
<http://administracion2transporte.blogspot.pe/2009/02/teoria-del-clima-organizacional-de.html>
 14. Elton Mayo. Tres enfoques teóricos relacionados con el clima organizacional (Tesis de Especialización), Chia – Cundinamarca – Colombia Universidad de la Sabana 2004
 15. Sánchez H. Metodología y diseños en la investigación científica. Segunda ed. Mantaro, Lima ; 1998
 16. Hernández R. Metodología de la investigación. Sexta ed. Mac Graw-HILL/Interamericana Editores, editor. México; 2014.
 17. Carrasco S. Metodología de la investigación científica. Segunda ed.- Novena Reimpresión ed. Lima: San Marcos; 2015.
 18. Díaz A. Apuntes Metodológicos para la Investigación Científica. Primera ed. Andes UPL, editor. Huancayo; 2010
 19. Oseda D. Métodos y Técnicas de Investigación Científica. Primera ed. Huancayo; 2014.
 20. Del Cid A. Investigación. Fundamentos y metodología. Segunda ed.

México; Pearson; 2011

21. Córdova I. El proyecto de investigación cuantitativa. Primera ed. San Marcos EIRL, editor. Lima; 2013.
22. Bernal, C. "Metodología de la Investigación" segunda edición, Edit. Pearson., Colombia 2006.
23. Rodríguez D. Metodología de la investigación. Edit. UOM (Universidad Oberta de Catalunya). España. 2008.
24. Aliaga K. "Liderazgo y Clima Organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2016".
25. Robbins S. P. Comportamiento Organizacional. Décimo tercera edición. Editorial Prentice Hall. México. 2009.

ANEXOS

ANEXO N° 1



UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN" ESCUELA DE POST GRADO

CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACIÓN

El cuestionario que a continuación se presenta tiene el objetivo de realizar un estudio de motivación en el profesional obstetra del hospital materno infantil El Carmen– Huancayo 2016.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

INSTRUCCIONES:

Lee cada ítem detenidamente y selecciona una de las tres alternativas de acuerdo a su criterio; marcando con un aspa el número que corresponde a su selección.

(3) Siempre

(2) A veces

(1) Nunca

Nº	ITEMS	Puntaje		
		3	2	1
	Logros			
1	Los directivos nos dan a conocer los logros del servicio.	3	2	1
2	Pongo mucho empeño en mejorar mi ambiente de trabajo	3	2	1
3	Mi trabajo me proporciona satisfacción personal.	3	2	1
4	Tiene otros beneficios como gratificaciones, vacaciones, incentivos	3	2	1
5	Los integrantes del equipo tienen en cuenta mis opiniones.	3	2	1
6	Me satisface terminar una actividad difícil	3	2	1
7	Me gusta establecer metas y alcanzarlas	3	2	1
8	Me gustan las competencias y ganar	3	2	1
9	Me gustan los retos	3	2	1
10	Me gusta saber cuánto he avanzado cuando termino mis actividades	3	2	1
	Poder			
11	Me agrada relacionarme con los directivos.	3	2	1
12	Me enfrento a personas que hacen cosas con las que no estoy de acuerdo	3	2	1
13	La permanencia en el cargo depende de	3	2	1

	preferencias personales.			
14	Me gusta las competencias y ganar	3	2	1
15	La institución le brinda estabilidad laboral.	3	2	1
16	Me gusta influir en los demás para salirme con la mía.	3	2	1
17	Participo activamente en las actividades programadas en el servicio.	3	2	1
18	Me gusta tener el mando de las cosas	3	2	1
19	Me esfuerzo por tener el control de las circunstancias que me rodean	3	2	1
20	Me gusta tomar ventaja de las actividades realizadas.	3	2	1
	Afiliación			
21	Los resultados de su trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas.	3	2	1
22	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo	3	2	1
23	Me encuentro hablando, con personas que me rodean de aspectos no relacionados al trabajo	3	2	1
24	Establezco relaciones estrechas con mis compañeros de trabajo	3	2	1
25	Me gusta formar parte de grupos u organizaciones	3	2	1
26	Soy aceptado por mi grupo de trabajo	3	2	1
27	Las relaciones personales entre el jefe del servicio y el personal son buenas	3	2	1
28	Mi jefe valora mis aportes.	3	2	1
29	Disfruto trabajar con otros que trabajar solo	3	2	1
30	El jefe crea un ambiente de confianza en el equipo de trabajo.	3	2	1

Fuente: Compilado y elaborado por el investigador y basado en las necesidades motivacionales de Mc. Clelland.

ANEXO N° 2


**UNIVERSIDAD NACIONAL "HERMILIO VALDIZAN"
 ESCUELA DE POST GRADO**
CUESTIONARIO PARA MEDIR CLIMA ORGANIZACIONAL

El cuestionario que a continuación se presenta tiene el objetivo de realizar un estudio del Clima Organizacional en el profesional obstetra del hospital materno infantil El Carmen– Huancayo 2016.

Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

INSTRUCCIONES: Lee cada ítem detenidamente y selecciona una de las tres alternativas de acuerdo a su criterio; marcando con un aspa el número que corresponde a su selección.

(3) Siempre

(2) A veces

(1) Nunca

N°	ITEM	PUNTAJE		
	POTENCIAL HUMANO			
1	Mi jefe está disponible cuando se le necesita.	3	2	1
2	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.	3	2	1
3	Los esfuerzos de los jefes se encaminan al logro de objetivos de mi organización.	3	2	1
4	La innovación es característica de nuestra organización.	3	2	1
5	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas y que con sus iniciativas se solucionen problemas.	3	2	1
6	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.	3	2	1
7	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.	3	2	1
8	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.	3	2	1
9	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.	3	2	1
10	La limpieza de los ambientes es adecuada.	3	2	1

DISEÑO ORGANIZACIONAL		PUNTAJE		
11	Las áreas que desempeño corresponden a mi función.	3	2	1
12	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización.	3	2	1
13	Las normas y reglas de mi organización son claras y facilitan mi trabajo.	3	2	1
14	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión.	3	2	1
15	Las decisiones se toman en el nivel en el que deben tomarse.	3	2	1
16	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.	3	2	1
17	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.	3	2	1
18	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes	3	2	1
19	Mi salario y beneficios son razonables.	3	2	1
20	El sueldo que percibo satisface mis necesidades básicas.	3	2	1
CULTURA DE LA ORGANIZACIÓN		PUNTAJE		
21	Estoy comprometido con mi organización de salud.	3	2	1
22	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.	3	2	1
23	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.	3	2	1
24	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.	3	2	1
25	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando las necesito.	3	2	1
26	Considero que el trabajo que realiza mi jefe inmediato para manejar conflictos es bueno.	3	2	1
27	Trato de solucionar los conflictos de mi organización de una manera razonable	3	2	1
28	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.	3	2	1
29	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor se hacer.	3	2	1
30	Me capacitan continuamente para el buen desenvolvimiento en la organización.	3	2	1

FUENTE: Aplicado por el MINSA. R.M N° 623-2008/MINSA, y adaptado por el investigador

ANEXO N° 3

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Motivación personal relacionada al clima organizacional en el hospital docente infantil El Carmen, Huancayo – 2016

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo – 2016?</p>	<p>GENERAL</p> <p>Identificar la relación que existe entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo – 2016.</p>	<p>A NIVEL INTERNACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaén, D. M. (2010), en su tesis titulada “Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales” desarrollada en una muestra de 240 trabajadores, habiendo aplicado el instrumento de recolección de datos denominado escala de motivación psicosocial MPS. - Sánchez, P. M. (2011) de la República Bolivariana de Venezuela, realizó la tesis titulada “Motivación como factor determinante del desempeño laboral del personal administrativo del hospital Dr. Adolfo Prince Lara. - Cortes J. (2012) formuló la tesis titulada: Diagnóstico del clima organizacional “Dr. Lui F. Nachón”. Xalapa, Ver. 2009; para obtener el grado académico de: Maestra en Salud Pública de la Universidad Veracruzana; el tipo de estudio fue el descriptivo. - Schubert O. I. (2009), en El Salvador desarrolló la tesis titulada “La influencia de la motivación laboral en el desempeño laboral de los empleados que trabajan en una institución autónoma de la ciudad de San Salvador”, se utilizó una muestra de 156 personas de sexo femenino y masculino. <p>A NIVEL NACIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Castillo, D. F. (2014) en su tesis “Clima, Motivación Intrínseca y Satisfacción Laboral en Trabajadores de Diferentes Niveles Jerárquicos” El estudio se realizó con una muestra de trabajadores pertenecientes a diferentes niveles jerárquicos de una empresa del sector privado que fue seleccionada para participar en la encuesta nacional de clima laboral denominada Great Place To Work. - Vásquez, T. M. (2013) desarrolló la investigación titulada “Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud del centro quirúrgico – H.R.D.L.M, Chiclayo, 2011” Este estudio es tipo descriptivo – cuantitativo, teniendo como población a 42 profesionales de la salud que laboran en Centro Quirúrgico del Hospital Regional Docente “Las Mercedes” de Chiclayo. - Remuzgo, A. (2013) en el estudio denominado “Motivación y Nivel de satisfacción del desempeño laboral de las enfermeras en el servicio de geriatría del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen <p>A NIVEL REGIONAL</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aliaga K. (2016) elaboró un trabajo de investigación para optar el grado académico de Magister en Gestión de los servicios de la Salud titulado: Liderazgo y clima organizacional en trabajadores del Centro de Salud de Chilca, Huancayo – 2016, la muestra de estudio fue de 90 trabajadores. - Arredondo D. (2008) ha llevado a cabo en el hospital Félix Mayorca Soto de Tarma una investigación que titula Inteligencia emocional y clima organizacional: para dicho estudio se consideró a 119 trabajadores 	<p>GENERAL</p> <p>Existe relación positiva entre la motivación y el clima organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016</p> <p>ESPECIFICAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación positiva entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016 • Existe relación positiva entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016 • Existe relación positiva entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016? 	<p>V 1: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Logro - Poder - Afiliación <p>V 2: Clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Potencial humano - Diseño organizacional - Cultura de la organización 	<p>Tipo: No experimental</p> <p>Nivel: Descriptivo.</p> <p>Diseño: Descriptivo Correlacional.</p> <p>Donde: M= Muestra O₁=V 1: IE O₂=V 2: CO</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población:</p> <p>Muestra: Censal 70 Obstetras</p> <p>Técnicas e Instrumentos:</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Técnicas de procesamiento de datos:</p> <p>Porcentajes Frecuencias</p>
<p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016? • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016? • ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo –2016? 	<p>ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar la relación que existe entre la motivación y el potencial humano en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo – 2016. • Identificar la relación que existe entre la motivación y el diseño organizacional en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo – 2016. • Identificar la relación que existe entre la motivación y la cultura de la organización en los profesionales obstetras del Hospital Docente Materno Infantil El Carmen-Huancayo – 2016. 				

ANEXO N° 4

Operacionalización de la variable N° 1: Motivación

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación	La motivación se define como un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejerce determinados motivos. Chiavenato I. (2011)	La motivación es en todo ser humano un continuo aprendizaje y depende de factores tanto internos como externos.	- Logro	- Influir en la organización para que la toma de decisiones sea asertiva.	Ordinal Escala de valoración (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca
				- Implementar cosas nuevas y cambiar en la forma de hacerlas para el lograr de las metas.	
				- Implementar y proponer retos en la organización para el logro de los objetivos.	
			- Poder	- Promover la toma de decisiones en la organización de acuerdo a la información disponible.	
				- Promover la toma de decisiones en la organización de acuerdo a la información disponible.	
				- Incentivar al personal para la participación activa de sus miembros para el logro de las actividades programadas	
			- Afiliación	- Lograr la aceptación dentro de la organización.	
				- Valorar los aportes en bien de la organización.	
				- Establecer la afiliación entre los integrantes de la organización para el mejor desenvolvimiento de sus actores.	

ANEXO N° 5

Operacionalización de la variable N° 2: Clima organizacional

	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones		Indicadores	Escala de medición
Clima Organizacional	Son las percepciones compartidas por los integrantes de la organización teniendo en cuenta el trabajo realizado, el ambiente en que se da, la relación entre los integrantes y otras situaciones que afectan el trabajo (MINSA)	Son los aspectos que van a guardar relación con el ambiente de la organización considerando para ello la comunicación, el conflicto y cooperación, confort, estructura, identidad, innovación, liderazgo, motivación, recompensa, remuneración y la toma de decisiones.	4. Potencial humano	Liderazgo	- Influir en la organización para que la toma de decisiones sea asertiva.	Ordinal Escala de valoración (3) Siempre (2) A veces (1) Nunca
				Innovación	- Implementar cosas nuevas y cambiar en la forma de hacerlas para el lograr de las metas.	
				Recompensa	- Promover en la organización más el premio que el castigo para generar un clima apropiado y sano.	
				Confort	- instaurar un ambiente físico, agradable y sano para lograr el buen desenvolvimiento de sus actores.	
			5. Diseño organizacional	Estructura	- Percepción que tienen los miembros de la organización acerca de las reglas, procedimientos, trámites y otras limitaciones a que se ven enfrentados.	
				Toma de decisiones	- Promover la toma de decisiones en la organización de acuerdo a la información disponible.	
				Comunicación	- Crear mucha comunicación en la organización para lograr con facilidad las opiniones y quejas de sus actores.	
				Remuneración	- Lograr una adecuada remuneración para los integrantes de la organización.	
			6. Cultura de la organización	Identidad	- Motivar un sentimiento de pertenencia a la organización; que es un elemento importante y valioso dentro del grupo de trabajo.	
				Conflicto y cooperación	- Desarrollar capacidades para resolver conflictos en la organización en cooperación para el buen desenvolvimiento de los actores	
				Estímulo	- Condiciones que llevan a los empleados a trabajar más o menos intensamente dentro de la organización tomando en cuenta su iniciativa.	

Fuente: Adaptado y aplicado por el MINSA (12)

ANEXO Nº 6**SOLICITUD DE PERMISO PARA REALIZACIÓN DE LA INVESTIGACION**

SOLICITA: AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA DE PROYECTO DE TESIS DE MOTIVACION DEL PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO INFANTIL "EL CARMEN - HUANCAYO"

**SEÑORA:
DRA. PILAR DIAZ VALER**

HOSPITAL REGIONAL DOCENTE MATERNO INFANTIL "EL CARMEN"	
TRAMITE DOCUMENTARIO	
17 AGO. 2016	
REGISTRO N°	4330
HORA: 8:25	FIRMA: 

DIRECTORA DEL HOSPITAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN – HUANCAYO.

EDISON PAREDES GRANDEZ, Bachiller en Obstetricia, estudiante de post grado en maestría en Ciencias de la Salud, mención administración y gerencia y salud de la Universidad Nacional Hermilio Valdizan de Huánuco, ante Ud. con el debido respeto me presento y expongo:

Que, con fines de realizar la tesis de la maestría y de acuerdo a la mención, presento el proyecto de investigación denominado **"MOTIVACION DEL PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL"** y debiendo aplicarlo en su Dirección que Ud. dirige al personal profesional de **Obstetras** por los antecedentes históricos, se solicita a quien corresponda la autorización pertinente.

POR LO TANTO:

Pido a Ud. Señor Director atender a mi solicitud por ser de justicia.

Huancayo, Agosto del 2016


EDISON PAREDES GRANDEZ
 Investigador De La Maestría En
 Administración Y Gerencia En
 Salud
 UNHEVAL – HUANUCO

ANEXO N° 7 VALIDACION DE EXPERTOS



INFORME N°104-2016-GRJ-DRSJ.HRDMI EC-OADI.

AL : Bach. EDISON PAREDES GRANDEZ

DE : Jefe Oficina de Apoyo a la Docencia e Investigación

ASUNTO : Autorización desarrollar trabajo investigación.

FECHA : Huancayo 09 de Noviembre del 2016.

Visto el Informe N° S/N -2016-GRJ-DRSJ-HRDMI EC-SO., presentado por la Jefatura del Servicio de Obstetricia, quien opina favorablemente la realización del trabajo de investigación titulado MOTIVACION DEL PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO INFANTIL EL CARMEN HUANCAYO 2016, se autoriza a partir de la fecha al 25 de Noviembre del presente año, en el horario 11.00am. a 4.00pm., debiendo al término presentar una copia de la tesis.

Atentamente,



KVI/chl.
C.c. Archivo.

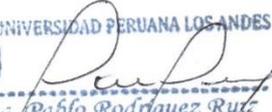
DOC.	1763872
EXP.	1210440

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Pablo Rodríguez Ruiz con DNI N° 41139084

CERTIFICO que realice el juicio de experto al instrumento diseñado por el PROMAESTRISTA en ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD Bach. PAREDES GRANDEZ EDISON, en la investigación: **"MOTIVACION PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO PERINATAL EL CARMEN – HUANCAYO – 2016"**.

PUNTAJE TOTAL	SISTEMA DE EVALUCION
17	DE 0 A 10 PUNTOS: EL INSTRUMENTO DEBE SER REFORMULADO SUSTANCIALMENTE
	DE 11 A 15 PUNTOS: EL INSTRUMENTO NO LOGRA VALIDEZ, SERIA CONVENIENTE SE HAGA UN ANALISIS EN AQUELLOS CRITERIOS QUE ESTAN ONSERVADOS.
	DE 16 A 20 PUNTOS: EL INSTRUMENTO ALCANZA VALIDEZ, POR LO QUE PUEDE SER COSIDERADO COMO APROBADO.


 UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES

 Dr. Pablo Rodríguez Ruiz
 DIRECTOR DEL POLICLINICO DOCENTE UNIVERSITARIO
 C.M.P. 51782

FIRMA DEL EXPERTO

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo, JUANA LUISA ANDAMAYO FLORES con DNI N° 19804790

CERTIFICO que realice el juicio de experto al instrumento diseñado por el PROMAESTRISTA en ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD Bach. PAREDES GRANDEZ EDISON, en la investigación: **"MOTIVACION PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO PERINATAL EL CARMEN – HUANCAYO – 2016"**.

PUNTAJE TOTAL	SISTEMA DE EVALUCION
	DE 0 A 10 PUNTOS: EL INSTRUMENTO DEBE SER REFORMULADO SUSTANCIALMENTE
	DE 11 A 15 PUNTOS: EL INSTRUMENTO NO LOGRA VALIDEZ, SERIA CONVENIENTE SE HAGA UN ANALISIS EN AQUELLOS CRITERIOS QUE ESTAN ONSERVADOS.
18	DE 16 A 20 PUNTOS: EL INSTRUMENTO ALCANZA VALIDEZ, POR LO QUE PUEDE SER COSIDERADO COMO APROBADO.

UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES
 FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

 Dra. Juana L. Andamayo Flores
 DIRECTORA DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO

FIRMA DEL EXPERTO

CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Dra Melva Iparraguirre Meza con DNI N°. 19962420

CERTIFICO que realice el juicio de experto al instrumento diseñado por el PROMAESTRISTA en ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD Bach. PAREDES GRANDEZ EDISON, en la investigación: **"MOTIVACION PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO PERINATAL EL CARMEN – HUANCAYO – 2016"**.

PUNTAJE TOTAL	SISTEMA DE EVALUCION
<p>18 dieciocho</p>	<p>DE 0 A 10 PUNTOS: EL INSTRUMENTO DEBE SER REFORMULADO SUSTANCIALMENTE</p>
	<p>DE 11 A 15 PUNTOS: EL INSTRUMENTO NO LOGRA VALIDEZ, SERIA CONVENIENTE SE HAGA UN ANALISIS EN AQUELLOS CRITERIOS QUE ESTAN ONSERVADOS.</p>
	<p>DE 16 A 20 PUNTOS: EL INSTRUMENTO ALCANZA VALIDEZ, POR LO QUE PUEDE SER COSIDERADO COMO APROBADO.</p>


 Dra. Melva Iparraguirre Meza
 SECRETARIA ACADÉMICA
 ESCUELA DE POSTGRADO - UPLA

FIRMA DEL EXPERTO

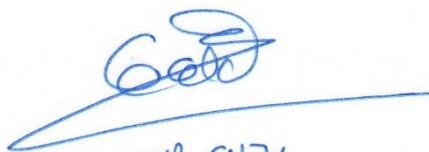
CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Beatriz Lilien Galdos Vadillo con DNI N° 20088110

CERTIFICO que realice el juicio de experto al instrumento diseñado por el PROMAESTRISTA en ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD Bach. PAREDES GRANDEZ EDISON, en la investigación: **"MOTIVACION PERSONAL RELACIONADO AL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL HOSPITAL DOCENTE MATERNO PERINATAL EL CARMEN - HUANCAYO - 2016"**.

PUNTAJE TOTAL	SISTEMA DE EVALUCION
16	<p>DE 0 A 10 PUNTOS: EL INSTRUMENTO DEBE SER REFORMULADO SUSTANCIALMENTE</p> <p>DE 11 A 15 PUNTOS: EL INSTRUMENTO NO LOGRA VALIDEZ, SERIA CONVENIENTE SE HAGA UN ANALISIS EN AQUELLOS CRITERIOS QUE ESTAN ONSERVADOS.</p> <p>DE 16 A 20 PUNTOS: EL INSTRUMENTO ALCANZA VALIDEZ, POR LO QUE PUEDE SER COSIDERADO COMO APROBADO.</p>

FIRMA DEL EXPERTO



cop 9174

DNI - 20088110

Grado Administración en Servicios de Salud
Dr. egresado en Obstetricia.

ANEXO N° 8
CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTA

YO:

 mayor de edad, con nacionalidad _____,
 con **DNI** N°: _____, Con domicilio en
 _____ habiendo solicitado por mi voluntad la
 Encuesta Del Proyecto De Tesis "**Motivación Del Personal Relacionado Al
 Clima Organizacional En El Hospital Docente Materno Infantil EL CARMEN
 – HUANCAYO 2016**" y encontrándome en pleno uso de mis facultades
 mentales y con plena capacidad legal de autorización, por medio del presente
 documento **DOY** mi **CONSENTIMIENTO INFORMADO** para la realización de la
 encuesta bajo las siguientes especificaciones:

1.- INFORMACION PROFESIONAL: AUTORIZO llenar la ficha de encuesta debidamente informado(a) en lenguaje comprensible los datos consignados, contribuyendo así al desarrollo institucional y profesional.

2.- ETICA: ACEPTO que la información brindada es de carácter reservado, por lo tanto quedara en forma interna para contribuir solo el proyecto de tesis.

3.- OBLIGACIONES: ME COMPROMETO a seguir fielmente todas las pautas que menciona la encuesta sin alterar mis perspectivas a la motivación y clima organizacional en el Hospital Docente Materno Infantil El Carmen – Huancayo.

4.- SUSPENSIÓN Y RENUNCIA A LA ENTREVISTA: ACEPTO que el investigador pueda posponer o suspender cualquier fecha u hora según su buen criterio de aplicación de la entrevista y de acuerdo a las circunstancias no previstas, así mismo **RECONOZCO** el derecho que tiene el investigador y el hospital renunciara la relación investigador – entrevistado sin responsabilidad para ellos en caso que yo contravenga o desobedezca las disposiciones que he suscrito en el presente documento

OTORGO el presente consentimiento informado a los _____ del mes de _____ del dos mil _____ siendo las _____ horas del día _____.

PROFESIONAL:

DNI:

FIRMA

ANEXO Nº 9

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN

Nº	LOGRO											PODER										AFILIACIÓN										PT			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	T	
1	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	27	2	2	2	3	1	2	3	2	2	2	21	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	23	71
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90
4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	26	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	26	77	
5	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	27	81	
6	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	31	
7	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	26	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	24	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	75	
8	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	17	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	16	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	17	50	
9	2	2	2	2	3	2	1	2	3	3	22	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	26	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	25	73	
10	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	26	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	26	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	27	79	
11	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	25	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	25	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	27	77	
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60	
13	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	26	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	27	78	
14	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	27	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	76	
15	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	26	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	25	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	25	76	
16	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	26	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	26	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	26	78	
17	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23	71	
18	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	25	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	25	74	
19	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	25	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	25	75	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90	
21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	27	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	21	71	
22	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	25	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	26	76	
23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90	
24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22	67	
25	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	24	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	23	70	
26	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	23	72	

27	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	27	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	26	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	25	78	
28	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
29	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	24	72	
30	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	25	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	25	74		
31	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	25	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	27	76	
32	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	70
33	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	27	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	24	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	24	75	
34	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	26	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	23	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	24	73	
35	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	25	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	23	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	25	73	
36	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	62
37	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	25	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	26	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	24	75	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
39	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	22	67	
40	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	24	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	25	70	
41	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
42	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	25	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	23	71
43	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	24	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	23	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	24	71	
44	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	25	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	24	76	
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90
47	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	25	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	23	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	23	71
48	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	25	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	24	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	24	73
49	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	25	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22	72
50	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	26	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	27	79	
51	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	25	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	27	78	
52	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	26	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	26	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	23	75	
53	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	24	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	26	75	
54	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	25	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	26	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	26	77	
55	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
56	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	23	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	24	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	27	74	
57	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	25	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	24	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	25	74	
58	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	25	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	25	76	

59	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	23	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	26	71
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	90
61	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	26	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26	77
62	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27	2	2	2	2	2	3	3	3	2	23	76	
63	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	27	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	24	77
64	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	24	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	26	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	25	75
65	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	61
66	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	25	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	24	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	27	76
67	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	67	
68	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	23	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	27	74
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	30
70	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	24	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	26	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	26	76

BASE DE DATOS DEL CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

N°	POTENCIAL HUMANO											DISEÑO ORGANIZACIONAL										CULTURA DE ORGANIZACIÓN										PT		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	T	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	T	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	T
1	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	22	3	3	3	2	2	2	2	1	2	22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	65
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	2	1	1	3	1	3	2	2	3	1	19	1	3	1	2	2	2	1	2	2	1	17	55
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	29	3	3	3	3	3	3	2	3	3	29	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	27	85	
4	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	24	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	24	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22	70
5	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	25	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	25	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	25	75
6	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	15	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	15	1	3	1	3	1	1	1	1	1	2	15	45
7	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	24	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	24	2	2	1	2	3	3	1	3	3	2	22	70
8	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	15	1	2	3	2	1	1	1	1	1	2	15	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	15	45
9	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	24	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	24	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	70
10	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	25	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	25	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	25	75
11	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	24	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	22	70
12	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	19	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	17	55
13	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	24	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	24	3	1	3	3	3	2	2	2	2	1	22	70
14	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	24	3	3	2	2	2	2	2	3	3	24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	22	70
15	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	24	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	24	2	1	3	2	2	2	3	2	3	2	22	70
16	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	24	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	24	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	24	72
17	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	21	65
18	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	24	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	24	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	22	70
19	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	24	3	2	1	1	3	3	2	3	3	3	24	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	22	70
20	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	27	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	27	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	26	80
21	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	65
22	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
23	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	27	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	27	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	26	80
24	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	20	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	20	2	1	2	2	2	2	2	3	2	20	60	
25	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	20	2	2	2	1	2	1	2	3	2	3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
26	2	2	2	3	1	2	1	3	3	3	22	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	22	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	21	65
27	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	22	2	3	1	2	3	3	3	2	1	2	22	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	21	65
28	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	15	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	15	1	1	1	1	2	1	2	2	2	2	15	45

29	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	22	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	21	65	
30	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	24	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	22	70	
31	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	24	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	24	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	22	70	
32	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	22	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	21	65	
33	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	22	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	21	65	
34	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	65	
35	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	22	65	
36	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	20	2	3	1	1	1	3	3	2	2	2	20	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	20	60	
37	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	23	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	23	2	1	3	3	3	2	2	2	2	2	22	68	
38	3	3	2	1	1	2	2	1	1	3	19	2	2	3	1	2	2	2	3	1	1	19	1	1	2	1	2	1	2	2	2	3	17	55	
39	2	1	3	3	1	2	2	2	2	2	20	1	2	2	2	2	1	2	2	3	3	20	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	20	60	
40	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	21	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	20	62	
41	2	1	3	3	2	1	2	1	2	2	19	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	19	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	17	55	
42	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	21	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	22	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	22	65
43	2	2	2	2	3	3	1	1	2	2	20	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	21	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	21	62	
44	2	1	3	3	2	2	2	1	3	3	22	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	24	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	24	70	
45	1	1	3	2	2	2	2	1	1	2	17	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	19	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19	55	
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	27	85	
47	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	22	2	2	2	2	3	3	3	2	2	1	22	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	21	65	
48	2	3	3	2	1	3	2	2	2	2	22	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	20	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	22	64	
49	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	22	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2	21	65	
50	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	22	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	24	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	24	70	
51	3	2	2	2	1	2	2	3	2	1	20	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	20	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	20	60	
52	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	24	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	22	70	
53	3	2	2	3	1	2	1	3	3	3	23	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	23	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	22	68	
54	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	27	85	
55	2	2	1	1	3	2	1	2	3	3	20	2	2	2	3	3	2	1	2	1	2	20	2	1	2	3	2	3	2	1	2	2	20	60	
56	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	24	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	24	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	22	70	
57	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	22	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	22	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	21	65	
58	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	24	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	24	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	22	70	
59	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	23	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	22	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	23	68	
60	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	25	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	25	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	25	75	

61	1	3	3	3	2	3	2	3	3	1	24	2	3	2	3	2	3	3	2	3	1	24	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	22	70
62	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	22	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	24	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	24	70
63	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	22	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	24	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	24	70
64	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1	24	3	3	3	2	2	3	3	2	1	2	24	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	22	70
65	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	18	3	2	1	2	1	2	1	2	1	3	18	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	16	52
66	3	3	3	2	3	1	1	2	3	2	23	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	23	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	22	68
67	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	20	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	60
68	3	2	2	2	1	2	3	2	3	2	22	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	22	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	21	65
69	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	20	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	20	60
70	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21	2	2	3	2	2	1	2	3	2	3	22	2	2	2	3	1	3	2	3	2	2	22	65

ANEXO N° 10

Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos objeto de estudio en hospitalización



Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos objeto de estudio en consultorios externos



Evidencias fotográficas de la aplicación de los instrumentos objeto de estudio en el servicio de emergencia y referencias

