



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de  
enfermería de un Hospital en Lima, 2023

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Garces Cespedes, Jossy Gizell ([orcid.org/0009-0002-4288-7159](https://orcid.org/0009-0002-4288-7159))

**ASESORES:**

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario ([orcid.org/0000-0002-0268-3250](https://orcid.org/0000-0002-0268-3250))

Mg. Ruiz Barrera, Lázaro ([orcid.org/0000-0002-3174-7321](https://orcid.org/0000-0002-3174-7321))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Dirección de los Servicios de Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

Quiero dedicar esta tesis a mis padres, quienes han sido mi mayor fuente de inspiración y apoyo incondicional a lo largo de mi carrera académica. Gracias por creer en mí y alentarme a perseguir mis sueños. Su amor, paciencia y sacrificio han sido fundamentales en mi camino hacia la culminación de esta investigación.

## **Agradecimiento**

En primer lugar, agradezco a mi asesora, por su orientación, sabiduría y dedicación a lo largo de todo este proceso. En resumen, mi gratitud se extiende a todos aquellos que han formado parte de esta experiencia académica. Sus contribuciones, grandes o pequeñas, han dejado una huella significativa en mi formación. Estoy profundamente agradecida por su apoyo y confianza en mí.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.2 Variables y Operacionalización	14
3.3 Población, muestra y muestreo	15
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
3.5 Procedimiento	19
3.6 Métodos de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	21
V. DISCUSIÓN	27
CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35
ANEXOS	43

## Índice de tablas

	Pág.
<b>Tabla 1</b> Distribución porcentual de la población según edad	15
<b>Tabla 2</b> Datos demograficos de la muestra	16
<b>Tabla 3</b> Clima organizacional, según sus dimensiones	21
<b>Tabla 4</b> Motivación laboral, según sus dimensiones	22
<b>Tabla 5</b> Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral	23
<b>Tabla 6</b> Correlación entre comportamiento organizacional y motivación laboral	24
<b>Tabla 7</b> Correlación entre estructura organizacional y motivación laboral	25
<b>Tabla 8</b> Correlación entre estilo de dirección y motivación laboral	26

## Índice de figuras

	Pág.
<b>Figura 1</b> Esquema del diseño correlacional simple	26
<b>Figura 2</b> Correlación entre estilo de dirección y motivación laboral	26

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. La población estuvo conformada por 133 enfermeros que laboran en planilla en dicho hospital durante el año en curso. El tipo de investigación fue básica, tuvo un enfoque cuantitativo, y fue de diseño no experimental, transversal y correlacional no casual. Se utilizaron dos cuestionarios: Un cuestionario basado en la Teoría de Litwiin y Stringer para el clima organizacional y el cuestionario basado en planteamiento de McClellan para la motivación laboral. Los resultados obtenidos muestran que el 66.2% de los profesionales de enfermería percibe al clima organizacional con un nivel alto y el 75.2% presenta un nivel alto de motivación laboral. Se concluye que no existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral ( $r=.160$ ) del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023; debido al valor de Sig. Determinado que es .065 por ser mayor a  $\alpha = .05$ .

**Palabras clave:** *clima organizacional, motivación laboral, enfermería, hospital.*

## **Abstract**

The present research aimed to identify the relationship between Organizational Climate and Work Motivation of nursing professionals in a hospital in Lima, 2023. The population was made up of 133 nurses who are on the payroll at the hospital during the current year. The research was of a basic type, with a quantitative approach, and had a non-experimental, cross-sectional, and non-causal correlational design. Two questionnaires were used: One questionnaire based on the Litwin and Stringer Theory for organizational climate, and the McClellan-based questionnaire for work motivation. The obtained results show that 66.2% of nursing professionals perceive the organizational climate at a high level, and 75.2% exhibit a high level of work motivation. It is concluded that there is no relationship between organizational climate and work motivation ( $r = .160$ ) among nursing professionals at a hospital in Lima, 2023, due to the determined Sig. value of .065, which is greater than  $\alpha = .05$ .

**Keywords:** *organizational climate, work motivation, nursing, hospital.*

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional y la motivación laboral son elementos fundamentales ya que podría afectar el bienestar y la productividad del profesional de enfermería en los nosocomios. El clima hace referencia a las condiciones de trabajo que prevalecen en una organización, mientras que la motivación se refiere a los incentivos y estímulos que impulsan a los empleados a alcanzar sus metas y objetivos laborales. Sin embargo, tener un desbalance entre estas variables en el contexto de la enfermería puede tener efectos perjudiciales en el nivel de cuidado que se le brinda al usuario externo y en la retención del personal.

A nivel internacional sobre el clima organizacional, según lo señalado por Hackman y Oldham (1980), vendría a ser de gran trascendencia positiva en la gratificación y el entusiasmo de los colaboradores (como se citó en Bakker et al., 2017). Además, diversos estudios han destacado que promover un clima favorable, se lograría mediante la colaboración, el reconocimiento y la participación del personal de enfermería, logrando causar una repercusión importante en la motivación, por ende, en su desempeño y en la retención del colaborador en el trabajo (Akgunduz, 2016).

En Latinoamérica, según el estudio de Cárdenas et. al (2018), en Colombia, la falta de recursos, la saturación de tareas y no sentir que tienen algún tipo de reconocimiento y valoración son algunas razones que repercuten en la motivación del colaborador. Por otro lado, Caro et al. (2018) en México destaca la importancia de ser líder, la comunicación efectiva y la formación continua con el fin de generar un entorno positivo para el personal de enfermería.

En nuestro país estas variables, según estudios recientes evidencian que el clima estaría alterado por la ausencia de reconocimiento y recompensas, limitaciones en cuanto al desarrollo profesional y la carga de trabajo excesiva, lo que a su vez influye en la motivación del personal. No contar con un ambiente de trabajo favorable, la falta de incentivos y la sobrecarga laboral pueden contribuir a la insatisfacción y desmotivación del personal de enfermería, lo que podría

afectar negativamente la excelencia del cuidado otorgado al usuario (Rodríguez et al., 2020).

Ante ello este estudio se plantea como un desafío para buscar promover un ambiente laboral saludable y motivador para los profesionales de enfermería en el hospital, reconociendo su valioso rol en el mantenimiento del bienestar de las personas, mediante políticas, programas y estrategias que aborden la carga laboral, la promoción del reconocimiento y recompensas adecuadas, el fomento del desarrollo profesional, la mejora de la comunicación y liderazgo, y la promoción de una armonía entre la vida profesional y personal. De igual forma hacer este estudio actualizado, nos permitirá encontrar información que antes no se tenía en cuenta, dando a conocer a los colaboradores internamente los resultados y así tener acceso a sus sugerencias de mejora, todo con el fin de lograr un mejor clima de los colaboradores, así como para la gestión de la institución, evidenciándose en el estímulo laboral, así como en su motivación.

Por lo mencionado previamente se propuso como problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023?; estableciéndose como problemas específicos según las 3 dimensiones de la variable principal: ¿Cómo se relaciona el comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima?

El estudio se justificó teóricamente porque al indagar sobre las variables proporcionará nuevas aportaciones teóricas sobre la percepción y relación de ambas variables frente al sentir del profesional de enfermería. Contribuyendo así al enriquecimiento del conocimiento científico y ayudando a llenar vacíos o lagunas cognitivas existentes en el tema. Además, estableció la conexión entre estas dimensiones, aportando el aumento de la cultura a nivel internacional, nacional e institucional, y fomentando el estudio científico de una investigación similar.

También se justificó de forma práctica ya que el estudio fue relevante porque este nos permitirá realizar la búsqueda sobre cómo se relacionan ambas variables ya mencionadas, permitiéndonos hacer un diagnóstico actualizado de las variables, ya que contar con un ambiente laboral favorable, que incluye una cultura de apoyo, una comunicación abierta, un liderazgo positivo y oportunidades de crecimiento profesional, contribuye a la motivación y al compromiso del trabajador. Además, estar motivados en el trabajo, por medio de incentivos, reconocimiento y recompensas, impulsa la productividad, la excelencia en la atención y mantenimiento de un personal calificado en enfermería, mejorando así la atención al paciente y los resultados globales del hospital. Asimismo, los datos obtenidos permitirán desarrollar estrategias para mejorar las medidas para administrar y supervisar el talento humano, basadas en los hallazgos del estudio.

Por último, se justificó desde lo metodológico que este estudio es significativo, ya que contribuye a los procedimientos de generación de conocimiento al captar datos directamente de los involucrados. La validez y confiabilidad de la investigación serán evidentes a través de los procedimientos, técnicas, métodos e instrumentos empleados, estos van a permitir que sean utilizados como base para estudios posteriores.

Considerando lo mencionado el objetivo general de esta investigación fue identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. Teniendo como objetivos específicos: Identificar la relación del comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección y la motivación laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023.

Planteando como hipótesis general: Existe relación directa entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023. Estableciendo como hipótesis específicas: Existe relación directa del comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección y la motivación laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, en la ciudad de Quito Venegas et. al (2022), realizaron un estudio sobre la motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de un hospital de nivel tres, que tenía como fin identificar la percepción de estas variables en dicho personal. Usaron la metodología de tipo cuantitativo, transversal y descriptivo. Teniendo como muestra doscientos enfermeros (as) que laboraban en diversos nosocomios de nivel tres. Obtuvo un resultado donde el 61% tenía un nivel medio de motivación y 56% de satisfacción, todo esto influenciado por una comunicación deficiente entre los trabajadores, finalizando en que mantener motivado a dicho personal es realmente importante y sugiriendo implementar estrategias con las capacidades y destrezas de estos para aumentar dicha motivación y de la misma forma potenciar la productividad, haciéndoles surgir en el ámbito individual y profesional a los trabajadores.

Por su lado, Mogrovejo (2020), realizó un estudio en el “Hospital Liborio Panchana Sotomayor” en Guayaquil – Ecuador, con el fin de analizar la influencia del clima en la motivación de los empleados de dicho nosocomio. Uso como metodología un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo. Uso como muestra 218 empleados, aplicando como herramienta la encuesta. El resultado final indicó que las estructuras actuales no son las adecuadas para que los colaboradores puedan realizar sus tareas de manera óptima. Además, se encontró que los jefes no están brindando el nivel de apoyo necesario y que el ambiente laboral es inadecuado. Como solución, propusieron implementar acciones para mejorar ambas variables en el colaborador, tales como la entrega de un diploma de mérito a los colaboradores destacado del mes, terapia de baile en la playa y conmemoración a los onomásticos del trabajador. Tras realizar un análisis de correlación de Pearson, concluyeron que hay una relación satisfactoria y fuerte en medio de estas actividades y el clima laboral, con un coeficiente de 0.937 y una significancia de 0.000.

De igual forma en Egipto Mohamed, H. A., & Gaballah, S. (2018). Llevo a cabo un estudio en internos del Hospital Universitario Principal de Mansoura; que tenía como fin encontrar la relación entre el clima y el rendimiento de los enfermeros (as). Usando un diseño descriptivo, cuantitativo y correlacional. Se usó como muestra ciento diez enfermeros (as) de todas las áreas, usando como herramienta el cuestionario. El hallazgo del estudio destaco que el cincuenta y uno por ciento de los enfermeros (as) tenía un clima positivo en atención al usuario, con una media baja para la compensación. Donde el 30,9% de este personal tuvieron un nivel de rendimiento idóneo en normativas de comportamientos en el nosocomio, siendo la puntuación baja para el dominio de la educación. El estudio concluyó que identificaron estadísticamente una percepción positiva de importancia entre ambas variables (.049). Por ende, los que administran el nosocomio tienen que estimular el desempeño de los enfermeros (as), con el fin de crear un clima laboral adecuado, que valoren a sus enfermeros, permitiéndoles expresar sus ideas, trabajo en equipo y capacidad inventiva.

Por su lado, Rivera et. al. (2018), en su estudio sobre impacto de la motivación en el clima y las relaciones interpersonales en los funcionarios de salud del IPS LTDA en Colombia. Teniendo la finalidad de estudiar estas variables con un enfoque en el género y área de trabajo. El estudio fue cuantitativo, transversal, no experimental, correlacional. Tomando como ejemplar a cincuenta y dos servidores públicos. Se evidencia como resultado una conexión estadísticamente importante entre estas variables. Por lo tanto, si las relaciones interpersonales son más positivas, las variables ya mencionadas también serán más elevados. No se evidenció algo significativo para asegurar que la motivación se relacione con el clima ( $p > .05$ ).

En Venezuela, Valdivia (2016) llevó a cabo una investigación donde el fin era detallar el grado de influencia del clima en la motivación del personal médico del Hospital Juvencio Tenorio de La Mar. Esta investigación fue correlacional, de tipo cuantitativo, se obtuvieron datos de una selección aleatoria de ciento ochenta y siete trabajadores (enfermeros, técnicos y médicos) de dicho nosocomio, utilizando instrumentos estandarizados para ambas dimensiones.

Finalizando que existe una influencia significativa entre estas variables, donde los factores como la oportunidad de superación y la posibilidad de ascenso a través de concursos son importantes para motivar al personal de salud. Por lo tanto, las características del ambiente laboral, incluyendo las relaciones interpersonales y la comodidad del espacio físico, son importantes para establecer las condiciones laborales para el personal del hospital.

En términos nacionales, Silva (2022) realizó un estudio en los enfermeros (as) del Hospital II – 1 EsSalud, con el fin de consolidar la relación que existe entre el clima y la motivación del personal mencionado. El método usado fue de enfoque cuantitativo, básico, correlacional, no causal y transversal, diseño no experimental; usando la encuesta como herramienta. Se obtuvo como resultado que el 69.2 por ciento de los enfermeros (as) presentan un clima en un rango de riesgo; donde el catorce coma cuatro por ciento piensa que no es apropiado y el 16.3% cree que se tiene un rango adecuado. No obstante, se encontró que el 61.5% de los que realizaron la encuesta gozan de una motivación media y 38.5 por ciento gozan de una alta. Concluyendo que no encontraron relación de significancia entre ambas variables y sus dimensiones.

De igual forma, Vílchez (2019) hizo un estudio dentro del Hospital Regional José Cayetano Heredia de Piura en los profesionales de salud. La finalidad era determinar la relación entre el clima y la motivación intrínseca de los profesionales en mención. Su enfoque es cuantitativo, correlacional, transversal con diseño no experimental. Usó 44 colaboradores de dicho nosocomio, usando como técnica el cuestionario. Finalizando que, si hay una relación en estas variables, siendo el setenta punto cinco por ciento del personal profesional que tiene como opinión que si existe un clima saludable y una motivación de rango medio.

Así mismo, Porras & Durand (2018) realizó una investigación en el personal de enfermería de Centro quirúrgico del Hospital de la PNP, donde el objetivo fue identificar la asociación del clima organizacional y la motivación de dicho personal. Con una metodología descriptiva, transversal y cuantitativa; utilizando dos formularios para medir ambas variables, con una población de 30

enfermeras. El resultado que se obtuvo que el clima es favorable con un 50% y la motivación alta con un 53%, donde habría una asociación entre ambas variables, sugiriendo que se planteen investigaciones de intervención con la finalidad de optimizar la gestión del personal de enfermeros en dicho nosocomio.

En Ica Gutiérrez (2018) realizó un estudio en Hospital regional en el profesional de enfermería, donde tuvo como objetivo relacionar el clima con la motivación de los mismos. Su estudio fue observacional, correlacional, aplicada y cuantitativa. Conto con una población de 290 enfermeros (as) utilizando para su recopilación de datos las encuestas y entrevistas. Sus resultados sobre su primera variable fueron que el 10,3% es medianamente no favorable y el 89,7 por ciento es desfavorable, al igual que su variable motivación con 42,9 por ciento se encuentran entre favorable o desfavorable. Concluyendo que dicho nosocomio en torno a sus dimensiones refleja un nivel que no es favorable y todas guardan relación con su segunda variable.

Por su lado, Cárdenas (2018) realizo un estudio en el personal de enfermería del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins de la UCI 7B, para identificar la relación entre el clima y la motivación de los enfermeros (as). Fue de corte transversal, diseño no experimental, correlacional. Conformado por 30 enfermeras, aplicando la encuesta y usando 02 instrumentos que evaluaron ambas variables. Obteniendo como resultado que el setenta y seis coma seis por ciento del personal de enfermeros percibe un clima que se debe mejorar y el 87 por ciento se encontró con una alta motivación. Concluyendo que estas variables tienen una relación de significancia propio de una conexión débil.

Seguidamente, se exponen los fundamentos teóricos que respaldan las variables examinadas en este estudio.

Para efectos de la misma se toma como autor base a Segredo et. al. (2017), que plantea al clima organizacional como las particularidades del entorno de trabajo, que es percibida por los trabajadores de manera oblicua o sin ambigüedades en la interrelación donde ellos desempeñan sus labores.

De igual forma, Robbins & Judge (2009) dicen que viene a ser la percepción colectiva que el personal tiene de su entidad. Es decir, se trata de la impresión que los empleados tienen de la empresa, que se forma a partir de la observación de los comportamientos, políticas y prácticas organizacionales. Seguido de, Newstrom (2015) que sostiene que esta variable alude al discernimiento que tienen en común los miembros de una empresa acerca de los rasgos que existe en su ambiente laboral, ya que esta es considerada fundamental para el bienestar y rendimiento del trabajador, porque repercutiría de alguna forma en la motivación, gratificación e identificación con la entidad.

Entendiéndose al clima organizacional como un filtro a través del cual se experimentan las situaciones objetivas de una empresa, y estas son interpretadas por los integrantes de la institución, influyendo en las actitudes y comportamientos de forma constructiva o desfavorable (Kose, 2016). De la misma forma Scheneider et. al. (2017), señala que es la interpretación compartida de los trabajadores de una institución sobre el ambiente de trabajo y las características que lo definen. Estas percepciones se basan en el trato hacia los trabajadores de una institución, así como en políticas, prácticas y valores organizacionales que dan forma al comportamiento del empleado.

De allí que esta variable podría ser entendida como la expresión grupal de la percepción que tiene el colaborador en referencia a su entorno laboral, siendo estas las que ejerzan una influencia en el comportamiento, desempeño y grado de compromiso del personal con la organización, lo que en última instancia repercute en el rendimiento organizacional (Alonso y Aguilera, 2021).

A continuación, se mencionarán algunas teorías relacionadas con esta variable:

Esta variable será estudiada bajo el modelo bifactorial de, Litwin & Stringer (1968), que será usada en esta investigación, ellos proponen la definición de este, como un grupo de características y propiedades de una entidad, donde los individuos pueden percibir directa o indirectamente y que influyen en su comportamiento.

Donde Segredo (2017) bajo el modelo de Litwin & Stringer, propone 3

dimensiones para medir el clima organizacional.

- **Comportamiento organizacional.** Haciendo referencia a como los trabajadores perciben el comportamiento y practica que tienen los líderes al gestionar y los compañeros de trabajo (Segredo et al., 2017).
- **Estructura organizacional.** Refiriéndose a las normas, procedimientos y al grado de claridad y formalización de las políticas de una institución (Segredo, G., et al., 2015).
- **Estilo de dirección.** Que viene a ser el enfoque y como lideran los jefes en la entidad de salud (Segredo et al., 2015).

Una teoría importante es la de Schneider y Reichers (1983), quienes consideran a esta variable como la impresión que comparte el personal de una entidad sobre las características del ambiente laboral. Estos autores sugieren tres elementos fundamentales: el contenido (hace referencia a las actividades y tareas); el contexto (relacionado con el ambiente social y físico en el que desarrollan su trabajo); y el proceso (que alude al modo en el que realizan su trabajo). De la misma forma, Kozlowski y Doherty (1989) propusieron una teoría integradora del clima organizacional, que considera que este se compone de tres niveles: el individual, que se relaciona con la percepción y valores del trabajador; el grupal, que se vincula con la percepción compartida de los trabajadores de un grupo o departamento; y el organizacional, que hace referencia a la cultura y estructura de la organización en su conjunto.

En salud el clima es fundamental para brindar un servicio de alta calidad al paciente. Según Gonzáles et. al. (2019) Comprender el clima organizacional es básico para todos los profesionales de salud que tienen contacto con los usuarios y los recursos en esta sociedad que se va modernizando y actualizando constantemente en torno a la técnica y ciencia, esto los obliga a estar en competencia dentro de este contexto, siguiendo la dinámica de desarrollarse dentro de esta. Todo esto se reduce en dar una atención de calidad al usuario y una mayor distinción en la asistencia sanitaria. Por eso, es

importante que las organizaciones de salud evalúen y monitoreen regularmente su clima organizacional para asegurarse de que están creando un ambiente positivo y productivo para sus empleados y pacientes.

En relación a la variable motivación laboral, viene a ser un tema de gran importancia en la gestión de RRHH, y se ha definido de diversas maneras a lo largo del tiempo. Esta tuvo su origen en el pensamiento tradicional de pensadores como Aristóteles, Sócrates y Platón (1700). En esta investigación se tomará como definición conceptual al planteamiento de McClelland (1961) que refiere que la motivación se basa en la necesidad de mejorar, ser eficiente, centrándose en el éxito y desafío, de la misma forma influir en su entorno buscando el reconocimiento y el integrarse a un grupo de trabajo.

En líneas generales, Chiavenato (2000) hace alusión de esta variable que son las funciones internas y extrínsecas que llevan a cabo los individuos con el fin de ejecutar los objetivos de un organismo. Donde Robbins y Judge (2009), refieren que la motivación viene a ser el grupo de fortalezas endógenas y extrínsecas que originan, dirigen y sostienen la conducta humana en el trabajo, es decir, que viene a ser el estímulo que mueve a una persona para actuar de forma determinada en su trabajo. De igual forma, Sidney et al. (2016), dice que es un componente personal que experimenta un trabajador al realizar una tarea que conlleva a un resultado específico

De esta manera, Matute (2018) dice que esta variable tiene un impacto en el temperamento íntimo de los individuos, quienes luchan por alcanzar sus objetivos, así como en su comportamiento y desempeño laboral. Así como, Revuelto (2018), que refiere que la motivación laboral es la causa de los comportamientos positivos y dinámicos, que van direccionados para cumplir un objetivo, que va relacionado con la necesidad del recurso humano, es decir que viene a ser el estímulo que mueve a una persona para actuar de forma determinada en su trabajo. Desde entonces, ha sido considerada como un aspecto crucial para el logro empresarial, que va en dependencia de las metas que se traza cada entidad (Osorio et. al, 2020).

A continuación, se mencionarán algunas teorías relacionadas con esta variable:

La motivación en la presente investigación será estudiada bajo la teoría de las necesidades de McClellan (1961), que parte de las teorías de Maslow. Sin embargo, estos factores pueden variar según el modo de ser del individuo y el espacio laboral, desencadenando diversos grados de motivación en los trabajadores. Steers y Braunstein (1971) basada en los planteamientos de McClellan sostiene que existen tres necesidades principales que motivan a las personas en el contexto laboral.

- **Necesidad de logro.** Hace referencia al deseo de ser mejor y más eficiente en el trabajo enfocándose en el desafío y en la probabilidad de éxito (McClellan, 1961).
- **Necesidad de poder.** Que vendría a relacionarse con el anhelo de reconocimiento, gratitud (McClellan, 1961).
- **Necesidad de afiliación o pertenencia.** Interpretada con la conexión cercana que se tiene con las otras personas (McClellan, 1961).

Con su teoría de la autodeterminación Ryan y Deci (2000), exponen que esta viene a ser una macroteoría de la motivación, hace referencia al nivel de disposición y motivación que tienen los trabajadores para realizar sus tareas en el trabajo. La motivación laboral puede ser intrínseca, basada en factores internos como el interés en la tarea o la sensación de logro, o extrínseca, basada en factores externos como la remuneración o el reconocimiento. Esta teoría propone que la motivación intrínseca es más satisfactoria y duradera que la extrínseca, ya que se basa en satisfacer las exigencias psicoemocionales fundamentales como autodeterminación, la experticia y la conexión social. De la misma manera. La teoría de la autorrealización también enfatiza la relevancia del ingenio y la autonomía en el trabajo para el impulso y la prosperidad del colaborador. (Latham y Pinder, 2005).

En salud, es clave el buen trato de asistencia sanitaria y la satisfacción del

paciente. Por esto, según Álvarez & Fernández (2020), refieren que la motivación laboral en el área de salud es vital porque se entrelaza con la satisfacción del trabajador, su productividad, su bienestar y su retención en la organización. Además, la motivación laboral puede influir en la eficiencia de los cuidados de salud, porque teniendo empleados motivados son más propensos a ofrecer un servicio de calidad y a buscar la mejora continua. Por lo tanto, es importante que las organizaciones de salud se enfoquen en realizar mejoras para mantener empleados motivados y de esta forma promover una atención de calidad y una cultura de constante perfeccionamiento en la atención sanitaria.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

**Investigación básica.** Ya que esta se dirigió a encontrar un conocimiento más complejo, enfocándose en comprender profundamente los fenómenos, de los acontecimientos observables o de las interacciones que establecen los organismos en el desarrollo de teorías en un campo específico. (CONCYTEC, 2020).

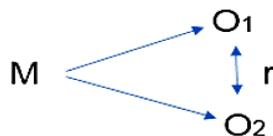
**Nivel correlacional no causal.** Porque identifico y analizo la relación que existe en las variables, sin establecer una causa y efecto. (Salgado, 2018)

**Enfoque cuantitativo.** Este enfoque se centró en recopilar y analizar datos cuantitativos para establecer relaciones causales y patrones estadísticos Creswell (2014); Bryman (2016).

**Diseño no experimental.** Porque se enfocó en observar y describir los fenómenos tal como ocurren en el entorno natural (Fraenkel & Wallen, 2015)

**Corte transversal.** Porque se llevó a cabo solo en el momento, o un periodo corto de tiempo, recolectando datos sobre parámetros de interés. (Hernández et. al., 2014)

**Figura 1.**  
*Esquema del diseño correlacional simple*



Dónde:

- M = muestra de la investigación
- O1 = observación de la variable 1
- O2 = observación de la variable 2
- r = relación entre ambas variables

## 3.2 Variables y Operacionalización

### Variable 1. Clima organizacional

**Tipo de variable.** Se consideró cualitativa y ordinal ya que son útiles para clasificar y categorizar información de manera ordenada y estructurada. (Agresti & Finlay, 2021)

**Definición conceptual.** Se refiere a las particularidades del entorno de trabajo, que es percibida por los trabajadores de manera oblicua o sin ambigüedades en la interrelación donde ellos desempeñan sus labores. (Segredo et. al, 2017).

**Definición operacional.** Se usó la Evaluación del clima organizacional en Salud-Segredo (ECOS-S) de Segredo (2017), validada en Perú por Castillo (2022).

**Dimensiones.** Consta de 3 dimensiones, clima organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección.

**Indicadores.** Motivación, comunicación, relaciones interpersonales, funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, liderazgo, participación, solución de conflictos, trabajo en equipo, cuenta con 50 ítems.

**Escala de medición.** La escala de respuestas es (N) Nunca – 0 ptos; (AV) A veces – 01 ptos; (S) Siempre – 02 ptos. La valoración por ítem es de 0 a 2 ptos, los indicadores están compuestos por 05 ítems con una calificación englobada entre cero y diez. Establece una escala ordinal que va de 60 a más: adecuado; en riesgo: 40 a 59 puntos; e inadecuado: menor de cuarenta puntos. (Ver el anexo 2)

### Variable 2. Motivación laboral

**Tipo de variable.** Fue cualitativa y ordinal ya que se caracterizó por tener una escala de medición no numérica, pero con un orden inherente. (Hair. J et al., 2019)

**Definición conceptual.** La motivación laboral de las personas se basa en la necesidad de mejorar, ser eficiente, centrándose en el éxito y desafío, de la misma forma influir en su entorno buscando el reconocimiento y el integrarse a un grupo de trabajo. (McClelland, 1961)

**Definición operacional.** Se usó la Escala de Motivación – Mlpa de Steers y Braunstein, traducida y aplicada en salud en Perú por Palma (2000) y validada nuevamente por Araujo (2018).

**Dimensiones.** Necesidad de logro, poder y afiliación

**Indicadores.** Búsqueda de mejora, desafíos, influencia en el entorno, competencia, compañerismo y relaciones sociales; que contiene 15 ítems.

**Escala de medición.** Utilizando siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), casi nunca (2), nunca (1). Con una escala de medición: alta - cincuenta a 75, media - de veinticinco a 49, baja - menos de 25. (Ver el anexo 2)

### 3.3 Población, muestra y muestreo

Hace referencia a un grupo de unidad que vendrían a compartir similitudes y que son objeto de estudio para una investigación. Pudiendo ser finita cuando se limita a ciertos componentes, o infinita cuando estos mismos componentes no tienen mucho contenido en el tema o es inexplorado (Hernandez, et al, 2014).

**Tabla 1.**

*Distribución porcentual de la población según edad*

Edad	Fr	%
25 – 40 años	351	86%
41 – 58 años	59	14%
Total	410	100%

#### 3.3.1 Población

Constituida por 410 enfermeros (as), que laboran en planilla en un Hospital de Lima durante el año en curso.

- **Criterios de inclusión**

Enfermeros (as) que laboren en el nosocomio con modalidad de contrato CAS

Enfermeros (as) que cuenten con la libre voluntad de participar.

- **Criterios de exclusión**

Personal de salud que no pertenezca al grupo ocupacional.

Enfermeros (as) que no deseen participar en el llenado de la encuesta y profesional de enfermería que estén de jefes y/o coordinadores.

Enfermeros (as) que estén contratados en modalidad de terceros.

### 3.3.2 Muestra

La población fue finita, se usó la siguiente fórmula para medir la muestra, estableciéndose un rango de confiabilidad del 93%, con un intervalo de confianza del 7%, recopilando un ejemplar de 133 colaboradores que se alineen a los criterios de exclusión e inclusión.

#### Figura 2.

*Fórmula para calcular muestra de población finita*

$$n = \frac{NZ^2 pq}{(N-1)E^2 + Z^2 pq} =$$

Donde:

Z=Nivel de confianza  
N=Población-Censo  
p= Probabilidad a favor  
q= Probabilidad en contra  
e= error de estimación  
n= Tamaño de la muestra

### 3.3.3 Muestreo

En la muestra se usó el muestreo probabilístico por conveniencia, esto porque la muestra será accesible y no requiere una representatividad estricta. (Neuman, 2014)

#### Tabla 2.

*Datos demográficos de la muestra*

Rango de edad	25 - 30	31 - 35	36 - 40	41 - 45	46 a más	Total
Fr	17	33	37	22	24	133
%	12.7%	24.8%	28%	16.5%	18%	100%

### 3.3.4 Unidad de Análisis

Fue conformada por una enfermera que labora en un Hospital de Lima, dicha población fue de interés para la investigación.

### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

**Técnicas.** La técnica usada fue la encuesta, ya que permitió recolectar datos, recopilando información mediante preguntas estructuradas dirigidas a una muestra de individuos con el fin de obtener datos (Hernandez et al, 2014)

**Instrumentos.** Con el fin de recolectar datos se usó 02 cuestionarios, para la primera variable fue la evaluación del clima organizacional en Salud (ECOS-S) de Segredo y para la motivación se usó la Escala de Motivación – MIpa de Steers y Braunstein.

#### **Ficha técnica del instrumento para medir el clima organizacional**

Denominación original:	Evaluación del clima organizacional en Salud-Segredo (ECOS-S)
Autor:	Segredo (2017)
Origen:	La Habana - Cuba
Adaptación al contexto salud:	Segredo (2017).
Validación en Perú:	Castillo (2022).
Aplicación:	Individual o colectiva
Tiempo:	30 - 60 minutos
Ejecución:	Empleados de una entidad médica de carácter público.
Significados:	Mide los 3 componentes del clima.
Tipo:	Baremos
Usos:	Salud y en la investigación.

**Características del instrumento:** La escala fue adaptada a salud por Segredo (2017) y validada en el Perú por Castillo (2022). Consta de 3 dimensiones, 10

indicadores y 50 ítems. La escala de respuestas comprende 3 alternativas que van de (N) Nunca; (AV) A veces; (S) Siempre.

### **Ficha técnica del instrumento para medir la motivación**

Denominación original:	Escala de Motivación – Mlpa.
Autor:	Steers y Braunstein (1976)
Origen:	Ogun - Nigeria
Traducción y aplicación en el contexto salud en Perú:	Palma (2000).
Validación en Perú:	Araujo (2018).
Aplicación:	Individual o colectiva
Tiempo:	Sin tiempo límite
Ejecución:	Empleados de una entidad médica de carácter público.
Significados:	Mide los 3 componentes de dicha variable
Tipo:	Baremos
Usos:	Salud y en la investigación.

**Características del instrumento:** La escala fue traducida y aplicada al contexto salud en el Perú por Palma (2000) validada nuevamente por Araujo (2018). Consta de 3 dimensiones, 06 indicadores y 15 ítems. La escala de respuestas comprende 5 alternativas: Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca, Nunca.

#### **3.4.1 Validación y confiabilidad del instrumento**

##### **Instrumento: Clima organizacional**

**Validez.** Segredo (2017), tomo en cuenta el juicio de 15 expertos en Salud Pública considerando el poder discriminatorio, apariencia, comprensión y contenido, basándose en los principios de Moriyama, esto le permitió verificar que el instrumento es simple, fácil de comprender y sencillo de llenar; Carillo (2022) por

su parte valido el instrumento en su investigación por el juicio de 03 expertos, llegando a la conclusión que el instrumento (ECOS-S) si es aplicable para la variable.

**Confiabilidad.** Segredo (2017) la realizo mediante test-retest por categorías y dimensiones obteniendo puntajes similares en las dos veces que se aplicó el instrumento (104,7 y 104,8) y en su consistencia interna por Alfa de Cronbach global (0,939). Carrillo (2022) en su investigación hizo la validación en salud en Perú, obteniendo como resultado Alfa de Cronbach (0.881).

### **Instrumento: Motivación laboral**

**Validez.** Palma (2000) hizo la validación mediante correlación lineal de Pearson para las 3 dimensiones, necesidad de logro (.51), poder (.55), afiliación (.58) siendo valores significativos estadísticamente. Araujo (2018) por su parte realizo la validación del instrumento en su estudio, mediante juicio de 03 expertos, donde llegaron a la conclusión que dicha escala si es aplicable.

**Confiabilidad.** Palma (2000) obtuvo los valores para las 3 dimensiones, necesidad de logro (.91), poder (.61), afiliación (.56) mediante Alfa de Cronbach; por su parte Araujo (2018) en su investigación, obtuvo como resultado del instrumento (0.900) por Alfa de Cronbach.

### **3.5 Procedimiento**

Se llevó a cabo las acciones correspondientes con los encargados del nosocomio para obtener información detallada sobre la investigación, aclarar dudas y responder todas las preguntas, no fue necesario pedir autorización porque la aplicación del instrumento fue vía virtual. También se solicitó la colaboración de los participantes, quienes aceptaron el consentimiento informado. Recolectar los datos tomo un período de aproximadamente tres semanas, seguido del análisis estadístico y la presentación de los resultados, discusiones y conclusiones pertinentes. Por último, se ofreció recomendaciones pertinentes.

### **3.6 Métodos de análisis de datos**

En esta investigación se usó el software estadístico SPSS versión 24 para realizar la contrastación de las hipótesis mediante el Coeficiente Rho de Spearman, que permitirá establecer una correlación entre las variables y proporcionar un valor ordinal para clasificar a los enfermeros (as) participantes en categorías. El procedimiento siguió los siguientes pasos: a) Se analizó la frecuencia y el % de la obtención de puntajes por los enfermeros (as) en ambas variables y sus dimensiones. b) Se estableció un rango significativo teórico  $\alpha = .05$ . c) Se consideró el nivel de significación teórica  $\alpha = .05$  y se aplicó la regla de decisión: Si el valor  $p \geq \alpha$ , se aceptará la hipótesis nula ( $H_0$ ); si el valor  $p < \alpha$ , se rechazará la hipótesis nula ( $H_0$ ).

### **3.7 Aspectos éticos**

Los principios éticos y morales en los que basaremos este estudio estuvieron regidos por lo dados en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo. Para salvaguardar la autonomía se requirió un consentimiento con información para los integrantes, recalando su anonimato y voluntariedad. Se hizo valer el principio de no efectuar ningún daño y el de beneficencia, ya que el recopilar los datos no afectar la tranquilidad de los participantes. Y por último se tuvo el respeto al principio de justicia sin aplicar ningún tipo de discriminación a quien decida participar.

## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En la Tabla 1 se evidencia que el 66.2% de los enfermeros (as) toman en consideración que el clima organizacional es adecuado, el 28.6% que se encuentra en nivel de riesgo y menos del 5.3% que es inadecuado. En cuanto a las dimensiones se observa que estilo de dirección es la dimensión con menor percepción, solo el 50.4% de los colaboradores lo considera adecuado, mientras que en referencia al comportamiento y estructura organizacional fueron calificadas por más del 58% de los colaboradores como adecuada.

**Tabla 1**

*Clima organizacional, según sus dimensiones*

	Clima Organizacional		D1 Comportamiento organizacional		D2 Estructura organizacional		D3 Estilo de dirección	
	fr	%	fr	%	fr	%	f r	%
Inadecuado	7	5.3	0	0	6	4.5	1	0.8
En riesgo	38	28.6	56	42.1	50	37.6	65	48.9
Adecuado	88	66.2	77	57.9	77	57.9	67	50.4
Total	133	100	133	100	133	100	133	100

En la Tabla 2 se evidencia que el 75.2% del profesional de enfermería tiene un nivel de motivación alto, el 25.6% un nivel medio y menos del 0.8% un nivel bajo. Dentro de esta frecuencia en las dimensiones se encuentra, que la necesidad de poder se ve como una dimensión ligeramente más baja en los colaboradores con un 47.7%, en comparación a la necesidad de logro y afiliación que fueron puntuadas por más del 50% de los colaboradores como adecuada.

**Tabla 2**  
*Motivación laboral, según sus dimensiones*

	Motivación laboral		D2 Necesidad de logro		D3 Necesidad de poder		D4 Necesidad de afiliación	
	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%
Baja	1	0.8	6	4.5	8	6.0	6	4.5
Media	32	24.1	60	45.1	62	46.6	59	44.4
Alta	100	75.2	67	50.4	63	47.4	68	51.1
Total	133	100	133	100	133	100	133	100

## 4.2. Contrastación de hipótesis

Vemos que, en la obtención de resultados, no se muestra una distribución normal (ver anexo 5), se emplearía una prueba no paramétrica para evidenciar la hipótesis general y las específicas de dicho estudio, se empleó la prueba Rho de Spearman y el reporte del software SPSS 24.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

#### De la hipótesis general:

En la Tabla 3 se observa el resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman que se usó para la comparación la hipótesis general. El valor Sig. que es .065 por ser mayor a  $\alpha = .05$ , lo que indica que no habría rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lima (Hernández et. al) ( $r=.160$ ), lo que indica que estas variables no se relacionan de manera consistente por diversos factores.

**Tabla 3**

*Correlación entre el clima organizacional y la motivación laboral*

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0.160
		Sig. (bilateral)	0.00	0.065
		N	133	133

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

En la Tabla 4 se observa el resultado de la prueba no paramétrica Rho de Spearman que se empleó para poder comparar la hipótesis específica. Dado que se obtuvo un valor sig = .013 siendo menor a  $\alpha = .05$ , se rechazaría la hipótesis nula dándole aceptación a la hipótesis alterna, llegando a la conclusión que existe una **relación directa** entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de en un Hospital de Lima. Existiendo relación directa y baja ( $r = .215^*$ ), en vista a esto si el comportamiento organizacional mejora sus condiciones se vería reflejado en la motivación de los colaboradores.

**Tabla 4**  
*Correlación entre Comportamiento organizacional y motivación laboral*

			Comportamiento organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0.215*
		Sig. (bilateral)	0.00	0.013
		N	133	133

#### 4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 2

En la Tabla 5 se observa que después del análisis de la correlación por medio del coeficiente de Spearman, se encuentra que el valor de sig es .347, siendo este mayor que  $\alpha = .05$ , lo que nos indica que no hay rechazo de la hipótesis nula, concluyendo que no existe relación significativa ( $r=.082$ ) en la estructura organizacional y la motivación del profesional de enfermería que labora en un Hospital de Lima, interpretándose que las normas, procedimientos, estímulos labores y formalizaciones no influenciarían en la motivación de dicho personal.

**Tabla 5**

*Correlación entre Comportamiento organizacional y motivación laboral*

			Estructura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0.082
		Sig. (bilateral)	0.00	0.347
		N	133	133

### 4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 se observa que después del análisis de la correlación por medio del coeficiente de Spearman, se encuentra que el valor de p es .176, siendo este mayor que  $\alpha = .05$ , lo que denota que no habría rechazo de la hipótesis nula, teniendo como resultado que no existe relación significativa en el estilo de dirección y la motivación del profesional de enfermería que labora en un Hospital de Lima; es decir que esta dimensión puede limitar las funciones de los enfermeros (as), sin embargo no es suficiente para alterar la motivación de los mismos.

**Tabla 6**

*Correlación entre Estilo de dirección y motivación laboral*

		Estilo de dirección	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	1,000	0.118
		Sig. (bilateral)	0.176
		N	133

## V. DISCUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.

Los resultados obtenidos hicieron posible validar la hipótesis general planteada en esta investigación. Se determinó que no existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en el profesional de enfermería en un hospital de Lima ( $r=.160$ ). Esto sugiere que la percepción que tienen los enfermeros (as) sobre el clima no tiene un impacto determinante en la motivación de los mismos, por lo que la motivación de los enfermeros (as) puede estar relacionada por otros factores, como un deseo independiente de ser mejor y eficiente en su trabajo, el anhelo a un reconocimiento por su desempeño y la vocación al brindar sus servicios profesionales.

Lo mencionado previamente confirmaría lo dicho por Papathanassoglou et. al. (2012) que la vocación se consolida en el valor ético y humano, que se ve impulsada por las ganas de resaltar de manera constructiva en la vida de los demás, haciendo referencia que los enfermeros (as) son de vital importancia en los grupos de salud, ya que por su vocación tratan de buscar armonía en su entorno laboral, buscar capacitarse para mantenerse actualizados, ser mejores en el día a día en su trabajo, todo esto en pro del paciente que es la razón ser para que ellos sigan motivados. Al respecto, McClellan (1961) refiere que la motivación se sostiene en 3 necesidades: logro, afiliación y poder, las cuales son adquiridas mediante la experiencia y la socialización personal, variando todo esto en la forma de ser de cada individuo

Esto se apoya con lo que refiere Maslow (1970), que relaciona la motivación con la satisfacción de necesidades más altas, como la autorrealización y el crecimiento personal, enfatizando la relevancia del ingenio y la autonomía en el trabajo para el impulso y la prosperidad del mismo. Por otra parte, Matute (2018), refiere que esta tiene un impacto en el temperamento íntimo de los individuos, quienes luchan por alcanzar sus objetivos, así como en su comportamiento y

desempeño laboral. Además, Según Álvarez y Fernández (2020), dicen que la motivación laboral en el área de salud es vital porque se entrelaza con la satisfacción del trabajador, su productividad, su bienestar y su retención en la organización, siendo esto una influencia en la eficiencia de los cuidados de salud, porque teniendo empleados motivados son más propensos a ofrecer un servicio de calidad y a buscar un perfeccionamiento constante.

Por lo tanto, la motivación no dependería del clima organizacional, ya que de acuerdo con lo planteado por Litwin & Stringer (1968), esta variable viene a ser un grupo de características y propiedades de una entidad, donde los individuos pueden percibir directa o indirectamente y que influyen en su comportamiento, mas no en su motivación. Apoyando esta teoría con la definición de Segredo et. al. (2017) donde hace referencia que son las particularidades del entorno de trabajo, que los trabajadores perciben de manera oblicua o sin ambigüedades en la interrelación donde ellos desempeñan sus labores. Entendiéndose al clima organizacional como un filtro a través del cual se experimentan las situaciones objetivas de una empresa, y estas son interpretadas por los integrantes de la institución, influyendo en las actitudes y comportamientos de forma constructiva o desfavorable (Kose, 2016)

Dado que la relación entre ambas variables fue muy baja, se puede inferir que tener un clima adecuado no es suficiente para motivar al personal de enfermería. La relación muy baja entre las variables de estudio responde a los datos descriptivos hallados en esta investigación, ya que el 45.1% de los encuestados manifestaron tener una necesidad de logro media, un 46.6% nivel medio de necesidad de poder y un 44.1% nivel medio de necesidad de afiliación, por lo que se puede considerar aspectos personales del profesional de enfermería que pueden generar aumento en la motivación, esto confirmaría la teoría propuesta por Deci & Ryan (como se citó en Paredes, 2018), donde sostendría que estar motivados se relacionaría con tener energía, ser persistente y tener dirección en su conducta; por ende, tener un clima organizacional adecuado o inadecuado no sería suficiente para inferir en la motivación de los mismos.

Los resultados obtenidos coinciden con el de Silva (2022), y con la de Riviera et. al. (2018), en las cuales no encontraron relación significativa entre ambas variables, además tampoco encontraron relación entre el clima y las dimensiones de la motivación. Otras investigaciones como la de Vílchez (2019), evidencia en sus resultados la existencia de una relación entre estas variables, difiriendo a los hallazgos obtenidos en la investigación actual, lo mismo sucede con la investigación de Porras & Durand (2018), donde se evidencia una asociación entre ambas variables. Finalmente, Cárdenas (2018), muestra en sus resultados una relación débil entre ambas variables; lo que puede apreciarse como resultados acordes a la presente investigación. Es recomendable disgregar a la variable del clima con el fin de determinar cómo sus factores influyen en la motivación.

Sobre los resultados obtenidos para la primera hipótesis específica, se afirma que: Existe una relación directa baja entre en comportamiento organizacional y la motivación ( $r = .215^*$ ). Se entiende de este resultado que, al mejorar esta dimensión, fomentando una mejor gestión del personal, el liderazgo, la comunicación y las relaciones interpersonales, podría tener una influencia pequeña en la motivación, no obstante esta mejora no es suficiente para alcanzar una motivación significativa. Se puede mencionar también, que el profesional de enfermería del establecimiento de salud seleccionado como lugar de estudio, mantienen un comportamiento basado principalmente en aspectos fundamentales de organización y trabajo en equipo que permiten el cumplimiento de las actividades encomendadas adecuadamente, aun así, los líderes de equipo no son buena guía y soporte para el grupo, debido a que también deben cumplir otras actividades, sumándole que las condiciones laborales son bastante difíciles de lidiar y el proceso de adaptación se hace lento, todo esto repercute directamente al desarrollo de un buen entorno laboral.

De acuerdo a lo que Mogrovejo (2020), muestra en su investigación sus resultados sugieren que los jefes de grupo no estaban brindando el nivel de apoyo necesario y que el ambiente laboral era inadecuado; por lo que se recurrió a un estudio más profundo tomando en cuenta las dimensiones para comprender de mejor manera el estudio de como el comportamiento organizacional evidenció una

relación significativa con la motivación laboral, de tal forma, se corrobora el resultado de esta presente investigación.

Por otra parte, Rivera et. al. (2018), evidenciaron como resultado una conexión estadísticamente importante entre las variables y las relaciones interpersonales, considerando que estar motivados es un factor emocional importante para cualquier trabajador y está relacionado a realizar actividades del día a día sin aplicar un esfuerzo extra, por lo que no solo depende del clima organizacional. Como menciona Valdivia (2016) en su estudio, que los factores como la relación con la jefatura, con los compañeros de trabajo, la oportunidad de superación y la posibilidad de ascenso a través de concursos son importantes para motivar al personal. Por lo tanto, bajo esta discusión se puede afirmar que los descubrimientos identificados en la investigación actual tienen sustento adecuado, que más allá de un buen comportamiento organizacional se requiere de actitudes externas para mantener motivados a los trabajadores.

Sobre los resultados obtenidos para la segunda hipótesis específica: se afirma que no existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación ( $r = .082$ ), esto se puede interpretar que, para la percepción del profesional de enfermería, las normas, procedimientos, formalizaciones, estímulos laborales entre otros aspectos, no influirían en la motivación de los trabajadores. Esta apreciación no significa que no sea importante respecto al funcionamiento de la organización, pero si, el desconocimiento de roles o responsabilidades y mala comunicación en materia de motivar al trabajador puede limitar la participación de estos, por su carencia de habilidad en lo mencionando.

Al respecto, Rivera et. al. (2018), mencionaron la normatividad organizacional dentro del clima, el cual no mostró tener una relación directa con la motivación, por lo que se puede afirmar el mismo resultado que la presente investigación. Por otra parte, Silva (2022), presentó como resultados de la estructura organizacional un nivel de riesgo significativo en el cual se manifiesta que no existe comunicación entre profesionales de enfermería, lo que compromete la ejecución de las tareas asignadas a cada uno de ellos. Además, menciona que el funcionamiento, estímulo y condiciones de trabajos son importantes para lograr

un nivel adecuado en esta dimensión, más de la misma forma no influiría la motivación de los enfermeros (as). Por otra parte, Gutiérrez (2018), evidenció resultados donde se muestra que esta dimensión no se encuentra en un nivel favorable y dependerá de los administradores de la Institución realizar las mejoras pertinentes, para buscar motivar a los trabajadores.

Además, Cárdenas (2018), en la dimensión del clima denominada diseño organizacional, toma en cuenta la organización estructural como parte fundamental para un debido desarrollo de actividades por parte del profesional de enfermería, por lo que tiene una relación directa en la motivación. Se puede apreciar en los resultados de los autores mencionados anteriormente que no comparten los obtenidos en la presente investigación, esto puede deberse a tema de magnitud de los hospitales que fueron tomados como lugares de estudio, la diferencia de cantidad de atención es bastante significativa, además del área en la que se desarrolló el estudio, puesto que Cárdenas (2018), lo desarrolló en una UCI, mientras que este estudio fue de forma general, fuer de eso se conoce que la UCI debe manejar esta dimensión bastante estandarizada porque las actividades a realizar por parte de los enfermeros (as) son más precisas, con protocolos y procedimientos debidamente normados.

Sobre los resultados obtenidos para la tercera hipótesis específica: se afirma que no existe relación significativa en el estilo de dirección y la motivación ( $r = .118$ ). Este presenta el mismo comportamiento que las hipótesis anteriores, lo que implica que sin importar como es el enfoque y liderazgo de los jefes de la Institución de Salud, no repercute significativamente en la motivación de los enfermeros (as), y que este esta netamente más motivado a factores externos en el que se presenta un comportamiento similar; es decir que esta dimensión podría limitar el funcionamiento del profesional de enfermería, sin embargo no es suficiente para alterar la motivación en ellos.

En el caso del estudio de Silva (2022), presenta resultados parecidos al de la presente investigación, considerando que el estilo de dirección tiene un nivel en riesgo, ya que los líderes no se capacitan adecuadamente para la orientación del profesional de enfermería, por lo que no solo es liderazgo, sino también, participar

activamente, solucionar conflictos y promover el trabajo en equipo. No obstante, el tema de mantenerse motivados debe enfocarse también en factores externos para poder determinar mayor influencia de este.

Esta investigación muestra una amplitud significativa que trata de relacionar aspectos como el entorno de trabajo y el grado de motivación de los colaboradores, un clima favorable puede incluir muchos factores como las relaciones interpersonales buenas, reconocimiento de recompensas, entre otros; además la motivación puede enfocarse principalmente al alcance de metas por parte de los empleados o al buen desempeño así como al sentimiento de satisfacción que los enfermeros (as) pueda sentir en su trabajo, por lo que es necesario que se amplíe más la investigación y se consideren a otros factores o condiciones específicas que no se hayan tomado en cuenta.

Es importante tener en cuenta los resultados reportados en esta investigación, pues se evidencia que los aspectos que condicionan la motivación de los enfermeros (as) que laboran en el establecimiento estudiado pueden limitar significativamente a esta, por lo que se deben considerar más factores y poder determinar una influencia más significativa de estos.

**Limitaciones.** Se trabajó tomando en cuenta una muestra de 133 enfermeros (as), que se encuentran laborando en planilla en un hospital de Lima durante el año en curso, sin embargo, las limitaciones fueron más asignadas al tiempo de la aplicación del instrumento para recolectar datos y el limitado tiempo que tenían los enfermeros (as) en rellenar el cuestionario.

**Aportes a la comunidad científica.** Esta investigación favorece a dilucidar la existencia de la relación entre las variables ya mencionadas, además genera un aporte significativo para el estudio de los factores de las relaciones laborales que se pueden presentar en el ambiente laboral y la motivación generada en los profesionales de enfermería. Esto permitirá tomar acciones para promover la motivación de los profesionales considerando las condiciones en las que se desenvuelven como profesionales.

## CONCLUSIONES

**Primera.** El 66.2% de los enfermeros contemplan que el clima organizacional es adecuado, y que el 75.2% presentan un nivel de motivación alto. Sin embargo, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación aboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023; debido al valor de Sig. determinado que es .065 por ser mayor a  $\alpha = .05$ .

**Segunda.** Existe relación directa baja entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023; debido al valor de Sig. determinado que es .013 por ser menor a  $\alpha = .05$ .

**Tercera.** No existe relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023; debido al valor de Sig. determinado que es .347 por ser mayor a  $\alpha = .05$  y un  $r=0.082$

**Cuarta.** No existe relación significativa entre del estilo de dirección y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023; debido al valor de Sig. determinado que es .176 por ser mayor a  $\alpha = .05$  y  $r=0.118$

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Se recomienda estudiar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería en otros establecimientos de salud considerando la misma magnitud de población para afianzar los resultados obtenidos en esta investigación, debido a que existe la posibilidad de que los resultados encontrados puedan variar respecto a otros factores.

**Segunda.** Se recomienda aplicar los resultados obtenidos para la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería en el establecimiento de salud estudiado en la presente investigación y en otros establecimientos de salud para determinar la magnitud de mejora en la motivación que puedan tener el personal de salud.

**Tercera.** Se recomienda estudiar de manera aplicada la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería en para afianzar los resultados obtenidos en la presente investigación y determinar la mejora en la motivación del personal de salud, debido a que existe la posibilidad de que los resultados encontrados puedan variar respecto a otros factores.

**Cuarta.** Se recomienda estudiar la relación entre estilo de dirección y la motivación laboral del profesional de enfermería en otros establecimientos de salud considerando una población mayor con el fin de afianzar los resultados obtenidos en la presente investigación y determinar si los resultados se mantienen o varían con diferentes grupos poblacionales y en diferentes ambientes laborales.

## REFERENCIAS

- Agresti, A., & Finlay, B. (2021). *Statistical Methods for the Social Sciences*. [Métodos estadísticos para las ciencias sociales] (5th ed.). University of Florida. Pearson Education.
- Alonso, P., & Aguilera, A. (2021). Relación entre satisfacción laboral y clima organizacional: un metaanálisis. *Apuntes de Psicología*, 39(1), 27-37. ISSN 0213-3334.  
<https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/129035/Relaci%C3%B3n%20entre%20satisfacci%C3%B3n.pdf>
- Araujo, M. (2018). *Motivación y desempeño laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2018*. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio UCV.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30266/araujo\\_pm.pdf](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30266/araujo_pm.pdf)
- Álvarez, G. & Fernandez, A. (2020). Motivación laboral en el personal administrativo de la salud. *Revista médica*. <https://revistamedica.com/motivacion-laboral-personal-administrativo-salud/>
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. [Métodos de investigación social] Oxford University Press.
- Cardenas, N. (2018). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins*. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio UCV:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas\\_PNO.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1).
- Castillo, L. M (2022). *Clima organizacional y calidad de atención en el área de emergencia del Hospital Provincial Belén de Lambayeque*. [Tesis de

Maestría, UCV]. Repositorio UCV:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79995/Castillo\\_LTMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/79995/Castillo_LTMG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

CONCYTEC (2020). Consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica. *Guía práctica para la formulación y ejecución de proyectos de investigación y desarrollo*.  
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1423550/GU%C3%8DA%20PR%C3%81CTICA%20PARA%20LA%20FORMULACI%C3%93N%20Y%20EJECUCI%C3%93N%20DE%20PROYECTOS%20DE%20INVESTIGACI%C3%93N%20Y%20DESARROLLO-04-11-2020.pdf.pdf>

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos humanos*. Editorial McGraw-Hill. (5th ed.).

Creswell, J. (2014). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* [Diseño de investigación: enfoque de métodos cualitativos, cuantitativos y mixtos]. Sage publications.

Fraenkel, J. & Wallen, N. (2015). *How to design and evaluate research in education* [Como diseñar y evaluar la investigación en educación]. McGraw-Hill Education.

González, A., Cepero, Z., Pérez, A., Hernández Nariño, A., Escobar, M., & Cárdenas, V. (2019). Organizational climate in the care to patients with extremely severe maternal morbidity. [Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente severa]. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45.

Gutiérrez, Z. (2018). Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del hospital regional de Ica. *Revista "enfermería a la vanguardia"*. <https://doi.org/10.35563/revan.v8i1.313>

- Hair, J., Black, W., Babin, B. & Anderson, E. (2019). *Multivariate data analysis*. [Análisis de datos multivariados] Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill/Interamericana
- Köse, A. (2016). *The Relationship between Work Engagement Behavior and Perceived Organizational Support and Organizational Climate*. [La relación entre el comportamiento del compromiso laboral y la percepción del apoyo y clima organizacional]. [https://www.researchgate.net/publication/325264828\\_The\\_Relationship\\_between\\_Work\\_Engagement\\_Behavior\\_and\\_Perceived\\_Organizational\\_Support\\_and\\_Organizational\\_Climate](https://www.researchgate.net/publication/325264828_The_Relationship_between_Work_Engagement_Behavior_and_Perceived_Organizational_Support_and_Organizational_Climate)
- Kozlowski, S. W. J., & Doherty, M. L. (1989). Integration of climate and leadership: Examination of a neglected issue. [Integración del clima y el liderazgo: examinación de un tema descuidado]. *Journal of Applied Psychology*, 74(4), 546-553. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.74.4.546>
- Latham, G. P. y Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. [Teoría e investigación de la motivación laboral en el siglo XXI]. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.55.090902.142105>.
- Litwin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organizational climate*. [Motivación y clima organizacional]. Harvard University Press.
- Matute, J. (2018). La motivación laboral y su influencia en el rendimiento de los colaboradores. *Revista de Investigación Académica*, 8, 1-15.
- McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. [Pruebas de competencia en lugar de inteligencia]. *American Psychologist*, 28(1), 1–14. <https://doi.org/10.1037/h0034092>

- Mogrovejo, P. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio Panchana Sotomayor. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil – Ecuador*. Repositorio UCSG: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>
- Mohamed, H. A., & Gaballah, S. (2018). Study of the relationship between organizational climate and nurses' performance: A university hospital case. [Estudio de la relación del clima organizacional y desempeño de enfermeras: un caso de hospital universitario]. *American Journal of Nursing Research*, 6(4), 191-197. doi: 10.12691/ajnr-6-4-7. Doi: 10.12691/ajnr-6-4-7
- Neuman, W. L. (2016). *Social research methods: Qualitative and quantitative approaches*. [Métodos de investigación social: enfoques cualitativos y cuantitativos]. 5th edición pearson.
- Newstrom, J. W. (2015). *Organizational behavior: Human behavior at work*. [Comportamiento organizacional: comportamiento humano en el trabajo] McGraw-Hill Education.
- Osorio M. K., Arango R. A., & Acosta H. E. (2020). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. *Colección Académica De Ciencias Sociales*, 3(2), 22–35. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>
- Palma, S. (2000). Modelo teórico de David McClelland sobre las necesidades de logro, poder y filiación y su relación con la motivación laboral. *Revista de psicología*, 18(1), 39-48.
- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. 26.

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/view/4909/4764>

- Papathanassoglou ED, Karanikola MN, Kalafati M, Giannakopoulou M, Lemonidou & C, Albarran JW. Professional autonomy, collaboration with physicians, and moral distress among European intensive care nurses. [Autonomía profesional, colaboración con médicos y angustia moral entre enfermeras de cuidados intensivos europeas.]. *Am J Crit Care*. 2012 Mar;21(2):e41-52. doi: 10.4037/ajcc2012205. PMID: 22381995.
- Pérez, Alina M. Segredo. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*. 43. 57-67.
- Pérez, A. M., Ugarte, G. C., Fernández Niño, J. A., Márquez-Serrano, A. P., Ugarte-Gil, M. F., & Ramírez-Zea, V. (2015). Clima organizacional en hospitales públicos de alta complejidad de Lima, Perú: un estudio transversal. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 32(1), 53-60.
- Porras, S., & Durand E. (2018). Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista enfermería hereditaria*, 11(1), 18-26. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3521>
- Rivera, D., Hernández, J., Forgiony, J., Bonilla, N., & Rozo, C. (2018). Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revista Espacio*, 39(16), 17. <https://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S. P. y Judge, T. A. (2009). *Comportamiento organizacional* (17a ed.). Editorial Pearson.

[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacionenvalores/v1n25/art01.pdf>

Revuelto, L. (2018). Un enfoque estratégico de la motivación laboral y la satisfacción laboral. *Revista Perspectiva Empresarial*, 5(2), 7-26. <https://doi.org/10.16967/rpe.v5n2a1>

Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. [Teoría de la autodeterminación y la facilitación de la motivación intrínseca, el desarrollo social y el bienestar]. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Salgado – Lévano, C. (2018). *Manual de investigación teórica y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa*. <https://es.scribd.com/document/468934988/Investigacion-cuantitativa-Salgado-2018>.

Segredo A., Pérez J., & López P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4). <https://revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>

Segredo, A., García, E., & León, M., Perdomo, L. (2017). Clima organizacional: Concepto y componentes. *Revista Científica de Administración, Economía y Contabilidad*, 7(1), 32-40.

Segredo, A., Medina, D., Del Valle, A., Hernández, Y., & Sánchez, J. (2015). Evaluación del clima organizacional en el Policlínico Universitario "Dr. Mario

Muñoz Monroy". *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14(5), 697-705.  
<https://revmgi.sld.cu/index.php/mgi/rt/prinFRIENDLY/204/101>

Sidney, L., Rios, J., Siles, Y., & Apaza, E. (2016). Influencia de la motivación en el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa privada en Lima. *Revista Científica de Administración, Finanzas e Investigación*, 4(2), 35-43.

Silva, E. (2022). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital nivel II -1 de EsSalud del distrito de Comas*. [Tesis de Maestría, UCV]. Repositorio UCV:  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96849/Silva\\_REE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/96849/Silva_REE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Schneider, B.; González, V., Ostroff, C., & West, M. (2017). Organizational climate and culture: Reflections on the history of the constructs. [Clima y cultura organizacional: reflexiones sobre las historias de los constructores]. *The Journal of applied psychology*, 102(3), 468–482.  
<https://doi.org/10.1037/apl0000090>

Schneider, B., & Reichers, A. E. (1983). *On the etiology of climates*. [Etiología del clima organizacional]. *Personnel Psychology*, 36(1), 19-39.

Steers, R. M., & Braunstein, D. N. (1976). A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. [Una medida basada en el comportamiento de las necesidades en el entorno del trabajo]. *Journal of Vocational behavior*, 9(2), 251-266. [https://doi.org/10.1016/0001-8791\(76\)90083-X](https://doi.org/10.1016/0001-8791(76)90083-X).

Valdivia, Y. (2016). Influencia del clima organizacional en la motivación del personal del Hospital Juvencio Tenorio de La Mar. *Revista de la Universidad Nacional Abierta de Venezuela*. 45(1), 89–18

Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., & Calero, G. (2022). Motivation and satisfaction of nursing staff in in third level care. [Motivación y satisfacción

del personal de enfermería en el tercer nivel de atención]. *Sapientia: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), e-ISSN: 2675-9780.

Vilchez, G. (2019). *Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del Hospital Regional Cayetano Heredia de Piura*. [Tesis de Maestría, UNPRG]. Repositorio UNPRG: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7578>

## **ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.							
	Objetivo	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo General:	Hipótesis General:	Variable 1. Clima Organizacional				
PG: ¿Cómo se relaciona el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023?	OG: Identificar la relación entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	HG: Existe relación directa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Comportamiento Organizacional	Motivación	10, 15, 29, 35, 45.	Escala: Ordinal Nivel: Politémico	Clima Organizacional adecuado:  60 o más.
				Comunicación	2, 17, 22, 37, 48.		
Relaciones Interpersonales	3,18, 23, 38, 46.						
Problemas Específicos:	Objetivos Específicos:	Hipótesis Específicas:	Estructura Organizacional	Funcionamiento	6, 11, 25, 30, 43.	Nunca (N): 0 pts A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.	Clima Organizacional en riesgo:  40 a 59.
PE1: ¿Cómo se relaciona el Comportamiento Organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima,	OE1: Identificar la relación del Comportamiento Organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	HE1. Existe relación directa del Comportamiento Organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.		Condiciones de trabajo	1,16, 21, 36, 47.		
			Estímulo al desarrollo organizacional	5, 20, 31, 40, 50.			
PE 2: ¿Cómo se relaciona la Estructura Organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023?	OE2: Identificar la relación la Estructura Organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	HE2. Existe relación directa de la Estructura Organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	Estilo de Dirección	Liderazgo	7, 12, 26, 32, 41.		Clima Organizacional inadecuado:  menos de 40
				Participación	4, 19, 24, 39, 49.		
				Solución de conflictos	9, 14, 28, 34, 44.		
				Trabajo en equipo	8,13, 27, 33, 42.		
PE 3: ¿Cómo se relaciona el estilo de dirección y motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023?	OE3: Identificar la relación del estilo de dirección y motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	HE3. Existe relación directa del Estilo de dirección y motivación laboral del profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023.	Variable 2. Motivación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Necesidad de Logro	Búsqueda de mejora	1, 4, 7.	Siempre (5 pts) Casi siempre (4 pts)	Alta: 50 a 75
				Desafíos	10 y 13		
			Necesidad de Poder	Influencia en el entorno	2,5,8	A veces (3 pts) Casi nunca (2 pts)	Media: 25 a 49
				Competencia	11,14		
Necesidad de Afiliación	Compañerismo	3, 6, 9.	Nunca (1 pto)	Baja: menor de 25.			
	Relaciones sociales	12, 15					
Diseño de investigación:		Población y muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de Análisis de datos:		
Enfoque: Cuantitativo Tipo: descriptiva Método: Cuantitativo, descriptivo y básico. Diseño: No experimental, transversal y correlacional no causal		Población: 410 enfermeros Muestra: Según formula de muestra finita será de 133 enfermeros.	Técnicas: Encuesta Instrumentos: "Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)" y Escala de Motivación – MIpa		Descriptiva: Si Inferencial: No		

## Anexo 2. Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual:	Definición operacional:	Dimensión:	Indicadores:	Escala de Medición:
<b>Clima Organizacional</b>	Es un grupo de características y propiedades de una entidad, donde los individuos pueden percibir directa o indirectamente y que influirán en su comportamiento (Litwin & Stringer, 1968).	Se usará la "Evaluación del C.O en Salud (ECOS-S)" Litwin & Stringer (1968) adaptada por Segredo (2017), validada en Perú por Castillo (2022). Teniendo 50 ítems.	Comportamiento Organizacional	Motivación	Escala: Ordinal  Nivel: Politémico  Nunca (N): 0 pts A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.
				Comunicación	
				Relaciones Interpersonales	
			Estructura Organizacional	Funcionamiento	
				Condiciones de trabajo	
				Estímulo al desarrollo organizacional	
			Estilo de dirección	Liderazgo	
				Participación	
				Solución de conflictos	
				Trabajo en equipo	
<b>Motivación laboral</b>	La motivación laboral de las personas se basa en la necesidad de mejorar, ser eficiente, centrándose en el éxito y desafío, de la misma forma influir en su entorno buscando el reconocimiento y el integrarse a un grupo de trabajo. (McClelland, 1961)	Se utilizará la Escala de Motivación – Mlpa (Logro, Poder y Afiliación) de Steers y Braunstein, basada en los planteamientos de McClelland, adaptada por Palma (2000) y validada nuevamente en el Perú por Araujo (2018). Está diseñada con la técnica de Likert, conformada por 15 ítems.	Necesidad de logro	Búsqueda de mejora	Escala: Ordinal  Nivel: Politémico  Siempre (5 pts) Casi siempre (4 pts) A veces (3 pts) Casi nunca (2 pts) Nunca (1 pts)
				Desafíos	
			Necesidad de poder	Influencia en el entorno	
				Competencia	
			Necesidad de afiliación	Compañerismo	
				Relaciones sociales	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### CUESTIONARIO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

**Indicaciones:** Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Clima Organizacional en la institución, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque la alternativa que considera pertinente en cada caso.

#### Puntuación:

**NUNCA (N):** 0 pts

**A VECES (AV):** 1 punto

**SIEMPRE (S):** 2 puntos.

Incisos	NUNCA	A VECES	SIEMPRE
1. El ambiente de trabajo que se tiene en el área de emergencia del hospital es agradable.			
2. La imagen que se proyecta del área de enfermería ante la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe de servicio y los miembros del equipo de trabajo son cordiales.			
4. Cuando hay un reto en el área de enfermería todas las áreas participan activamente.			
5. Los cambios que se den en el hospital se originan de las necesidades, exigencias o demandas de la misma institución.			
6. Los trabajadores conocen la misión del hospital.			
7. Existe interés de que se realice un buen trabajo en el área de emergencia			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al grupo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo en el área de enfermería me gusta.			
11. El contenido de trabajo se limita y es de conocimiento de los trabajadores.			
12. Cuando aparece un problema determinado se tiene conocimiento de quien debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo			
14. En la resolución de problemas que se presente en el área de enfermería se puede plantear opiniones			
15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.			
16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.			

17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en el área de enfermería.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe de enfermería y el resto del personal.			
19. Las diferentes jefaturas del área de enfermería colaboran entre ellos.			
20. En el área de enfermería del hospital se da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a constatar que se requiere para mejorar el desempeño del personal.			
22. La comunicación es de forma transparente en todos trabajadores del área de enfermería.			
23. El mantener buenas relaciones entre los trabajadores del área de enfermería es de interés en dicha área			
24. Los objetivos del área de trabajo tienen relación con los objetivos de la institución.			
25. Las acciones que se toman se realizan de forma planificada.			
26. hay interés por mantener actualizado al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe del área de enfermería con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En el área de enfermería del hospital las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación de funciones justa según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro del área de enfermería del hospital se tienen en cuenta las opciones creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una asignación de funciones se explica el porqué.			
33. Los resultados alcanzados en el área de enfermería del hospital son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de los trabajadores para encontrar soluciones creativas a los problemas que ocurren en área.			
35. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados del hospital.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas presentados en el área.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades asignadas fluye de forma rápida.			
38. El área de enfermería del hospital se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de los trabajadores dentro de la misma.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			

40. Existe igualdad entre los objetivos de la institución y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del resto del grupo.			
42. Las ideas del grupo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores del hospital cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los trabajadores adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer al hospital en el que trabajan.			
46. En el área de enfermería del hospital se estila elsaludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe agrado con el ambiente físico en el que se trabaja en el hospital.			
48. La información que se necesita de los compañeros del trabajo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se generan cambios positivos en función del desarrollo del área de enfermería del hospital.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información necesaria para definir las modificaciones que se den en el área de enfermería del hospital.			

## CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado (a) con el presente cuestionario pretendemos obtener información respecto a la Motivación laboral en la institución, para lo cual le solicitamos su colaboración, respondiendo todas las preguntas. Marque la alternativa que considera pertinente en cada caso.

### Puntuación:

- **NUNCA:** 1 pto.
- **CASI NUNCA:** 2ptos
- **VECES:** 3 ptos
- **CASI SIEMPRE:** 4ptos
- **SIEMPRE:** 5 ptos

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

## Anexo 4. Consentimiento informado



### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL EN LIMA, 2023"

Investigador: Lic. Jossy G. Garces Cespedes

**Objetivo:** Evaluar y comprender el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en el profesional de enfermería, con el fin de mejorar las condiciones laborales, promover el bienestar de los colaboradores y aumentar la eficacia y calidad de los servicios de salud que se brindan.

**Procedimiento:** Si Ud. decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará 02 cuestionarios donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 a 60

**Nota:** Las respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

#### Nombres y apellidos

Tu respuesta

#### Edad

Tu respuesta

#### Sexo

- Femenino
- Masculino

#### Tiempo de servicio

- 6 meses a 1 año
- 1 a 3 años
- 3 años a más

#### Marque "Sí"

- Sí, estoy de acuerdo.

## Anexo 5. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CLIMA ORGANIZACIONAL	,165	133	,000	,954	133	,000
MOTIVACION LABORAL	,090	133	,010	,966	133	,002

a. Corrección de significación de Lilliefors



**ESCUELA DE POSGRADO**

**ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023", cuyo autor es GARCES CESPEDES JOSSY GIZELL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 Completa 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 Julio del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MILUSKA ROSARIO VEGA GUEVARA <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID:</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 20:25:21

Código documento Trilce: TRI - 0599932