



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Impacto del clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital de salud mental y psiquiatría, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Acosta Cisneros De Vasallo, Karina Melissa (orcid.org/0000-0002-8522-4294)

ASESORA:

Dra. Mercado Marrufo, Celia Emperatriz (orcid.org/0000-002-4187-106X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios:

Por ser mi Padre, hermano,
amigo y sobre todo mi guía, aquel que
me da la mano cuando me ve débil
para seguir adelante.

A mi querido Alex:

Que cada vez que lo veía en su
altar le pedía que me de la fuerza para
seguir con mis objetivos.

A mis padres Felipe y Manuela:

Por su gran apoyo moral y
motivación que siempre me
brindan. A Raúl:

Con amor, por su paciencia y
apoyo incondicional.

A mi querido Joaquín, Alexia y
Luisa:

Por su tiempo y ser la luz que
iluminan mi vida.

Agradecimiento

A la Directora del Hospital Hermilio Valdizan y a la Unidad de Capacitación, Docencia e Investigación por las facilidades otorgadas y el apoyo para realizar la presente tesis.

A mis queridos profesores de la Universidad Cesar Vallejo en especial a la Dra. Celia Mercado Marrufo por brindarme sus conocimientos, apoyo y motivarme a lograr mi objetivo.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN.....	30
VI. CONCLUSIONES.....	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS.....	42

Índice de tablas

TABLA 1 INTERVALOS DE MEDICIÓN	16
TABLA 2 JUICIO DE EXPERTOS	17
TABLA 3 NIVEL DE CONFIABILIDAD	46
TABLA 4 RESUMEN DE PROCESAMIENTO DE LOS CASOS	17
TABLA 5 CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	17
TABLA 6 CONFIABILIDAD DE LA VARIABLE MOTIVACIÓN	17
TABLA 7 TABLA CRUZADA	19
TABLA 8 VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL	19
TABLA 9 VARIABLE MOTIVACIÓN	20
TABLA 10 DIMENSIÓN SISTEMA INDIVIDUAL	20
TABLA 11 DIMENSIÓN SISTEMA INTERPERSONAL	20
TABLA 12 DIMENSIÓN SISTEMA ORGANIZACIONAL	21
TABLA 13 DIMENSIÓN MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	21
TABLA 14 DIMENSIÓN MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	22
TABLA 15 PRUEBAS DE NORMALIDAD ENTRE LAS VARIABLES CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN	23
TABLA 16 PRUEBAS DE NORMALIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	24
TABLA 17 PRUEBAS DE NORMALIDAD CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	24
TABLA 18 RANGO DE INTERPRETACIÓN CORRELACIÓN RHO DE SPEARMAN	25
TABLA 19 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE VARIABLES - HIPÓTESIS GENERAL	26
TABLA 20 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN INTRÍNSECA	27
TABLA 21 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA	28

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. La metodología de la investigación fue de un enfoque cuantitativo, el diseño no experimental, tipo de estudio aplicada de nivel descriptivo-correlacional, corte transversal, la población del presente estudio estuvo constituida por 45 enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizan. La recolección de datos es llevada a cabo a través de un cuestionario para la variable 1: Clima Organizacional y cuestionario para la variable 2: La motivación, obteniéndose el coeficiente de confiabilidad del Alfa de Cronbach de 0.933 para la variable clima organizacional y de 0.943 para la variable motivación, siendo expresada como muy alta confiabilidad, luego se procesan los datos, haciendo uso del programa estadístico SPSS v24, para utilizar la estadística descriptiva e inferencial. Los resultados obtenidos demuestran que en la prueba de correlación de variables mediante el Rho de Spearman se obtiene un factor de 0.802 concluyendo que existe una relación positiva considerable con una significancia 0,000 menor que 0.005 que indica que se acepta la hipótesis planteada: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021

Palabras clave: Clima organizacional, motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Abstract

The present research work had as a general problem what is the relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of a Mental Health and Psychiatry Hospital, Santa Anita, 2021. The research methodology was of a quantitative approach, the non-experimental design, type of applied study of descriptive-correlational level, cross section, the population of the present study consisted of 45 nurses from the Emergency Service of the Hermilio Valdizan Hospital. Data collection is carried out through a questionnaire for variable 1: Organizational Climate and a questionnaire for variable 2: Motivation, obtaining the reliability coefficient of Cronbach's Alpha of 0.933 for the motivation variable and 0.943 for the Motivation variable, being expressed as very high reliability, then the data are processed, using the statistical program SPSS v24, to use descriptive and inferential statistics. The results obtained show that in the test of correlation of variables using Spearman's Rho, a factor of 0.802 is obtained, concluding that there is a considerable positive relationship with a significance 0.000 less than 0.005, which indicates that the hypothesis is accepted: There is a significant relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of a Mental Health and Psychiatry Hospital, Santa Anita, 2021

Keywords: Organizational climate, intrinsic motivation, extrinsic motivation.

I. INTRODUCCIÓN

En todo el mundo las organizaciones empresariales en sus diversos rubros vienen eligiendo hacer diversos cambios para mejorar sus niveles de competitividad, y los componentes laborales poseen un espacio preponderante en dicha realidad, es por esa razón por lo cual las empresas requieren de personal preparado y capaz de conservar una pluralidad de capacidades, aceptando compromisos con la compañía y la sociedad, en este entorno, (Uturunco Vera, 2018), menciona que los componentes laborales influyen en el clima del personal y que es prioritario puntos como el reconocimiento, la igualdad laboral, las interacciones con los jefes, y con los colegas.

De esa forma, (Banegas Campoverde & Cardona Mendoza 2017), aseguran que las organizaciones tienen que tener en cuenta actividades que mantengan al personal enteramente motivados debido a que es un factor elemental para la productividad. El ingenio humano es necesaria para que las compañía puedan alcanzar sus fines organizacionales, más que nada en los profesionales de la salud, que es quien debería conservar un equilibrio de la mente adecuado para cumplir una tarea optima que haga productiva y a la vez contribuya a la sociedad, (Peña Rivas & Villón Perero, 2018). De esa forma la (OMS, 2021) estima que la salud mental es un mánager del confort de la sociedad y colabora con un manejo social equilibrado, es por esa razón que la motivación personal en todos los estratos sociales se convierte en una pieza importante.

Relacionadas con lo dicho previamente, precisan que las instituciones de salud padecen quejas de la sociedad una y otra vez por el grado poco de atención que se les ofrece. (Rosales Poma, 2017)

En el entorno del proceso de políticas de salud correctas y descentralización los centros de salud tienen que implantar y desarrollar actividades pertinentes para gestionar una calidad correcta, para mejorar todos los recursos que representen satisfacción a los usuarios internos y externos y piensan al clima organizacional como un factor fundamental para que el colaborador se constituya en pieza angular del servicio de calidad hacia los usuarios (Ministerio de Salud del Perú, 2020).

Ante la crisis sanitaria que estamos atravesando, el personal sanitario, como actor principal en la lucha contra el Corona virus, sigue afrontando situaciones laborales desalentadoras ligadas al miedo (OMS, 2021).

El Perú no es ajeno a los conceptos de clima organizacional y motivación, debido a que según sostienen que mucho las empresas públicas como privadas del sector salud se hallan desarrollando una secuencia de actividades para mejorar la calidad del servicio teniendo presente al colaborador como personal de primera línea. (Macías García & Vanga Arvelo, 2021), dice que las empresas con un clima organizacional mejor desarrollado son más rentables productivas e innovadoras. (Hospinal Escajadillo, 2016).

De esa forma en el plano central de la investigación, se menciona que el Hospital Hermilio Valdizán, es una organización que ofrece atención especializada en Psiquiatría y Salud mental, las enfermeras que laboran 24 horas cotidianas sufren bastante presión por la coyuntura presente, afectando en la atención de calidad y calidez que se le debería brindar al cliente externo, los trabajadores requieren sentirse alegres y cómodos en el ambiente donde trabajan. El personal necesita de una infraestructura y organización idónea, para que le motive a la ejecución de sus tareas, tomando en cuenta que la remuneración económica no va hacer suficiente motivación para laborar, el personal debería hallar una satisfacción en su trabajo, consolidar el laborar en grupo, derrotar los conflictos e identificarse con su organización.

Frente a este caso se formula el problema general de la averiguación: ¿Cuál es la interacción entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021?, a ello además agregarle los inconvenientes específicos que son los próximos: ¿Cuál es la interacción entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021? y ¿Cuál es la interacción entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021?

La Justificación del presente análisis nos va a permitir establecer la interacción entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería del Hospital Hermilio Valdizán, extendiendo nuestros propios conceptos,

comprender cómo ve el cliente interno la organización y como el clima organizacional influye en desenvolvimiento gremial del trabajador, si permanecen motivados en su centro gremial considerándolo un factor importante de toda organización, con los resultados de esta investigación se va a poder brindar alternativas de solución para mejorar el clima organizacional de la organización que va a servir como relacionado para otras instituciones, produciendo a largo plazo un cambio en el personal de enfermería de la organización.

De esa forma, el propósito general del presente análisis es: Decidir la interacción entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021 y tiene como fines específicos: Decidir la interacción entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Decidir la interacción entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021.

Por lo tanto, se expone la siguiente hipótesis general: Hay una interacción significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021, a ello le sumamos las hipótesis específicas que son las que siguen: Hay una interacción significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Hay una interacción significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Se revisaron ciertos estudios mundiales que sustentan el trabajo de indagación; Rivera, et; al (2018) han realizado una indagación, cuyos resultados fueron que se prueba una correlación positiva en las Interrelaciones Interpersonales y la Motivación laboral, lo cual sugiere que a medida que más conveniente sean percibidas las Interrelaciones Interpersonales, más alta va a ser la Motivación laboral. Se prueba una correlación positiva en las Interrelaciones Interpersonales y el Clima Social Organizacional, lo cual sugiere que a medida que más conveniente sean percibidas las Interacciones Interpersonales, mejor va a ser percibido el Clima Social Organizacional y concluyendo que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional.

Ojeda (2019) en su averiguación concluye que el clima gremial incide en el trato al paciente y la cobertura de los servicios de salud pues si existe armonía y respeto entre los ayudantes de los centros de Salud, además los trabajadores reconocen la vida de este debido a que los colegas y los pacientes son los consumidores internos y externos que necesitan un servicio de calidad. Seguida de Martínez, Molina & Parada (2019), se concluye que el Clima Organizacional del Centro muestra niveles poco satisfactorios. Lo anterior influye en el manejo del Centro.

Visbal (2016), sugiere los próximos resultados: El desconocimiento sobre los conceptos de enfoque al comprador, inicios de calidad y su aplicación, desconocimiento de las necesidades de los consumidores, falta de incorporación y comunicación para tener una perspectiva compartida sobre el enfoque en sistemas. Se ha podido evidenciar juicios negativos sobre el funcionamiento del supervisor generalmente, detectando quejas y reclamos en la toma de elecciones y liderazgo. Conclusión: la necesidad de diseñar tácticas sustentables a extenso plazo.

Carballo, Priego y Ávalos (2016), resultados: El 76% de los trabajadores manifestaron la vida de un clima organizacional conveniente, respecto a la satisfacción laboral el 42% evidenció estar parcial a regularmente satisfechos. Conclusión: La percepción del personal operativo sobre el clima organizacional

es conveniente; no obstante, la mayoría del personal operativo reflejo parcial y regular satisfacción laboral, lo cual a futuro pudiera producir conflictos en el desarrollo del programa.

Jurado (2017), los resultados de la indagación donde se expuso de manera detallada e inferencial la conducta de las variables. Resultado al cual se arribó ha sido que en medio de las variables de análisis hay una correlación directa media y con significancia estadística. Obteniendo una intensidad de índice de correlación Rho Spearman de ,703** y una significancia inferencial de ,000.

Porras (2019), sus resultados fueron que el 50% responde a un clima organizacional conveniente. Mientras tanto que en la motivación; el 53% refiere existente motivación alta. Y en la motivación alta a la magnitud logros como costo elevado y reconocimiento como motivación baja. Conclusiones: Existe predominación del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en Centro quirúrgico del Nosocomio Luis N. Sáenz PNP. Cartagena Y Peña (2019), resultados: El 87.3% del personal de enfermería el clima organizacional está por mejorar y el 42.9% muestran una satisfacción laboral parcial. Conclusión: Existe interacción baja en medio de las cambiantes estudiadas en los enfermeros(as).

Vargas (2019), se concluye que, entre las dos variables, o sea a menor clima organizacional se prueba menor motivación laboral. Las precisiones teóricas de la presente investigación se sustenta en los conocimientos y teorías de autores que fortalecen la averiguación dentro del asunto del clima organizacional el cual comienza a realizarse a partir de mediados del siglo XX dónde ubican al clima organizacional como un pilar fundamental para llevar a cabo las metas particulares y organizacionales en una institución, por consiguiente es un componente o variable que impacta en la reacción y comportamiento de los trabajadores, por consiguiente es fundamental intensificar su evaluación en las organizaciones y empresas tanto públicas como privadas para tener un indicador óptimo para medir el clima organizacional.

Después de anotar los precedentes, se detalla el marco teórico cuyas bases se fundamentan en lo dicho por Ballina (2019), el clima organizacional se debería edificar a partir de la gerencia estratégica y mantenerlo en una forma

conveniente para la salud física y de la mente de los trabajadores puesto que este factor se orienta a conseguir cambios fundamentales en la compañía. En dicha misma línea Méndez (2006) citado en (Sánchez López, 2019), el clima organizacional cumple un papel protagónico en los últimos tiempos debido a que ocupa un espacio fundamental en la administración empresarial y más que nada en la administración del talento humano, es por esa razón que muchas organizaciones y empresas buscan identificarlo y usar la interpretación de los resultados en pro de una optimización del área de administración humana para el desarrollo organizacional.

De esa manera Chiavenato (2019), explica que el clima organizacional se define como las características y propiedades del ambiente donde se labora las cuales son percibidas por los miembros de la compañía y poseen una predominación directa en la conducta de los trabajadores a partir de la perspectiva operacional la variable clima organizacional consumidor va a ser comprendida por los sistemas: Personal, interpersonal y organizacional

Chiavenato (2019) define Sistema Personal como la satisfacción que manifiestan los trabajadores teniendo como primordial característica de eso cierta libertad y/o soberanía en sus tareas. El Sistema Interpersonal: son las interrelaciones sociales entre los miembros de la organización que deben basarse en el compañerismo, expresada en alianzas y apoyo entre ellos. Y finalmente define al sistema organizacional como la composición que tiene la compañía con interacción a las reglas de directivos, las ventajas y recompensas que tiene los trabajadores, lo cual incide en una motivación y esfuerzo del trabajador; Todo ello se aguenta en un verdadero liderazgo de directivos de la organización.

El clima organizacional positivo como un factor circunstancial insustituible fundamental que consigue saciar las necesidades de los miembros de la organización y más que nada eleva la moral de los trabajadores (Chiavenato, 2019), De esa forma explica (Obando Changuán, 2020), que un clima organizacional conveniente óptimo y efectivo influye determinantemente en el estado motivacional de los trabajadores. Continuando con el mismo creador (Chiavenato, 2019), explica que el clima organizacional se define como las características y propiedades del ambiente donde se labora las cuales son

percibidas por los miembros de la compañía y poseen una predominación directa en la conducta de los trabajadores.

Por lo dicho previamente se puede influir que el clima organizacional es bastante fundamental para las organizaciones y de esa forma sostienen que un clima organizacional sano en la compañía influye en el desarrollo personal, en la comunicación, en las interacciones interpersonales generando franqueza y confianza entre otros componentes que poseen un efecto en la calidad de vida laboral. De lo dicho previamente se puede desprender que el clima organizacional bien realizada en una organización beneficia que la misma pueda llegar a las metas empresariales, anotando además que el trabajador consigue los logros particulares anhelados. Se puede deducir además que la conducta humano de algún modo condiciona el clima organizacional en las organizaciones debido a que cada persona llega con una secuencia de ideas y conceptos preconcebidos y ellos influyen de manera directa en el trabajo diario, por consiguiente, el clima organizacional podría ser una virtud desventaja de acuerdo con el manejo distintivo de los trabajadores y de la adecuación que organiza en la compañía. (Mendoza de Ferrer & Rodríguez, 2016), dicen que las reacciones y conductas, así como las expectativas de otras personas logradas de diferentes realidades culturales y sociológicas. (Brunet, 2013), citado en (Iturralde et al., 2020), Son recursos relevantes que influyen en las propiedades del clima organizacional.(Rojas & Mármol, 2020).

En aquel entorno se puede nombrar que las teorías que argumentan el clima organizacional poseen un sentido referente al sujeto y sus puntos cognitivos los cuáles se tienen que considerar a la percepción que se produce en la persona debido a que según (González Jaimes & Pérez Saucedo, 2011), por medio de los sentidos se interpreta y se le da un sentido al ambiente laboral donde se desenvuelve lo que constituye el componente organizacional que se debería comprender como componente clave fundamental que va a influir de manera directa en la motivación de los trabajadores y al final la conducta organizacional, esto explica como trabajan los individuos de manera personal y en grupo en las empresas. Debido a que hay distintas teorías en relación con el clima organizacional se menciona que se estima las próximas teorías: La Teoría

del Clima Organizacional de Likert (1968), citado por Brito et al.(2020), la cual explica que la reacción y la conducta de los trabajadores de una organización corresponden de manera directa a las condiciones laborales y administrativas que ellos perciban. Por consiguiente las condiciones generadas en los trabajadores actúa de manera directa en el sistema administrativo por lo cual el creador estima que hay componentes directos que influyen en el clima organizacional como por ejemplo: La composición empresarial, el sueldo, la jerarquía organizacional, el grado de satisfacción y la percepción que tiene el empleado sobre la organización, así como además la personalidad y comportamiento del trabajador. Se puede asegurar que la teoría de citado es una de las más dinámicas debido a que indica entablar un clima participativo donde predomine la colaboración de los individuos y de esta forma eludir inconvenientes como por ejemplo: insatisfacción de los empleados, bajo rendimiento, altas tasas de rotación, así como además el ausentismo los cuales influyen de manera directa en la percepción del clima organizacional según (Cuadra-Peralta & Veloso-Besio, 2010)

Sin embargo la teoría de Litwin y Stringer, (1980), citado en Bastidas (2019), los cuales establecen un esquema de clima organizacional que debería adaptarse en enorme medida a los recursos que poseen en común diversos conceptos de los estudiosos mencionados, los cuales piensan que la motivación es una obvia efecto del clima organizacional el cual afecta en la conducta del individuo. Los mismos autores desarrollaron un cuestionario que por medio del tiempo se perfeccionó para medir el clima organizacional, explicado por Sarmiento Pairazamán (2016) dónde se usaron 9 magnitudes: La responsabilidad, la composición organizacional, el reto, la recompensa, la cooperación, las interrelaciones, estándares identidad y conflictos. Puntos de vista que las empresas siguen usando en la actualidad. Por consiguiente se menciona que el clima de una organización se conforma por magnitudes que se desarrollan y se caracterizan por las diferentes vivencias evaluadas por los investigadores en estudios anteriores y citadas por distintos autores, por lo que en el proceso de habituación se usan varios instrumentos para medir el clima

organizacional sin embargo los recursos más relevantes en esta medición y en la cual concuerdan varios autores son como sustenta Paredes Floril et al., (2021) que la soberanía, la composición, puesto, la remuneración, la ayuda, las colaboraciones sociales y valoración por parte de sus superiores en la organización. En esta misma línea se puede nombrar a Veintimilla-Rodas et al. (2020) quienes refieren las próximas magnitudes para el clima organizacional: Claridad organizacional, reglas de excelencia conformidad, responsabilidad, apoyo, sueldo y estabilidad. Arias & Ramirez- (2019), plantean cambiantes tangibles como por ejemplo: Las condiciones de la composición capacidad de la organización y la remuneración. Las cuales generan en el trabajador una satisfacción y motivación para que aporten su vivencia a un clima organizacional conveniente. De esa forma, (Braga & Gemino, 2017) expone cambiantes intangibles como por ejemplo: Tipos de Liderazgo compromiso de los empleados nivel de motivación, comunicación, soberanía e interrelaciones interpersonales. Estas cambiantes son el principio de un ambiente agradable o desagradable en una organización. Para Gómez y Vicario (2008), citado en (Camacho Cristiá et al., 2016), sostienen que para medir el clima organizacional se debería considerar 3 magnitudes las cuales son: El sistema personal el cual tiene interacción con los satisfactores que tiene el trabajador en la organización de la misma forma que el reconocimiento y la soberanía; el sistema interpersonal el cual estima el ambiente gremial el cual interactúa con las colaboraciones sociales entre los trabajadores donde se produce: amistad, compañerismo, camaradería y comunicación lo que produce la consistencia ideal de un trabajo en grupo. Y finalmente explica Porrás-Balvin & DurandBarreto (2019) que el sistema organizacional el cual tiene los recursos de la organización que inventan un ambiente gremial ideal y se relaciona con los jefes y directivos los cuales poseen a cargo las responsabilidades de dictar las directrices empresariales que se delegan de producir un clima organizacional estable, las cuales deben ver con la motivación hacia los trabajadores, las ventajas y recompensas que instituye la compañía. Teniendo presente esta última iniciativa fundamental se tomará como relacionado para el presente plan de indagación sobre clima organizacional de los autores Gómez y Vicario.

(Rodríguez-Marulanda & Lechuga-Cardozo, 2019)

Para determinar la variable motivación (Peydró, 2016) refiere que la encuesta mundial de Gallup, que bastantes personas literalmente odian su sitio de trabajo y en particular a sus jefes. Y en la siguiente indagación desarrollada en el año 2019 la revista Forbes citado en (Murrieta Saavedra et al., 2019) que casi el 90% de los trabajadores sienten comúnmente frustraciones luego de la jornada laboral. El mismo informe explica qué los trabajadores se sienten emocionalmente desconectados de su centro de tarea y en datos estadísticos resista un 85%. En aquel mismo entorno Vergara Quiñones (2019), explica que en China y Japón el 94% de los trabajadores menciona la no colaboración en su trabajo y muestran cuadros de estrés burnout clínico, lo cual beneficia a una tasa de suicidio bastante alta donde el régimen japonés ha tenido que intervenir llevando a cabo campañas para prevenir la ola de suicidios qué es bastante alarmante. De consenso con la revista Forbes sostiene Castro Vivar et al. (2020) que la opción más positiva para intentar a los trabajadores descontentos es el estímulo la comunicación y la alabanza, en el artículo estricta que a los trabajadores se debe decirles lo cual se espera de ellos elogiarlos una vez que hacen bien sus funcionalidades debido a que aquello motiva y les anima a continuar adelante, lo mismo darles los instrumentos correctas para que logren hacer una jornada gremial óptima y eficaz y contundente según las metas que quiere la organización, darles la posibilidad de sentirse útiles. Con lo dicho antes se proviene a brindar los conceptos de motivación siguientes: Según Meza & Duarte (2020) etimológicamente el término motivación procede del lenguaje latín moveré, el cual significa desplazar, término fundamental para poder hacer las ocupaciones rutinarias de la vida, el cual constituye un impulsor para poder hacer puntos relevantes de la vida personal así como además la tarea metas y fines de una organización. Para (Hernández Gómez, 2021) dice que la motivación es un estado intrínseco del individuo que impulsa lidera y preserva el comportamiento de la misma hacia metas determinadas, el mismo autor especifica que el impulso es el componente qué orienta al sujeto a hacer ocupaciones y persistir en su acción para terminar satisfactoriamente las tareas. Por consiguiente, el componente motivacional es el propulsor de la

energía que orienta al comportamiento, por consiguiente, un trabajador que está motivado tiende a hacer todo lo viable para poder hacer las metas pudiendo satisfacer individuales relevantes para su bienestar y por ende de la compañía. (Burbano Ronquillo et al., 2019).

Por su parte el creador Chiavenato, (2019) y para Robbins y Judge (2013), citado en (Flores Bonifacio, 2020) dicen que es el impulso para satisfacer un anhelo debido a que los trabajadores constantemente permanecen procurando satisfacer sus necesidades siendo un componente fundamental para la tarea en un centro de trabajo y es deber de los gerentes y directivos motivarlos e inducirlos al manejo efectivo de tarea. Sin embargo, M. Foncubierta Rodríguez; J. Sánchez Montero (2019) sostienen que la motivación es un grupo de fuerzas que influyen en los individuos para direccionar un comportamiento y que esto se aplica en el campo laboral donde la motivación debería integrar cada una de las técnicas particulares para actuar y vincularse con su centro de tareas. Un análisis de (Cassol et al., 2020) explica que la motivación laboral es la funcionalidad de las organizaciones para producir un fomento positivo en sus colaboradores fomentando la pertenencia y estableciendo maneras de ascenso en un marco salarial conforme dándole trascendencia a su trabajo y promoviendo la tarea en grupo.

Las primordiales teorías observadas en este trabajo sobre los procesos de motivación permanecen descritas por el creador Gazca Herrera et al., (2020) quién menciona que hay necesidades simples para la persona las cuales permanecen en relación a la supervivencia y son la base de una pirámide una vez alcanzadas éstas, se debe continuar ascendiendo y desarrollando al final las necesidades más altas lo cual se constituye en una autorrealización que podría ser el mayor objetivo a conseguir lo que debe entenderse como la cúspide de la pirámide, lo cual se contextualiza en la especificación que nos da el autor Maslow A. (1954), citado en Alcívar Mero et al. (2020) quién divide 5 niveles para cada tipo de necesidad y las composición de la siguiente forma: Necesidades fisiológicas las cuales son necesidades primordiales como el alimento, la casa, divertimento y la estabilidad personal, lo que involucra un centro de tareas seguro o sentirse gran parte de una interacción interpersonal

respecto a un conjunto, lo que le posibilita sentirse aceptado en la sociedad para ir ascendiendo en la cúspide en dónde está la autorrealización el cual comprende un crecimiento personal. En esa misma línea, la teoría de las expectativas de Vroom en 1964 citado por Chiavenato (2019), quién plantea por primera ocasión el modelo cognitivo de la motivación en el interior de tareas si no aplica al estudio del esfuerzo empleado para hacer una labor. Este modelo se clasifica como cognitivo pues asume que cada trabajador se comporta de forma racional y que de eso es dependiente guiar su esfuerzo hacia ocupaciones que supone que le aportarán las recompensas que espera obtener. Esta teoría se fundamenta en la suposición de que el trabajador escoge la conducta que según su percepción le conducirá a obtener los resultados como por ejemplo: Recompensas como sueldo, beneficios, reconocimiento y triunfo, que les resultan atractivos para saciar sus necesidades concretas.

Por otro lado, la Teoría de la Motivación de Frederick Herzberg, realizada en el año 1959 citado por (Calderón Saldaña & Andrade Dominguez, 2019), plantean que el grado de rendimiento de los trabajadores cambia en funcionalidad del grado en el que permanecen satisfechos y estima a la motivación como el fomento primordial resultante de la predominación de dichos dos componentes: De mantenimiento o higiénicos y componentes motivadores o de satisfacción.

En un artículo de (Giraldo Duque, 2021) subraya el valor de esta teoría la cual se fundamenta en la motivación debido a que piensan que la motivación es el eje que impulsa y consigue el compromiso de los individuos para que orienten resultados en función de un mejor trabajo y por consiguiente conseguir las metas de la organización debido a que tienen que ser coherentes con las metas de los trabajadores, esta teoría la cual se refiere a los componentes de limpieza y motivación, entiéndase satisfacción e insatisfacción qué se produce en los individuos piensan que los componentes de limpieza realizan referencias a las necesidades primarias detallados en la pirámide de Maslow y qué deben ver con estas necesidades fisiológicas y por otro lado los componentes de motivación se entrelazan con las necesidades secundarias que desarrollan las necesidades sociales y de autorrealización.

El modelo de Hackman y Oldham (1976), en la teoría de la motivación de Frederick Herzberg, citado por (Castillero Mimenza, 2020), menciona que la persona recibe recompensas a grado interno una vez que sabe que ha desarrollado bien una actividad fundamental para él, lo que involucra recursos relevantes como por ejemplo: Entendimiento de resultados, vivencia de responsabilidad y vivencia de algo que tiene sentido. Sosteniendo que una vez que más grande sea la existencia de dichos tres recursos más grande va a ser la motivación del empleado

Por consiguiente Barbara Boyt Schell et al. (2016) establecen que los trabajadores se hallan bajo la predominación de dos componentes relevantes para el desarrollo de sus tareas en la apariencia motivacional: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca. Por consiguiente, la motivación intrínseca contiene la variedad de destrezas que desarrolla y elabora el trabajador para desarrollar las tareas establecidas en el contexto laboral y que corresponden al número y diversidad de realizar dichas tareas. Sin embargo, la motivación extrínseca corresponde a: La Identidad con la tarea, que es el nivel en que el puesto involucra concluir una unidad completa del trabajo identificable en el producto o servicio final. El valor con la labor, que es el efecto del puesto sobre otras personas y la retroalimentación que es el nivel de información directa que obtiene, es un asunto que usan las organizaciones emprendedoras, que les atrae capacitar a su personal en competencias complicadas para el desarrollo de funcionalidades especializadas, el cual necesita de una alta calificación. No cabe duda de que es parte de la enseñanza continua.

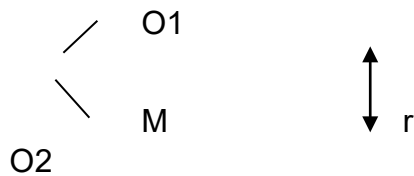
III. METODOLOGÍA

El presente trabajo tiene un enfoque cuantitativo, ya que se va a recolectar y procesar datos de la investigación. En ese sentido Rosario Villarreal et al. (2019) mencionan que la metodología cuantitativa utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente. 3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Básico, ya que con este análisis incrementaremos nuestros propios conocimientos y como manifiestan (Rodríguez Rodríguez et al., 2021) la investigación básica o pura se hace destinados a acrecentar los conocimientos teóricos para el aumento de una cierta ciencia.

El Diseño de investigación es no experimental debido a que el análisis se hace sin manipular deliberadamente las variables. Guerrero (2016), explica que la investigación no empírica es la investigación experimental y sistemática y mi variable independiente no la voy a poder manipular. Es descriptivo ya que tendremos la posibilidad de explicar las propiedades de las enfermeras del servicio de emergencia según (Osorio Figueroa, 2021), la investigación descriptiva se basa en la caracterización de un hecho, fenómeno, sujeto o conjunto, debido a que tiene como objetivo del presente análisis implantar su composición o comportamiento, y con los resultados de la averiguación se ubicara en un grado intermedio referente a la hondura de los conocimientos hace referencia, es correlacional pues se va a hacer una interacción en medio de las dos variables estudiadas, los autores Padua et al., (2018) nos aseguran que el tipo correlacional explica una interacción en medio de las variables por medio de la utilización de los coeficientes de correlación. Dichos coeficientes de correlación son indicadores matemáticos que aportan datos sobre el nivel, magnitud y dirección de la interacción entre cambiantes, es de corte transversal pues se observara población o muestra y analizara las variables en un periodo establecido. Guerrero (2016), el estudio es de corte transversal ya que se estudiará en un tiempo temporal y una condición o estado de salud de la población. El diagrama de este estudio será el siguiente:

Donde:



M: Muestra de estudio

O1: Clima Organizacional O2: Motivación Laboral. r : Relación entre las variables de estudio

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual de la variable clima organizacional: Chiavenato (2019), explica que el clima organizacional se define como las características y propiedades del ambiente donde se labora las cuales son percibidas por los miembros de la organización y poseen una predominación directa en la conducta de los trabajadores.

Definición conceptual de la variable motivación: Barbara Boyt Schell et al. (2016) establecen que los trabajadores se hallan bajo la predominación de dos componentes relevantes para el desarrollo de sus tareas en la apariencia motivacional: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca.

3.3. Población, muestra y muestreo

Como menciona Guerrero (2016) una población se conforma por el universo del estudio convirtiéndose en un conjunto meta a averiguar y tiene interacción entre los miembros por propiedades de pertenencia y homogeneidad. La Población de este análisis está constituida por 45 enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizan en el año 2021. Los Criterios de integración son: Personal de Enfermería que trabajan en el servicio de emergencia, personal de Enfermería que labora bastante más de un año en la organización y personal que voluntariamente participara en el análisis. Del mismo modo los criterios de exclusión son: Personal que esté en condición de trabajo remoto, personal asistencial que labora menos de un año en la organización, personal que trabaja administrativamente y personal de vacaciones.

Relacionadas con la muestra Zarcovich, citado por Gálvez Díaz et al. (2020) dice que una muestra censal se constituye por el total poblacional, de esa forma se considerará como muestra a la misma porción poblacional debido a que está sujeta las metas del análisis. El muestreo entonces es no probabilístico. La unidad de estudio se formó por las enfermeras que trabajan en el servicio de emergencia y que reúnan los criterios de integración.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. El instrumento es el cuestionario es una escala de contestación tipo Likert, la que consta de 29 ítems, distribuidos en 3 magnitudes: Sistema Personal, Sistema Interpersonal y Sistema Organizacional. Asimismo, para medir el nivel de motivación se usó además un cuestionario en escala de Likert, el cual consta de 23 ítems, y entienden las próximas magnitudes: Motivación intrínseca y motivación extrínseca. De esa forma Guerrero (2016), dice que el cuestionario es un constructo de enunciados para registrar datos. Los niveles de medición son presentados de la siguiente forma:

Tabla 1 *Intervalos de medición*

Variables/dimensiones	Malo	Regular	Alto
Clima Organizacional	79 – 99	100 - 121	122 - 140
Sistema Individual	20 – 25	26 – 30	31 – 34
Sistema interpersonal	20 – 25	26 – 31	32 – 35
Sistema Organizacional	39 -50	51 – 61	62 – 71
Motivación	55 – 75	76 – 96	97 - 115
Motivación Intrínseca	31 – 42	43 – 55	56 - 65
Motivación Extrínseca	21 – 31	32 – 41	42 -50

Para la investigación las herramientas fueron validadas por el juicio de 3 profesionales quienes concluyeron su validez, como se puede mirar en la tabla 2.

Tabla 2 *Juicio de expertos*

Numero	Nombre y Apellido	Grado	Resultado
1	Celia Emperatriz Mercado Marrufo	Doctora	Si hay suficiencia

2	Misael Sánchez Chavez	Magister	Si hay suficiencia
3	Walter Baldeón Flores	Magister	Si hay suficiencia

Tabla 3 Anexos

Tabla 4 Resumen de procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	45	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	45	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 5 Confiabilidad de la variable Clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
.933	29

Fuente: SPSS

Tabla 6 Confiabilidad de la variable Motivación

Alfa de Cronbach	N de elementos
.943	23

Fuente: SPSS

Interpretación: En la Tabla 5 se muestra lo expresado por el estadístico de Alfa de Cronbach para la variable clima organizacional, indicando la fiabilidad del instrumento en 0.933; Del mismo modo En la tabla 6 se muestra el resultado del estadístico de Alfa de Cronbach para la variable motivación productividad, indicando la fiabilidad del instrumento en 0.943. Por lo expresado en las dos

tablas el grado de la fiabilidad para las dos variables resulta, según lo indicado en tabla 3 como bastante alta confiabilidad del instrumento.

3.5. Procedimientos

Para hacer el presente análisis se formuló problemas, fines y premisas que se procesaron como un eje para articular el presente, se registró datos acerca de las variables clima organizacional y motivación para sustraer información pertinente. A través de instrumentos que fueron validados por el juicio de profesionales, y examinar los resultados por medio de la estadística detallada e inferencial y de esta forma llevar a cabo el informe final de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

En la investigación presente la información extraída del resultado de la aplicación de la encuesta se procesó en el programa Microsoft Excel y se empleó después el programa SPSS versión 24 para clasificar los datos estadísticos que se presentan en tablas y gráficos. Se realizó por medio de la estadística descriptiva e inferencial.

3.7. Aspectos éticos

La apariencia ética de la presente investigación tiene una interacción coherente con los inicios de la investigación, debido a que se elaboró y procesó de manera objetiva en cada una de sus etapas sin producir problema de interés en las partes, lo cual asegura la originalidad del informe además de respetar la propiedad intelectual, estableciendo citas y referencias de forma detallada.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 3

		CLIMA ORGANIZACIONAL * MOTIVACION				
		CLIMA ORGANIZACIONAL			Total	
		BAJO	REGULAR	ALTO		
MOTIVACION	BAJO	Recuento	5	6	0	11
		%	44,4%	55,6%	0,0%	100,0%
	REGULAR	Recuento	0	7	5	12
		%	0,0%	58,3%	41,7%	100,0%
	ALTO	Recuento	2	15	5	22
		%	5,3%	68,4%	26,3%	100,0%
Total	Recuento	7	28	10	45	
	%	12,5%	62,5%	25,0%	100,0%	

En la tabla 7 se visualiza que el 26.3% de encuestados indican que el clima organizacional y la motivación se relacionan de manera alta; el 58.3% de encuestados indican que el clima organizacional y la motivación se relacionan de manera regular; por último, el 44.4% de encuestados indican que la el clima organizacional y la motivación de los encuestados se relacionan de una manera baja

A continuación, se presenta las tablas, graficas e interpretaciones obtenidas del análisis descriptivo.

Tabla 4 *Variable Clima organizacional*

	Frecuencia Fr	Porcentaje Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
BAJO	9	20%	20%	20%

REGULAR	20	44%	44%	64%
ALTO	16	36%	36%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Tabla 5 *Variable Motivación*

	Frecuencia	Porcentaje Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
BAJO	11	24%	24%	24%
REGULAR	12	27%	27%	51%
ALTO	22	49%	49%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Interpretación: En la tabla 8, se observa que del 100% de muestra el 44% refirió que el Clima organizacional es regular y el 20% de muestra refirió que el clima organizacional es bajo. A medida que, que relacionadas con la motivación del personal de enfermería se observa en la tabla 9 que del 100% de la muestra el 27% refirió que la motivación es regular y el 24% refirió que es bajo.

Tabla 6 *Dimensión Sistema Individual*

	Frecuencia Fr	Porcentaje Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
BAJO	12	27%	27%	27%
REGULAR	27	60%	60%	87%
ALTO	6	13%	13%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Tabla 7 *Dimensión Sistema Interpersonal*

	Frecuencia Fr	Porcentaje Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
--	---------------	---------------	----------------------	--------------------------

BAJO	20	44%	44%	44%
REGULAR	20	44%	44%	89%
ALTO	5	11%	11%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Tabla 8 *Dimensión Sistema Organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje Fr Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
BAJO	12	27%	27%	27%
REGULAR	14	31%	31%	58%
ALTO	19	42%	42%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Interpretación: En la tabla 10, se observa que del 100% de muestra el 60% refirió que sistema individual es regular y el 13% de muestra refirió que es bajo. A medida que, que relacionadas con el sistema interpersonal del personal de enfermería se observa en la tabla 11 que del 100% de la muestra el 44% refirió que es regular y el 44% refirió que es bajo. Y finalmente en la tabla 12 se observa que del 100% de muestra el 60% refirió que el sistema organizacional es regular y el 13% de muestra refirió que es bajo.

Tabla 9 *Dimensión Motivación intrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje Fr Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
BAJO	10	22%	22%	22%
REGULAR	11	24%	24%	47%
ALTO	24	53%	53%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Tabla 10 *Dimensión Motivación extrínseca*

	Frecuencia	Porcentaje Fr	Porcentaje Fr válido	Porcentaje Acumulado Fr.
BAJO	4	9%	9%	9%
REGULAR	18	40%	40%	49%
ALTO	23	51%	51%	100%
TOTAL	45	100%	100%	

Interpretación: En la tabla 13, se observa que del 100% de muestra el 24% refirió que la motivación intrínseca es regular y el 22% de muestra refirió que es bajo. A medida que, relacionadas con la motivación extrínseca del personal de enfermería se observa en la tabla 14 que del 100% de la muestra el 40% refirió que es regular y el 9% refirió que es bajo.

Resultados Inferenciales

A continuación, se realiza el proceso de prueba de hipótesis, asimismo se infiere que el tamaño de tamaño de la muestra(N) de esta investigación es menor a 50 personas, es decir las 45 enfermeras del Servicio de Emergencia del Hospital Hermilio Valdizan, por lo mismo, ($N \leq 50$), en ese sentido se procede a utilizar el estadístico: Shapiro Wilk, En aquel entorno, Hernández (2017), estima que una vez que el factor muestral tiene un elevado tamaño, 50 se puede hacer la normalidad con la prueba de Shapiro-Wilk (p.198). Hipótesis de normalidad

Ho: La distribución de la muestra sigue una distribución normal

Ha: La distribución de la muestra no sigue una distribución normal

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. $E < \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se rechaza H_0
- b. Sig. $E > \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se acepta H_0

Hipótesis de presentación de normalidad

H_0 : La distribución de la muestra indica distribución normal

H_1 : La distribución de la muestra no indica distribución normal

Pruebas de normalidad

Tabla 11 *Pruebas de normalidad entre las variables clima organizacional y motivación*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_Organizacional	0.311	45	0.000	0.764	45	0.000
Motivacion	0.323	45	0.000	0.822	45	0.000

Pruebas de normalidad

a. Corrección de significación de Lilliefors

NOTA: SPSS

Interpretación: Como se puede mirar en tabla anterior al contrastar clima organizacional y motivación, se muestra la prueba que grado de significancia es menor que el del grado de significancia asumido, es decir ($0.000 < 0.05$), de esa manera se rechazar la regla de elección H_0 y se acepta H_1 , por consiguiente, el presente análisis no posee repartición usual, por lo mismo para verificar la premisa, se usa estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 12 *Pruebas de normalidad Clima organizacional y motivación intrínseca*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_Organizacional	0.427	45	0.000	0.804	45	0.00
Motivacion_intrinseca	0.389	45	0.000	0.855	45	0.00

a. Corrección de significación de Lilliefors

NOTA: SPSS

Interpretación: Como se puede mirar en tabla anterior al contrastar clima organizacional y motivación intrínseca, se muestra la prueba que grado de significancia es menor que el del grado de significancia asumido, es decir ($0.000 < 0.05$), de esa manera se rechazar la regla de elección H_0 y se acepta H_1 , por consiguiente, el presente análisis no posee distribución normal, por lo mismo para revisar la conjetura, se usa estadístico no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 13 *Pruebas de normalidad Clima organizacional y motivación extrínseca*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Clima_Organizacional	0.339	45	0.000	0.874	45	0.000
Motivacion_extrinseca	0.486	45	0.000	0.871	45	0.000

Pruebas de normalidad

a. Corrección de significación de Lilliefors

NOTA: SPSS

Interpretación: Como se puede mirar en tabla anterior al contrastar clima organizacional y motivación extrínseca, se muestra la prueba que grado de significancia es menor que el del grado de significancia asumido, es decir ($0.000 < 0.05$), de esa forma se rechazar la regla de elección H_0 y se acepta H_1 , por consiguiente, el presente análisis no posee distribución normal, por lo

mismo para verificar la hipótesis, se usa estadístico no paramétrico Rho de Spearman. Por consiguiente, para revisar las hipótesis de este análisis se usará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Contrastación de hipótesis

Para la interpretar la correlación este estudio se basa en la *Interpretación correlación Rho de Spearman*

Prueba de hipótesis general:

Hipótesis Nula (Ho): No Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021.

Hipótesis de investigación (H1): Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021.

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. E < Sig. P. (0.05) entonces se rechaza Ho
- b. Sig. E > Sig. P. (0.05) entonces se acepta Ho

Hipótesis de presentación de normalidad

Ho: La distribución de la muestra indica distribución normal

H1: La distribución de la muestra no indica distribución normal

Tabla 14 Prueba de correlación de variables - hipótesis general

Correlaciones

			CLIMA_LABORAL	MOTIVACION
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000	0.802**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	45	45
	MOTIVACION	Coeficiente de correlación	0.802**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	45	45

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

NOTA: SPSS

Interpretación: La Tabla 12 muestra los resultados de la correlación entre las variables: clima organizacional y motivación, por el estadístico Rho de Spearman, donde el nivel de significancia es: $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. La correlación mostrada en este estudio es de 0,802. Por lo tanto, de acuerdo con la Tabla 11 que muestra el alcance de interpretación de la correlación Rho de Spearman, muestra una correlación positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis de investigación: existe una relación importante entre el clima organizacional y la motivación. Personal de enfermería del Hospital Psiquiátrico Santa Anita, 2021. Prueba de hipótesis específica uno:

Hipótesis Nula (Ho): No existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca de las enfermeras en un hospital psiquiátrico y de salud mental, Santa Anita, 2021.

Hipótesis de Investigación (H1): Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Hospital de Salud Mental y Salud Mental, Santa Anita,

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. $E < \text{Sig. P. (0.05)}$ entonces se rechaza H_0
- b. Sig. $E > \text{Sig. P. (0.05)}$ entonces se acepta H_0

Hipótesis de presentación de normalidad

H_0 : La distribución de la muestra indica distribución normal

H_1 : La distribución de la muestra no indica distribución normal

Tabla 15 *Prueba de correlación de clima organizacional y motivación intrínseca*

Correlaciones

		CLIMA_LABORAL	MOTIVACION_INTRINSECA
		L	A
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45
MOTIVACION_INTRINSECA	MOTIVACION_INTRINSECA	Coefficiente de correlación	0.776**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	45

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

NOTA: SPSS

Interpretación: La Tabla 13 muestra los resultados de la asociación entre la variable: clima organizacional y la dimensión motivación intrínseca, por el estadístico Rho de Spearman, donde el nivel de significancia es: $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. La correlación mostrada en este estudio es de 0,776. Por lo tanto, según la Tabla 11, que muestra el rango explicativo de la correlación Rho de Spearman, muestra una correlación

positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis de investigación: existe una relación importante entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería del Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021.

Prueba de hipótesis específica dos:

La hipótesis nula (Ho): No existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca de las enfermeras del Hospital de salud mental y psiquiatría, Santa Anita, 2021.

Hipótesis de investigación (H1): Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería del Hospital de salud mental y psiquiatría, Santa Anita, 2021.

Significación:

- a. Significancia $P = 0,05 = 5\%$
- b. Nivel de aceptación = 95%

Regla de decisión:

- a. Sig. $E < \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se rechaza Ho
- b. Sig. $E > \text{Sig. } P. (0.05)$ entonces se acepta Ho

Hipótesis de presentación de normalidad

Ho: La distribución de la muestra indica distribución normal

H1: La distribución de la muestra no indica distribución normal

Tabla 16 *Prueba de correlación de clima organizacional y motivación extrínseca*

		Correlaciones	
		CLIMA_LABORAL	MOTIVACION_EXTRINSECA
Rho de Spearman	CLIMA_LABORAL	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.824**
		N	45
			0.000
		45	45

MOTIVACION_EXTRINSECA Coeficiente de correlación	0.824**	1.000
Sig. (bilateral)	0.000	
N	45	45

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

NOTA: SPSS

Interpretación: La Tabla 14 muestra los resultados de la asociación entre la variable: Clima organizacional y la dimensión motivación extrínseca,, por el estadístico Rho de Spearman, donde el nivel de significación es: $0.001 < 0.05$. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula. La correlación mostrada en este estudio corresponde a 0,824. Por lo tanto, de acuerdo con la Tabla 11, que muestra el rango explicativo de la correlación Rho de Spearman, muestra una correlación positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis de investigación: existe una relación importante entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería del hospital de salud mental y psiquiatría, Santa Anita, 2021.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Por lo tanto, según los hallazgos de este estudio se manifiesta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Ya que, al momento de confrontar las variables en el estadístico Rho de Spearman, se muestra un nivel de significancia igual a: $0.001 < 0.05$. y expresa el grado de relación de 0.802. Por lo tanto, se presenta una relación positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado se contrasta con lo expresado por Ojeda (2019), a través de su investigación que concluye en que el clima laboral incide en el trato al paciente y la cobertura de los servicios de Salud porque si existe armonía y respeto entre los colaboradores de los centros de Salud, además los trabajadores reconocen la existencia de este ya que los compañeros de trabajo y los pacientes son los clientes internos y externos que requieren un servicio de calidad -Lo expresado anteriormente se sustenta en lo presentado por (Giraldo Duque, 2021) quien resalta la importancia de teoría bifactorial, que se sustenta en la motivación, por considerar que es el impulsor que ayuda a lograr el compromiso de las personas para que orienten resultados en función de un mejor trabajo y por lo tanto lograr los objetivos de la empresa ya que estos objetivos deben ser coherentes con los objetivos de los trabajadores, esta teoría la cual hace referencia a los factores de higiene y motivación, entiéndase satisfacción e insatisfacción que se provoca en las personas consideran que los factores de higiene hacen referencias a las necesidades primarias detallados en la pirámide de Maslow Y que tienen que ver con estas necesidades fisiológicas y por otra parte los factores de motivación se entrelazan con las necesidades secundarias que desarrollan las necesidades sociales y de autorrealización.

Del mismo modo la investigación tuvo como objetivo específico uno: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal

de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Por lo tanto, según los hallazgos de este estudio se manifiesta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Ya que, al momento de confrontar la variable y la dimensión en el estadístico Rho de Spearman, se muestra un nivel de significancia igual a: $0.001 < 0.05$. y expresa el grado de relación de 0.776. Por lo tanto, se presenta una relación positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado se contrasta con lo expresado por Carballo, Priego y Ávalos (2016) quien concluye en resaltar que un agente especial que determina la percepción del trabajador es la motivación intrínseca, la cual impulsa al individuo a realizar una actitud de comportamiento libre y espontánea y que recompensa solo por el libre hecho de realizarla, explica también que este tipo de motivación activa en el trabajador una productividad a largo plazo, ya que por razones cognitivas la percepción es mucho más efectiva. Asimismo, lo expresado anteriormente se sustenta en lo expresado por (Hernández Gómez, 2021) quien sostiene que la motivación es un estado intrínseco de la persona que impulsa dirige y mantiene la conducta de la misma hacia metas determinadas, el mismo autor especifica que el impulso es el factor que orienta al individuo a realizar acciones y persistir en su acción para culminar satisfactoriamente las labores. Por lo tanto, el factor motivacional es el propulsor de la energía que orienta al comportamiento, por lo tanto, un trabajador que está motivado tiende a realizar todo lo posible para lograr las metas logrando satisfactores personales importantes para su bienestar y Por ende de la empresa.

Del mismo modo la investigación tuvo como objetivo específico dos: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Por lo tanto, según los hallazgos de este estudio se manifiesta que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Ya que, al momento de confrontar la variable y la dimensión en el estadístico Rho de Spearman, se muestra un nivel de significancia igual a:

0.001 < 0.05. y expresa el grado de relación de 0.824. Por lo tanto, se presenta una relación positiva muy fuerte y se acepta la hipótesis de investigación. Este resultado se contrasta con lo expresado por Porras (2019), quien expresa que la motivación extrínseca es un factor prioritario que debe desarrollarse en la institución, debido a que conlleva que una persona realice una actividad impulsada por factores externos, sin embargo, el autor indica que la motivación extrínseca es efectiva solo hasta que se consigue un nivel de vida óptimo, ya que en su aporte indica que cuando la necesidad básica del individuo está cubierta ya no produce el mismo efecto satisfactorio. Además, refiere que la motivación extrínseca, es eficiente para la productividad a corto plazo. En ese contexto presenta resultados importantes tales como: El 50% responde a un clima organizacional favorable. Mientras que en la motivación; el 53% refiere que existe motivación alta. Y en la motivación alta a la dimensión extrínseca como valor alto y reconocimiento como motivación baja. Por lo tanto, la motivación intrínseca contiene la variedad de destrezas que desarrolla y elabora el trabajador para desarrollar las tareas establecidas en el contexto laboral y que corresponden al número y diversidad de realizar dichas tareas. Esto se sustenta en lo mencionado por Boyt et al (2016), quien explica que la motivación extrínseca corresponde a: La Identidad con la tarea, que es el grado en que el puesto implica terminar una unidad completa del trabajo identificable en el producto o servicio final. La Importancia con la tarea, que es el impacto del puesto sobre otras personas y la retroalimentación que es el grado de información directa que recibe, es un tema que utilizan las empresas emprendedoras, que les interesa capacitar a su personal en competencias complejas para el desarrollo de funciones especializadas, el cual requiere de una alta calificación.

VI. CONCLUSIONES

1. Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021, el Rho de Spearman la que expreso un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, y un factor de relación correspondiente a 0.802. Esto indica claramente que la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría en sus dimensiones intrínseca y extrínseca tiene una tendencia a relacionarse con el clima organizacional de una forma positiva muy fuerte.
2. Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021, debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. La que precisa que: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Lo mencionado se basa en los resultados obtenidos en la prueba no paramétrica Rho de Spearman la que expreso un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, y un factor de relación correspondiente a 0.776. Esto indica claramente que la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría en su dimensión intrínseca tiene una tendencia a relacionarse con el clima organizacional de una forma positiva muy fuerte.
3. Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021, debido a que se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna. La que precisa que: Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría,

Santa Anita, 2021. Lo mencionado se basa en los resultados obtenidos en la prueba no paramétrica Rho de Spearman la que expreso un nivel de significancia bilateral menor a 0.05, y un factor de relación correspondiente a 0.824. Esto indica claramente que la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría en su dimensioe extrínseca tiene una tendencia a relacionarse con el clima organizacional de una forma positiva muy fuerte.

VII. RECOMENDACIONES

En línea con los hallazgos y conclusiones de este estudio, se han sugerido las siguientes recomendaciones:

1. Se recomienda que el área de recursos humanos del Hospital de Salud Mental y Psiquiatría se desarrolle una comisión de calidad, conformada por directivos y enfermeras, la cual sea responsable de realizar acciones para involucrar al personal de enfermería en su desarrollo profesional y además se encargue de desarrollar un programa de capacitación continuo que incluya el tema de habilidades sociales y autoestima, el cual sea coherente a las necesidades del personal de enfermería del área de emergencia del hospital para que brinde, dado que es un elemento fundamental en la motivación y por ende en el mejoramiento del clima organizacional.
2. Se recomienda que el personal de enfermería del área de emergencia sea potenciado intrínsecamente mejorando el conocimiento, brindando al personal un programa de formación individualizado en su área, de la misma forma impulsar la motivación intrínseca al darle a los colaboradores más responsabilidad dentro del área, no aumentando ingresos económicos, ya que ello es un traba en empresas públicas, sino para mejorar la aspiración de realización profesional, lo que incidirá en fomentar en el personal un inspiración laboral favorable. Además, se recomienda también incrementar la motivación intrínseca reafirmando el logro positivo del personal a través de publicaciones internas o medios digitales.
3. Por último, se recomienda a nivel extrínseco que personal de enfermería del área de emergencia del hospital se sienta valorado y cuidado por la institución mediante incentivos diferentes a la compensación económica tales como: Brindar Oportunidad de promoción laboral en función a su experiencia y estudios; Reconocimiento de los logros a través de premiaciones significativas (certificados, medallas etc.); y sobre todo proporcionarle medios necesarios para laboral con calidad y autonomía.

REFERENCIAS

- Alcívar Mero, M. J., Alarcón Chávez, C. R., & Ferrin Schettini, H. M. (2020). Talento humano y la gestión del conocimiento en las microempresas. *Podium*, 37. <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.6>
- Arias-Pineda, A. A., & Ramirez-Martinez, L. (2019). La organización-empresa: ¿un sistema vivo? Aportes de la teoría de la complejidad y la filosofía ambiental a la teoría administrativa y organizacional. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 86. <https://doi.org/10.21158/01208160.n86.2019.2298>
- Ballina Ríos, F. (2019). Problemática epistemológica y sociológica de la teoría administrativa. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 8(16). <https://doi.org/10.23913/ricea.v8i16.142>
- Banegas Campoverde, C. M., & Cardona Mendoza, D. C. (2017). Incidencia del Clima Organizacional en la Motivación de los Empleados de la Universidad Católica de Cuenca. *PODIUM Edición special*, 1390–5473.
- Barbara Boyt Schell, Gillen, G., & Scaffa, M. E. (2016). Willard & Spackman Terapia Ocupacional. En *Medicapamericana* (Vol. 33, Número 2).
- Bastidas, O. (2019). *Apuntes sobre: Escuelas de pensamiento administrativo - Gestión Solidaria*. Gestión Solidaria .
- Braga, E. V. de C., & Gemino, A. D. M. (2017). O indivíduo e o ambiente organizacional favorável à criação de novos conhecimentos. *Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia*, 12(2). <https://doi.org/10.22478/ufpb.1981-0695.2017v12n2.36770>
- Brito, T. R. de, Belluzzo, R. C. B., & Valentim, M. L. P. (2020). A influência do ambiente organizacional no desenvolvimento de um programa de competência em informação: o caso de uma biblioteca pública. *Informação & Informação*, 25(4). <https://doi.org/10.5433/1981-8920.2020v25n4p650>

- Burbano Ronquillo, M. B., Alulema Pérez, N. G., Villacrés Jínez, P. E., & Godoy Arce, W. A. (2019). Liderazgo, management y su impacto en el clima organizacional. *Polo del Conocimiento: Revista científico - profesional, ISSN-e 2550-682X, Vol. 5, Nº. 2, 2020, págs. 153-178, 5(2)*.
- Calderón Saldaña, N. M., & Andrade Dominguez, F. J. (2019). Clima y desarrollo organizacional laboral en personal de entidades universitarias. *593 Digital Publisher CEIT, 5(4)*. <https://doi.org/10.33386/593dp.2019.5.115>
- Camacho Cristiá, C., Gregorio Vidal, J. L., & Wong Tadeo, M. F. (2016). Estrés, Satisfacción Laboral Y Relaciones Sociales En Empleados De Diversas Organizaciones. *XX Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*.
- Cassol, A., Meneghatti, M. R., Freitas, A. D. G. de, & Gubert, L. (2020). Análise da relação entre orientação empreendedora, ambiente organizacional e desempenho de micro e pequenas empresas (MPES). *Revista Ciências Administrativas, 26*. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.8803>
- Castillero Mimenza, O. (2020). *Las 9 principales teorías de la motivación laboral*. Psicología y mente.
- Castro Vivar, K. V., Luna Altamirano, K. A., & Erazo Álvarez, J. C. (2020). Gestión de talento humano para la mejora laboral en el banco solidario. *Telos Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, 22(1)*. <https://doi.org/10.36390/telos221.13>
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. En *Mc Graw Hill Interamericana*.
- Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare, 18(1)*. <https://doi.org/10.4067/s0718-33052010000100003>
- Flores Bonifacio, H. V. (2020). Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019. *Repositorio Institucional - UCV*.

- Gálvez Díaz, N. del C., Gonzáles Hernández, Y., & Monsalve Menor, M. (2020). Actitud hacia la investigación científica al final de la carrera de Enfermería en Perú. *Gaceta Médica Boliviana*, 42(1).
<https://doi.org/10.47993/gmb.v42i1.51>
- Gazca Herrera, L. A., Zárate Hernández, X. M., & Mota Hernández, A. A. (2020). Estudio de Motivación de Colaboradores en las Medianas Empresas en la Ciudad de Xalapa, México. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios)*, 7(2). <https://doi.org/10.22579/23463910.207>
- Giraldo Duque, C. A. (2021). Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *RICEA Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración*, 10(19).
<https://doi.org/10.23913/ricea.v10i19.158>
- González Jaimes, E. I., & Pérez Saucedo, E. (2011). Factores de riesgo laboral y la salud mental en trabajadores de la salud. *Psicología Iberoamericana*, 19(2). <https://doi.org/10.48102/pi.v19i2.232>
- Guerrero Bejarano, M. A. (2016). La Investigación Cualitativa. *INNOVA Research Journal*, 1(2). <https://doi.org/10.33890/innova.v1.n2.2016.7>
- Hernández Gómez, G. (2021). Emprendedurismo y liderazgo empresarial en las organizaciones del siglo XXI. *Revista Fidélitas*, 2(1).
https://doi.org/10.46450/revista_fidelitas.v2i1.31
- Hospinal Escajadillo, S. (2016). Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa f y d inversiones S.A.C. *Industrial Data*, 16(2).
<https://doi.org/10.15381/idata.v16i2.11924>
- Iturralde, K., Paltan, J., Ollague, J., & Pacheco, A. (2020). La Gestión del Talento Humano como factor determinante del éxito competitivo de las medianas empresas Machaleñas. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6–1).
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.433>
- M. Foncubierta Rodríguez; J. Sánchez Montero. (2019). Hacia la felicidad laboral : atender motivaciones y eliminar « temores digitales » Towards

- happiness in workplace : taking care of motivations and eliminating « digital fears ». *Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 9(18).
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94).
<https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Mendoza de Ferrer, H., & Rodríguez, M. (2016). La teoría administrativa en el contexto emergente. *Contaduría y Administración*, 223.
<https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2007.699>
- Meza-González, H., & Duarte_Abarca, E. (2020). La metodología STEAM aplicada en el desarrollo de competencias y la resolución de Problemas. En *UNIVERSIDAD NACIONAL: Una nueva mirada en la mediación pedagógica al encuentro con el sentido del aprendizaje en los procesos educativos*.
- Ministerio de Salud del Perú. (2020). Resolución Ministerial N° 183-2020MINSa. En *Minsa*.
- Murrieta Saavedra, Y., Ochoa, E., & Córdova Cárdenas, G. (2019). Clima organizacional y sus perspectivas de medición. *Cátedra Villarreal*, 7(2).
<https://doi.org/10.24039/cv201972819>
- Obando Changuán, M. P. (2020). Capacitación del talento humano y productividad: una revisión literaria. *Sinergia*, 11(2).
- OMS. (2021). *Cuidar nuestra salud mental*. Organización Mundial de la Salud.
- Osorio Figueroa, C. D. (2021). Apuntes iniciales sobre la epistemología maya guatemalteca y sus implicaciones en el modelo de atención para Guatemala. *JMPHC | Journal of Management & Primary Health Care | ISSN 2179-6750*, 12(spec). <https://doi.org/10.14295/jmphc.v12.1067>
- Padua, J., Ahman, I., Apezechea, H., Borsotti, C., & Ahman, I. (2018). EL TRABAJO DE CAMPO. En *Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales*. <https://doi.org/10.2307/j.ctv233nh2.10>

- Paredes Floril, P., Alemán Benítez, A., & Castro Gómez, T. (2021). Ambiente organizacional y satisfacción laboral en instituciones financieras de la provincia del Guayas, Ecuador. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2). <https://doi.org/10.47666/summa.3.2.23>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7). <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Peydró, C. (2016). Calidad de Vida, Trabajo y Salud en los Profesionales Sanitarios: un estudio en el Hospital General Universitario de Alicante. *Tesis Doctoral*.
- Porras-Balvin, A. S., & Durand-Barreto, J. E. (2019). Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1). <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3521>
- Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 87. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
- Rodríguez Rodríguez, C., Breña Oré, J. L., & Esenarro Vargas, D. (2021). Las variables en la metodología de la investigación científica. En *Las variables en la metodología de la investigación científica*. <https://doi.org/10.17993/ingytec.2021.78>
- Rojas, O., & Mármol, R. (2020). La Gestión del Talento Humano : Un Enfoque Desde la Socioformación Hacia un Alto Desempeño Laboral Enmarcado en el Desarrollo Social Sostenible . *Researchgate, February*.
- Rosales Poma, F. (2017). Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016. *Universidad César Vallejo*.
- Rosario Villarreal, M. A., Ocaña Fernández, Y., Capillo Chávez, C. H., Lavado Rodríguez, A. B., El Homrani, M., & Arias Romero, S. M. (2019). Factores

que inciden en la gestión de proyectos de investigación científica. *Apuntes Universitarios*, 9(1). <https://doi.org/10.17162/au.v1i1.349>

Sánchez López, D. I. (2019). Evolución de la Administración y la Teoría Administrativa. *Instituto Tecnológico Nacional De México*.

Sarmiento Pairazamán, D. (2016). Relación entre clima organizacional y motivación laboral en Sedalib S.A- Trujillo 2016. *Universidad César Vallejo*.

Uturunco Vera, M. L. (2018). Factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería del Hospital Nacional “Carlos Alberto Seguí Escobedo”, Arequipa. *Revista Científica Ágora*, 5(2).
<https://doi.org/10.21679/arc.v5i2.109>

Veintimilla-Rodas, J., Gómez-Bonilla, M., & Mora-Sánchez, N. (2020). Enfoque basado en la teoría para la mejora administrativa: análisis del modelo y actividades en el desarrollo. *593 Digital Publisher CEIT*, 2(5).
<https://doi.org/10.33386/593dp.2020.2.164>

Vergara Quiñones, H. O. (2019). Estilos de liderazgo en el clima organizacional de una IPS en el municipio de San Andrés de Tumaco - Nariño. *Revista UNIMAR*, 37(1). <https://doi.org/10.31948/rev.unimar/unimar37-1-art8>

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de datos

A continuación, se le presenta una serie de preguntas relacionado a **Clima Organizacional y Motivación**, es de carácter anónimo y tiene por finalidad comprender la relación entre el clima organizacional y motivación en el personal que labora en el servicio de Emergencia, de esta manera se podrá proponer una serie de estrategias donde el trabajador se sienta bien y motivado en su centro de trabajo. Por tanto, se requiere que responda con un aspa (X) de manera veraz los siguientes enunciados. Por anticipado gracias por su participación.

CLIMA ORGANIZACIONAL

ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
SISTEMA INDIVIDUAL					
1.Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades					
2.Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo					
3.Dentro de la organización los trabadores disfrutan realizar sus actividades					
4.Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades					
5.Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades					
6.Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades					
7.Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual desea realizar sus actividades					
SISTEMA INTERPERSONAL					
8.Los trabajadores se llevan bien entre ellos					
9.En la organización hay compañerismo entre los trabajadores					
10.Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema					
11.Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo					
12.Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo					
13.En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales					
14.En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable					
SISTEMA ORGANIZACIONAL					
15.El director trata a su personal de la manera más humana posible					

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

Gracias por su participación.

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

MOTIVACIÓN					
ENUNCIADO	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
MOTIVACIÓN INTRÍNSECA					
1. Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.					
2. Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.					
3. El trabajo es bastante simple y repetitivo.					
4. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.					
5. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.					
6. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.					
7. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.					
8. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.					
9. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiece.					
10. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.					
11. Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo					
12. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.					
13. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.					
MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA					
14. Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras.					
15. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.					
16. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.					
17. Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.					
18. Mi enfermera jefa me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.					
19. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.					
20. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.					
21. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.					

22. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.					
23. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.					

Anexo 2: Rango de Interpretación y Correlación Rho Spearman

RANGO	CORRELACION
-0.91 A -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 A -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 A -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 A -0.50	Correlación negativa media
-0.01 A -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe Correlación
0.01	Correlación positiva débil
A 0.10	
0.11 A 0.50	Correlación positiva media
0.51 A 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 A 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 A 1.00	Correlación positiva muy fuerte

Fuente: Adaptado de Hernández (2017)

Tabla 17 *Nivel de Confiabilidad*

En ese contexto se detalla en la tabla 3 los niveles de confiabilidad para determinar la confiabilidad del instrumento por estadígrafo de Alfa de Cronbach y determinar la confianza.

Coeficiente	Relación
0.00 +/-0.20	Despreciable
0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2017)

Anexo 3: Variables y Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nro.	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
CLIMA ORGANIZACIONAL	(Chiavenato, 2019), explica que el clima organizacional se define como las propiedades y características del ambiente donde se trabaja las cuales son percibidas por los miembros de la empresa y tienen una influencia directa en el comportamiento de los trabajadores	Desde el punto de vista operacional la variable clima organizacional será comprendida por los sistemas: Individual, interpersonal y organizacional	Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	1	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca	Bajo= 79- 99
					2		
					3		
					4		
				Autonomía en el trabajo.	5		
					6		
					7		
			Sistema Interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización.	8		
					9		
				Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.	10		
					11		
					12		
					13		
					14		
			Sistema Organizacional	Consideración de directivos.	15		
					16		
						Regular= 100 - 121	

					17	3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Alto= 122 - 140
					18		
					19		
			Beneficios y recompensas.		20		
					21		

					22	3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Alto= 122 - 140		
					23				
					24				
			Motivación y esfuerzo.		25				
					26				
					27				
			Liderazgo de directivos.		28				
					29				
MOTIVACIÓN	(Barbara Boyt Schell et al., 2016) establecen que los trabajadores se encuentran bajo la influencia de dos factores importantes para el desarrollo de sus labores en el aspecto motivacional: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca.	Desde el punto de vista operacional la variable motivación será analizada desde la perspectiva de la motivación intrínseca y motivación extrínseca	Motivación Intrínseca	Variedad de destrezas				1	Bajo= 55 - 75
								2	
								3	
								4	
								5	
					Identidad con la tarea			6	

					7			
					8			
					9			
				Independencia laboral	10	Regular= 76 - 96		
					11			
					12			
					13			
			Motivación Extrínseca	Impacto del puesto sobre otras personas	14		Alto= 97 - 115	
								15
								16
								17
				Grado de información directa que recibe.	18			
					19			
					20			
					21			
					22			
					23			

Anexo 4: Validez del cuestionario

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
XI. DIMENSIÓN: SISTEMA INDIVIDUAL								
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades	✓		✓		✓		
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual desea realizar sus actividades	✓		✓		✓		
X2. DIMENSIÓN: SISTEMA INTERPERSONAL								
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	✓		✓		✓		
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	✓		✓		✓		
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	✓		✓		✓		
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	✓		✓		✓		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	✓		✓		✓		
X3. DIMENSIÓN: SISTEMA ORGANIZACIONAL								
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible	✓		✓		✓		
16	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay Suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

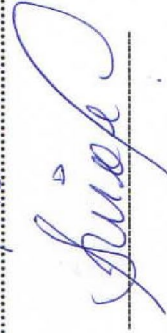
Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg. MISAEL SANCHEZ CHAVEZ DNI: 42763771

Especialidad del validador: ESPECIALISTA EN SALUD MENTAL Y PSIQUIATRIA / MG. GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD

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

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

05 11 de del 2021



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: VARIEDAD DE DESTREZAS								
1	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.	✓			✓	✓		
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.	✓			✓	✓		
3	El trabajo es bastante simple y repetitivo.	✓			✓	✓		
4	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	✓			✓	✓		
5	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.	✓			✓	✓		
Y2. DIMENSIÓN: IDENTIDAD CON LA TAREA								
6	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	✓			✓	✓		
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.	✓			✓	✓		
8	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.	✓			✓	✓		
9	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiece.	✓			✓	✓		
Y3. DIMENSIÓN: IMPORTANCIA DE LA TAREA								
10	Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras.	✓			✓	✓		
11	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.	✓			✓	✓		
12	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	✓			✓	✓		
13	Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.	✓			✓	✓		
Y4. DIMENSIÓN: AUTONOMIA								
		Si	No	Si	No	Si	No	

14	Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	✓				✓			
15	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo	✓				✓			
16	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	✓				✓			
17	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	✓				✓			
Y5. DIMENSIÓN: RETROALIMENTACION									
18	Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	✓				✓			
19	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.	✓				✓			
20	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	✓				✓			
21	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	✓				✓			
22	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	✓				✓			
23	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.	✓				✓			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable DNI: 42763771

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg. MISAEL SANCHEZ CHAVEZ

Especialidad del validador: ESP. SALUD MENTAL Y PSICQUIATRIA. /MG. GESTION DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

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

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

05 de 11 del 2021



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSION: VARIEDAD DE DESTREZAS								
1	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
3	El trabajo es bastante simple y repetitivo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
4	Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
5	La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Y2. DIMENSIÓN: IDENTIDAD CON LA TAREA								
6	Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
7	Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
8	Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
9	Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiece.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Y3. DIMENSIÓN: IMPORTANCIA DE LA TAREA								
10	Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
11	Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
12	Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
13	Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Y4. DIMENSIÓN: AUTONOMIA								
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

14	Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y dónde se debe hacer el trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓		
15	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo	✓	✓	✓	✓	✓		
16	Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	✓	✓	✓	✓	✓		
17	Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	✓	✓	✓	✓	✓		
Y5. DIMENSIÓN: RETROALIMENTACION								
18	Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	✓	✓	✓	✓	✓		
19	El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.	✓	✓	✓	✓	✓		
20	El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	✓	✓	✓	✓	✓		
21	Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	✓	✓	✓	✓	✓		
22	Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	✓	✓	✓	✓	✓		
23	Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.	✓	✓	✓	✓	✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable | Aplicable después de corregir | No aplicable |

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: Walter Aníbal Baldeón Flores

DNI: 07718481

Especialidad del validador: Especialista en Salud Mental y Psiquiatría, Mg. Servicio de Salud Gestión

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Walter Baldeón

Firma del Experto Informante.

8 de 11 del 2021

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

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSIÓN: SISTEMA INDIVIDUAL								
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	✓		✓		✓		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	✓		✓		✓		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	✓		✓		✓		
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	✓		✓		✓		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades	✓		✓		✓		
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	✓		✓		✓		
7	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la de forma en la cual desea realizar sus actividades							
X2. DIMENSIÓN: SISTEMA INTERPERSONAL								
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	✓		✓		✓		
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	✓		✓		✓		
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	✓		✓		✓		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	✓		✓		✓		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	✓		✓		✓		
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	✓		✓		✓		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	✓		✓		✓		
X3. DIMENSIÓN: SISTEMA ORGANIZACIONAL								
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible	✓		✓		✓		
16	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con	✓		✓		✓		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): S. hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Mg. Walter Angel Balboa Flores DNI: 09718481
 Especialidad del validador: Especialista en Salud Prevalencia y Promoción de Salud

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

... 8 de ... del 2021
Walter Balboa
 Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
X1. DIMENSIÓN: SISTEMA INDIVIDUAL								
1	Los trabajadores se sienten satisfechos con sus actividades	x		x		x		
2	Los trabajadores se sienten realizados en su trabajo	x		x		x		
3	Dentro de la organización los trabajadores disfrutan realizar sus actividades	x		x		x		
4	Los trabajadores realizan con desagrado sus actividades	x		x		x		
5	Los trabajadores gozan de libertad para elegir como hacer sus actividades	x		x		x		
6	Cada trabajador es libre respecto a la forma de solucionar los problemas relacionados con sus actividades	x		x		x		
7	Cada trabajador se le brinda la oportunidad de proponer la forma en la cual desea realizar sus actividades	x		x		x		
X2. DIMENSIÓN: SISTEMA INTERPERSONAL								
8	Los trabajadores se llevan bien entre ellos	x		x		x		
9	En la organización hay compañerismo entre los trabajadores	x		x		x		
10	Existe confianza entre los compañeros para platicar cualquier tipo de problema	x		x		x		
11	Cuando se incorpora un nuevo empleado, los trabajadores de inmediato lo integran al grupo	x		x		x		
12	Los trabajadores dentro de la organización se sienten parte de un mismo equipo	x		x		x		
13	En el trabajo se unen esfuerzos cuando surgen problemas laborales	x		x		x		
14	En la organización la unión entre compañeros propicia un ambiente agradable	x		x		x		
X3. DIMENSIÓN: SISTEMA ORGANIZACIONAL								
15	El director trata a su personal de la manera más humana posible	x		x		x		
16	El trato de los superiores hacia sus compañeros es con	x		x		x		

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo. DNI:10061458

Especialidad del validador:.....Doctor en Administración.....

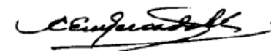
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

11 de Noviembre del 2021

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Y1. DIMENSIÓN: VARIEDAD DE DESTREZAS								
1	Tengo la oportunidad de realizar un número diferente de tareas empleando una gran variedad de habilidades.	x		x		x		
2	Suelo emplear un número de habilidades complejas en este trabajo.	x		x		x		
3	3. El trabajo es bastante simple y repetitivo.	x		x		x		
4	4. Mi trabajo implica realizar un número de tareas diferentes.	x		x		x		
5	5. La demanda de mi trabajo es altamente rutinaria y predecible.	x		x		x		
Y2. DIMENSIÓN: IDENTIDAD CON LA TAREA								
6	6. Completo una tarea de principio a fin. Los resultados de mi esfuerzo son claramente visibles e identificables.	x		x		x		
7	7. Realizo contribuciones insignificantes al servicio o resultado final.	x		x		x		
8	8. Mi trabajo es bien organizado de modo que no tengo la necesidad de realizar solo una parte del trabajo durante el turno.	x		x		x		
9	9. Mi trabajo me da la oportunidad para terminar totalmente cualquier labor que empiece.	x		x		x		
Y3. DIMENSIÓN: IMPORTANCIA DE LA TAREA								
10	10. Lo que realizo afecta el bienestar de los pacientes de muchas maneras.	x		x		x		
11	11. Lo que realizo es de mínimas consecuencias para los pacientes.	x		x		x		
12	12. Mi trabajo no es muy importante para la sobrevivencia del hospital.	x		x		x		
13	13. Los pacientes se ven afectados por el trabajo que realizo.	x		x		x		
Y4. DIMENSIÓN: AUTONOMIA								
14	14. Yo tengo la completa responsabilidad de decidir cómo y	x		x		x		

	dónde se debe hacer el trabajo.							
15	Tengo muy poca libertad de decidir cómo se puede realizar el trabajo.	x		x		x		
16	16. Mi trabajo no me da la oportunidad de participar en la toma de decisiones.	x		x		x		
17	17. Mi trabajo me concede libertad considerable para desarrollar mi labor.	x		x		x		
Y5. DIMENSIÓN: RETROALIMENTACION								
18	18. Mi enfermera jefe me provee de constante retroalimentación sobre lo que estoy realizando.	x		x		x		
19	19. El trabajo por sí mismo me provee la información cuan bien lo estoy realizando.	x		x		x		
20	20. El solo hecho de realizar mi trabajo me da la oportunidad de deducir cuan bien lo estoy realizando.	x		x		x		
21	21. Mis supervisores y compañeros esporádicamente me dan retroalimentación de cuan bien estoy realizando mi trabajo.	x		x		x		
22	22. Los supervisores nos hacen saber cuan bien ellos piensan que lo estoy haciendo.	x		x		x		
23	23. Mi trabajo me provee pequeños indicios acerca si estoy desarrollándolo en forma adecuada.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

Apellidos y nombres del juez validador. D.Ra. Celia Emperatriz Mercado Marrufo DNI 100610458

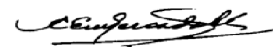
Especialidad del validador:.....Doctor en Administración.....

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

11 de Noviembre del 2021



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	Nro.	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS	
Problema General	Objetivo General	Hipótesis general							
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021	CLIMA ORGANIZACIONAL	Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	1	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo Regular Alto	
						2			
						3			
						4			
						5			
						6			
						7			
				Sistema Interpersonal	Relaciones sociales entre los miembros de la organización.	8			
						9			
						10			
						11			
						12			
						13			
				Sistema Organizacional	Consideración de directivos.	14			
						15			
						16			
						17			
						18			
						19			
						20			
						21			
					Beneficios y recompensas.	22			
						23			
						24			
						Motivación y esfuerzo.			25
									26
									27
						Liderazgo de directivos.			28
									29
30									
Problemas específicos:	Objetivos específicos:	Hipótesis específicas:							
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021? Y ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021?	Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Y Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021	Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación intrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021. Y Existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación extrínseca del personal de enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021.	MOTIVACIÓN	Motivación Intrínseca	Variedad de destrezas	1	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo Regular Alto	
						2			
						3			
						4			
						5			
						6			
				Identidad con la tarea	7				
					8				
					9				
					Independencia laboral	10			
						11			
						12			
					Motivación Extrínseca	Impacto del puesto sobre otras personas			13
				14					
				15					
				16					
				17					
				Grado de información directa que recibe.		18			
						19			
						20			
						21			
						22			
					23				
24									
25									

Anexo 6: Matriz de operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Nro.	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS					
CLIMA ORGANIZACIONAL	(Chiavenato, 2019), explica que el clima organizacional se define como las propiedades y características del ambiente donde se trabaja las cuales son percibidas por los miembros de la empresa y tienen una influencia directa en el comportamiento de los trabajadores	Desde el punto de vista operacional la variable clima organizacional consumidor será comprendida por los sistemas: Individual, interpersonal y organizacional	Sistema Individual	Satisfacción de los trabajadores	1	Ordinal 1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre	Bajo= 79- 99 Regular= 100 - 121 Alto= 122 - 140					
					2							
					3							
				Sistema Interpersonal	Autonomía en el trabajo.			4				
								5				
								6				
					Sistema Organizacional			Relaciones sociales entre los miembros dela organización.	7			
			8									
			9									
			Sistema Organizacional					Unión y apoyo entre los compañeros de trabajo.	10			
				11								
				12								
				Sistema Organizacional				Consideración de directivos.	13			
					14							
					15							
					Sistema Organizacional			Beneficios y recompensas.	16			
									17			
									18			
			Sistema Organizacional					Motivación y esfuerzo.	19			
									20			
									21			
								Sistema Organizacional	Liderazgo de directivos.	22		
				23								
				24								
			MOTIVACIÓN	(Barbara Boyt Schell et al., 2016) establecen que los trabajadores se encuentran bajo la influencia de dos factores importantes para el desarrollo de sus labores en el aspecto motivacional: La motivación intrínseca y la motivación extrínseca.	Desde el punto de vista operacional la variable Motivacion será analizada desde la perspectiva de la motivación intrínseca y motivación extrínseca				Motivación Intrínseca	Variedad de destrezas	25	Bajo= 55 - 75 Regular= 76 - 96 Alto= 97 - 115
											26	
											27	
								Motivación Intrínseca		Identidad con la tarea	28	
											29	
30												
31												
Motivación Extrínseca	Independencia laboral	32										
		33										
		34										
	Motivación Extrínseca	Impacto del puesto sobre otras personas				35						
						36						
		Motivación Extrínseca				Grado de información directa que recibe.	37					
38												
39												

Anexo 7: Registro de datos

CLIMA ORGANIZACIONAL

SISTEMA INDIVIDUAL							SISTEMA INTERPERSONAL							SISTEMA ORGANIZACIONAL												SUMA								
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	VAR 1	PRO	D1	D2	D3	
3	2	3	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	81	3	20	22	39	
4	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	2	2	81	3	21	21	39	
2	4	3	3	4	3	1	3	3	2	3	2	3	4	3	1	3	1	3	1	3	3	3	4	3	4	3	1	3	79	3	20	20	39	
3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	91	3	23	21	47	
5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	95	3	25	23	47	
5	4	3	3	4	3	3	3	3	5	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	95	3	25	23	47	
5	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	100	3	27	24	49	
5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	103	4	27	27	49	
5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	100	3	26	23	51	
4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	113	4	27	27	59
4	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	3	4	4	121	4	29	31	61	
3	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	5	122	4	26	31	65	
5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4	4	120	4	31	29	60	
5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	129	4	30	32	67	
3	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	5	122	4	26	31	65	
3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	127	4	27	31	69	
3	2	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	131	5	27	35	69		
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	140	5	34	35	71		
5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	134	5	33	32	69	
3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	100	3	25	23	52		
3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	96	3	24	21	51	
5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	105	4	27	23	55	
5	4	3	3	4	3	4	3	3	5	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	100	3	26	23	51	
5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	2	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	110	4	29	24	57	
5	4	4	3	4	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	4	5	3	113	4	29	27	57	
5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	3	2	3	4	3	5	3	5	3	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	105	4	27	23	55	
4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	118	4	28	27	63	
4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	5	4	126	4	30	31	65	
3	4	3	5	2	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	5	2	5	4	5	122	4	26	31	65	
5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	125	4	32	29	64	
5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	134	5	31	32	71	
3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	5	5	5	127	4	27	31	69	

MOTIVACIÓN

	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA													MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										SUMA			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	VAR 2	PRO	D1	
1	2	2	3	2	4	3	4	4	1	2	2	4	2	2	4	2	4	3	3	4	3	4	4	68	3	35	
2	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	74	3	39	
3	1	4	3	1	4	3	3	3	2	1	2	3	1	1	4	1	4	3	3	3	3	3	3	59	3	31	
4	2	4	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	70	3	38	
5	5	4	3	3	4	3	3	3	5	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	76	3	44	
6	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	73	3	41	
7	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	75	3	43	
8	5	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	69	3	39	
9	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	83	4	48	
10	5	4	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	73	3	41	
11	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	95	4	56	
12	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	95	4	56	
13	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	103	4	58	
14	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	103	4	58	
15	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	103	4	58	
16	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	104	5	59	
17	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	96	4	54
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	4	54
19	5	2	3	4	5	5	5	5	4	4	1	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	98	4	50	
20	1	4	2	3	2	1	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	2	1	1	3	1	3	2	55	2	34	
21	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	96	4	57	
22	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	3	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	98	4	54	
23	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	98	4	56	
24	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	103	4	59
25	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	100	4	56	
26	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	100	4	56	
27	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	3	4	4	96	4	57	
28	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	100	4	56	
29	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	5	99	4	57	
30	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	103	4	59
31	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	100	4	56	
32	3	4	3	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	100	4	56	
33	3	2	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	104	5	57	

Anexo 8: Autorización de investigación



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital
Hermilio Valdizan

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

CARTA Nro. 014 – DG/HHV-2021

A: Acosta Cisneros, Karina Melissa

ASUNTO: Autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos para el trabajo de investigación

Fecha: Santa Anita 16 de Noviembre de 2021

Mediante el presente me dirijo a usted para saludarle y comunicarle respecto a la solicitud de autorización de aplicación de instrumento de recolección de datos para el trabajo de investigación del 16 de Noviembre del 2021, me complace emitir OPINION FAVORABLE para la aplicación del cuestionario sobre el Impacto del clima organizacional y la motivación del personal de enfermería en el HHV, a fin de desarrollar el trabajo de investigación: Impacto del Clima Organizacional y Motivación del Personal de Enfermería de un Hospital de Salud Mental y Psiquiatría, Santa Anita, 2021, el cual será socializado mediante la Oficina de Relaciones Públicas e imagen institucional.

Atentamente

MINISTERIO DE SALUD
Hospital "Hermilio Valdizan"
M.C. Gloria L. Cordero Vergara
Directora General de
CSP 2149 Int. 12/29





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "IMPACTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL DE SALUD MENTAL Y PSIQUIATRÍA, 2021.", cuyo autor es ACOSTA CISNEROS DE VASSALLO KARINA MELISSA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MERCADO MARRUFO CELIA EMPERATRIZ DNI: 10061458 ORCID 0000-0002-4187-106X	Firmado digitalmente por: CMERCADOM el 18-01- 2022 08:10:08

Código documento Trilce: TRI - 0279085