



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de  
un hospital de Lima 2023**

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

**AUTORA:**

Guerrero Macha, Patricia Mabel ([orcid.org/0000-0003-0541-3982](https://orcid.org/0000-0003-0541-3982))

**ASESORES:**

Dra. Díaz Rodríguez, Nancy del Rosario ([orcid.org/0000-0001-8551-5238](https://orcid.org/0000-0001-8551-5238))

Dr. Vidal Soldevilla, Javier Rolando ([orcid.org/0000-0002-7739-1914](https://orcid.org/0000-0002-7739-1914))

**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

2024

## **DEDICATORIA**

Le dedico la presente tesis a mis padres, esposo e hijos que son el motor y motivo para seguir adelante en mis proyectos y logros, por su apoyo incondicional para seguir creciendo día a día.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios y a mis asesores de la Universidad Cesar Vallejo, por su paciencia y profesionalismo, guiándome durante todo el proceso de esta etapa tan importante en mi vida profesional.



**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO 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 las enfermeras de un hospital de Lima 2023", cuyo autor es GUERRERO MACHA PATRICIA MABEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20 %, 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, 29 de Diciembre del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DIAZ RODRIGUEZ NANCY DEL ROSARIO <b>DNI:</b> 06771877 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8551-5238	Firmado electrónicamente por: DDIAZRO16 el 29-12-2023 18:45:51

Código documento Trilce: TRI - 0712661



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, GUERRERO MACHA PATRICIA MABEL estudiante de la ESCUELA DE POSGRADOMAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
PATRICIA MABEL GUERRERO MACHA <b>DNI:</b> 43072506 <b>ORCID:</b> 0000-0003-0541-3982	Firmado electrónicamente por: PGUERREROMA30 el 29-12-2023 18:56:56

Código documento Trilce: TRI – 0712662



## ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y operacionalización.....	18
3.3. Población, muestra y muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	23
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos.....	26
IV. RESULTADOS.....	27
V. DISCUSIÓN.....	34
VI. CONCLUSIONES.....	40
VII. RECOMENDACIONES.....	41
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	49

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
<b>Tabla1</b> Jueces validadores	24
<b>Tabla2</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento que mide clima organizacional	24
<b>Tabla3</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento que mide motivación laboral	25
<b>Tabla4</b> Nivel de las variables clima organizacional y motivación laboral	27
<b>Tabla5</b> Nivel de dimensión comportamiento organizacional y motivación laboral	27
<b>Tabla6</b> Nivel de la dimensión estructura organizacional y motivación laboral	28
<b>Tabla7</b> Nivel de la dimensión estilo de dirección y motivación laboral	28
<b>Tabla8</b> Pruebas de normalidad	29
<b>Tabla9</b> Correlación clima organizacional y motivación laboral	30
<b>Tabla10</b> correlación entre comportamiento organizacional y motivación laboral	31
<b>Tabla11</b> correlación entre estructura organizacional y motivación laboral	32
<b>Tabla12</b> Correlación factores personales y proceso de decisión de compra	33
<b>Tabla13</b> Operacionalización de variable	52
<b>Tabla14</b> Prueba piloto del instrumento que mide clima organizacional	95
<b>Tabla15</b> Prueba piloto del instrumento que mide motivación laboral	97

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
<b>Figura 1</b> Diseño no experimental transversal	18

## RESUMEN

La tesis tuvo por objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023; el tipo de investigación fue básica, de nivel correlacional con diseño no experimental transversal de tipo descriptivo, correlacional; la población estuvo conformada por 277 enfermeras y la muestra estuvo conformado por 162 enfermeras de un hospital de Lima Metropolitana; se empleó como técnica de acopio de datos fue encuesta y el instrumento fue cuestionario. Se obtuvo por resultados para la variable clima organizacional donde el 32,1% de enfermeras presentan nivel adecuado y el 67,9% de enfermeras indican nivel inadecuado frente a la variable motivación laboral donde el 28,4% de enfermeras perciben nivel alto, el 22,8% de enfermeras indican nivel medio y el 48,8% de enfermeras manifiestan nivel bajo. Asimismo, de la contrastación de la hipótesis se halló una correlación positiva moderada de  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000<0,05$  (5%). Concluyendo que, el clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**Palabras clave:** comportamiento organizacional, estructura organizacional, estilo de dirección.

## ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the relationship between the organizational climate and work motivation in nurses at a hospital in Lima 2023; The type of research was basic, correlational level with a transversal non-experimental design of a descriptive, correlational type; The population was made up of 277 nurses and the sample was made up of 162 nurses from a hospital in Metropolitan Lima; The data collection technique used was a survey and the instrument was a questionnaire. It was obtained by results for the organizational climate variable where 32.1% of nurses present an adequate level and 67.9% of nurses indicate an inadequate level compared to the work motivation variable where 28.4% of nurses perceive a high level, the 22.8% of nurses indicate a medium level and 48.8% of nurses indicate a low level. Likewise, from the hypothesis testing, a moderate positive correlation of  $Rho=0.477$  (47.7%) and  $p=0.000<0.05$  (5%) was found. Concluding that, the organizational climate is significantly related to work motivation in nurses in a hospital in Lima 2023.

**Keywords:** organizational behavior, structural, management style.

## I. INTRODUCCIÓN

El clima organizacional está referido al ámbito psicológico y emocional de una organización que afecta el comportamiento y la satisfacción de los empleados (Segredo, 2017). La motivación en el trabajo está caracterizada con dos requerimientos influyentes en diferente forma en la conducta humana: Factores motivacionales o funcionales: Estos se relacionan al trabajo que realiza, como el reconocimiento, la estimulación del trabajo, crecer y desarrollarse personalmente. También existen factores higiénicos o ambientales: un entorno rodeando a la dirección de la empresa, como las condiciones de trabajo, nunca puede satisfacer plenamente las necesidades humanas (Herzberg, 1959 citado en Canul et al., 2023).

A nivel mundial, que mejor ha desarrollado el clima organizacional es Japón tiene características específicas que lo distinguen de otros países debido a la cultura y las prácticas laborales únicas en la sociedad japonesa; en vista que en Japón, se valora en gran medida la lealtad a la empresa y la pertenencia a largo plazo a una organización (Ono, 2022). Los empleados tienden a ingresar a una empresa y permanecer en ella durante toda su carrera (Narula, 2020). Asimismo, sobre la motivación laboral, está influenciada por la cultura laboral única y las prácticas empresariales en el país; una de las principales motivaciones es la seguridad laboral, es una característica importante de la motivación laboral en Japón (Popa et al., 2020). Los empleados confían en que sus empleos serán estables y seguros a largo plazo (He y Sun, 2020). Esto puede proporcionar un sentido de estabilidad que motiva a los empleados a desempeñarse bien; otro aspecto motivacional es el reconocimiento y agradecimiento, aunque la cultura japonesa puede ser modesta en cuanto a el reconocimiento individual, el reconocimiento y el agradecimiento por el trabajo bien hecho siguen siendo importantes (Bembenuddy et al., 2023).

Por otro lado, sucede lo contrario en Irak, influenciada por diversos factores, incluyendo la historia del país, la economía, la seguridad y la cultura. Es importante tener en cuenta que Irak ha enfrentado desafíos significativos en las últimas décadas, como conflictos armados, inestabilidad política y problemas económicos. La seguridad es un factor fundamental para la motivación laboral (Axt, 2022). La

inestabilidad y la violencia en el pasado reciente han creado un ambiente de trabajo incierto y peligroso en muchas partes de Irak. Esto puede influir negativamente en la motivación de los empleados, ya que pueden sentirse inseguros en sus lugares de trabajo; la situación económica de Irak enfrenta dificultades debido al decaimiento del valor del petróleo, la insuficiente inversión en infraestructura y el auge económico (Al-Karawi y Almashhadani, 2022). La falta de oportunidades de empleo y la falta de opciones laborales pueden ser un factor disuasorio para la motivación; sumado a ello esta corrupción que es un problema en Irak y que afecta la motivación laboral. Los empleados se sienten desmotivados al percibir que las oportunidades de promoción y reconocimiento se basan en conexiones personales o sobornos en lugar de méritos y por último otro factor determinante son las oportunidades de formación y desarrollo profesional que son limitados en algunas áreas de Irak debido a la falta de infraestructura educativa y de capacitación (Haji, 2023). Esto afecta la motivación laboral, ya que los empleados se sienten que no tienen oportunidades para crecer y avanzar en sus carreras.

El clima laboral en los hospitales de Latinoamérica puede variar significativamente de un país a otro y de un hospital a otro, pero existen algunas tendencias y desafíos comunes que se pueden identificar en la región que muchos hospitales en Latinoamérica enfrentan desafíos significativos en términos de recursos limitados, incluyendo presupuestos bajos, falta de personal y escasez de equipos y suministros médicos (Bazán et al., 2023). Esto genera tensiones y dificultades para los empleados en su trabajo diario, El ambiente laboral estaría afectándose debido a la gran carga laboral en los hospitales de la zona, especialmente entre el personal médico. Esta sobrecarga de trabajo y escasez de personal provoca fatiga y agotamiento, lo que afecta negativamente a la motivación de los empleados y al entorno laboral. En América Latina, a menudo enfrentan situaciones tensas y de alta presión, especialmente en tiempos de crisis sanitarias, como la pandemia de COVID-19. Además, algunos hospitales de la región sufren de una inversión insuficiente en capacitación y desarrollo profesional (Ibañez, 2023). La falta de oportunidades para adquirir nuevas habilidades y avanzar en la carrera afectan la motivación de los empleados; respecto a los salarios y beneficios, en muchos países de Latinoamérica, son bajos en comparación con el costo de vida. Los

trabajadores de la salud a menudo luchan por obtener salarios y beneficios competitivos, lo que con lleva a la desmotivación laboral; también están sumado a lo indicado la falta de equipos médicos modernos y tecnología actualizada que las mismas son un desafío en algunos hospitales de la región y finalmente las relaciones laborales que son variados en los países de la región en algunos hospitales, existe una relación de colaboración y apoyo entre el personal, mientras que en otros surgen tensiones y conflictos laborales (Silva y Messina, 2017).

Como en otros países, el ambiente de trabajo y la impulso de los profesionales de enfermería en el Perú son aspectos importantes para brindar atención médica de calidad y garantizar el bienestar de los pacientes y del propio personal; en diversos establecimiento de salud en Perú, el personal de enfermería enfrenta desafíos relacionados con la escasez de recursos, como falta de suministros médicos, equipos, personal adecuado; a menudo enfrenta una carga de trabajo elevada y, en algunos casos, largas horas de trabajo que consigo genera estrés, especialmente durante una emergencia o peligro sanitario, como la Covid-19; por otro lado también está la falta de inversión en formación, desarrollo profesional, carencia de oportunidades para realizar capacitaciones y el crecimiento profesional que en muchos casos vienen afectando el ambiente del trabajo junto a su motivación (Pachas, 2023).

A nivel local, se ha observado un deterioro en el ambiente de la organización y una disminución para motivar laboralmente al personal de enfermeros entre los últimos meses. Este personal es esencial para el funcionamiento eficiente del hospital, ya que son responsables de brindar atención continua a los pacientes. Sin embargo, se han identificado varios problemas que afectan el ambiente de la organización y su motivación laboral, como la sobrecarga de trabajo debido al aumento en la demanda de atención médica. Esto ha llevado a largas horas de trabajo, turnos adicionales y falta de tiempo para el descanso adecuado. El hospital carece de suficiente personal de enfermería, equipo médico y suministros necesarios para brindar atención de calidad. Los enfermeros se sienten frustrados y desmotivados al no poder proporcionar el nivel de atención que desean; también la comunicación entre la directiva del centro hospitalario y enfermeros resulta deficiente. Las decisiones importantes se toman sin consultar al personal de enfermería, lo que

hace que se sientan excluidos y desvalorizados. Asimismo, a pesar de su arduo trabajo, el personal de enfermería no recibe reconocimiento adecuado ni recompensas por su dedicación y esfuerzo. Esto ha llevado a una disminución en la motivación y la satisfacción en el trabajo.

Frente a este problema nace el interés de desarrollar la presente investigación con la finalidad de dar a conocer la relación existente entre el clima organizacional y motivación laboral en los profesionales de enfermería de un hospital de Lima Metropolitana, plasmando para ello el problema general: ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras? Y como problemas específicos: PE1: ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras?; PE2: ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras? Y PE3: ¿De qué manera el estilo de dirección se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras?

Desde una perspectiva teórica, su trascendencia especulativa es robusta y a través de estos resultados se fortalecerán las teorías, métodos y conceptos existentes que involucran las variables estudiadas con datos nuevos, actualizados y confiables. También, en un ámbito práctico, puede servir como precedente para investigaciones o encaminar a futuros investigadores en trabajos similares. Igualmente es sólido metodológicamente, ya que los métodos utilizados servirán de guía y el cuestionario validado y aplicado podrán ser adaptadas y empleados por otros investigadores que desarrollen estudios en temas iguales y a mayor profundidad.

Seguido se plasmó el objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023 y los objetivos específicos: OE1: Delimitar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral en las enfermeras; OE2: Determinar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en las enfermeras y OE3: Delimitar la relación entre el estilo de dirección y la motivación laboral en las enfermeras.

Por último, se ha plasmado la hipótesis general: El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023 y las hipótesis específicas: HE1: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras; HE2: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras y HE3: El estilo de dirección se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras.

## II. MARCO TEÓRICO

En esta sección se han revisado estudios previos relacionados con el tema indicando los antecedentes nacionales, indicándose a Garces (2023) En Lima, se examinó minuciosamente la relación entre el ambiente laboral y la motivación de los profesionales de enfermería en un hospital durante el año 2023. El enfoque metodológico adoptado fue cuantitativo no experimental, teniendo como muestra a 133 enfermeras. La herramienta utilizada para recopilar datos fue un cuestionario. Como resultados revelaron que un 66,2% de los participantes consideraba positivo el ambiente laboral, y el 75,2% mostró un elevado nivel de entusiasmo en el trabajo. No obstante, se concluyó que no se observó una correlación significativa del ambiente laboral con la motivación laboral, ya que la correlación mostró valores de  $r=0,160$  y  $p=0,065$ , los cuales superaron el nivel de significancia de 0,05.

En la misma se citó a Cumpa (2023) la finalidad del estudio sería la identificación de vínculo del ambiente organizacional con la motivación laboral dentro del centro médico especializado en Lima; empleó métodos cuantitativos básicos sin recurrir a diseños experimentales, considero como muestra a 74 profesionales asistenciales a quienes encuestaron mediante un cuestionario, obteniendo como resultados que el 32% del personal muestran motivación adecuado y el 32% evidencia clima organizacional inadecuado. Concluyó, existe positiva moderada asociación del ambiente en la organización con motivación,  $\rho=0.561$ .

Además, se citó a López (2023) la finalidad fue determinar el vínculo de las prácticas de liderato de los enfermeros con la motivación laboral dentro del hospital de tercer nivel de agudos de Lima. Los métodos de investigación empleados fueron de carácter cuantitativo, teniendo el diseño básico no experimental. La muestra se compuso con 126 enfermeras a quienes encuestó a través del instrumento cuestionario. Los hallazgos indicaron que el 60% de los participantes demostró niveles moderados de prácticas de liderazgo y el 52% demostró niveles moderados de motivación. Concluyendo, existe vínculo significativo de las prácticas de liderato con motivación laboral con un factor de correlación  $\rho=0,590$ .

Así mismo se citó a Soriano (2020) se investigó la conexión entre el entorno organizacional y la motivación del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados

Intermedios Neonatales del Hospital Público del Callao. Se emplearon métodos fundamentales mediante un diseño descriptivo comparativo no experimental, con una muestra de 72 profesionales de enfermería. La técnica de recolección de datos consistió en encuestas utilizando cuestionarios. Los resultados indican que el coeficiente de correlación de Spearman revela una relación positiva entre el ambiente de trabajo y la motivación ( $Rho=0,358$ ). Se concluyó, existe asociación positiva entre el clima organizacional y la motivación laboral entre el personal de enfermería.

También se citó a Ochante (2023) la finalidad del estudio sería evaluar el vínculo del ambiente en la organización y rendimiento laboral del personal de enfermería. La metodología resultó cuantitativa y aplicada, teniendo diseño observacional y descriptivo. La muestra se compuso con 95 trabajadores y se utilizó cuestionarios como método para recoger datos. Como resultados, el nivel promedio de clima organizacional fue de 48,4% (46) y el nivel promedio de las dimensiones motivación e involucramiento fue de 51,6% (49). El nivel promedio de desempeño laboral fue de 51,6% (49), y los niveles promedio de sus dimensiones, desempeño laboral y características personales fueron de 49,5% (47) y 45,3% (43) respectivamente. En resumen, existe una correlación positiva y baja de la variable ambiente organizacional con rendimiento laboral de los enfermeros en áreas COVID-19, teniendo el coeficiente de correlación  $\rho=0,208$ .

Seguido se han citado los antecedentes en el contexto internacional, Ryu et al. (2020) en Corea, se propusieron examinar el vínculo del entorno laboral y trabajo emocional; utilizaron un enfoque cuantitativo conforme diseño no experimental; aplicaron como técnica para acopiar datos encuesta aplicado por medio del cuestionario a 4,860 trabajadores en salud. Como resultados, el 17,7% de las organizaciones tenía un clima malo y el 7,6% tenía un clima bueno. Concluyendo, el entorno laboral juega una función decisiva en la reducción de las intenciones de rotación y la atenuación de las consecuencias perjudiciales del trabajo emocional con un nivel de significación estadística de  $p<0,001$ .

De igual forma, Jeung y Chang (2021) en Corea, analizaron el vínculo del entorno laboral y agotamiento emocional; optaron por el enfoque cuantitativo de tipo básico

y con diseño no experimental, consideraron por muestra 18,936 profesionales asistenciales; identificaron un bajo clima organizacional y el agotamiento emocional fue alto. Por conclusión, el entorno laboral como elemento estresor conduce al agotamiento del personal asistencial, por ello se debe reducir o aliviar los resultados negativos del clima organizacional, con una significancia de  $p < 0,001$ .

Por otro lado, Jeung (2019) en Corea, exploró la asociación del entorno laboral con su compromiso para profesionales asistenciales coreanos, desarrollo su investigación bajo un enfoque cuantitativo básico con diseño no experimental, donde encuestó a 806 profesionales asistenciales a través del cuestionario, logrando por resultados para la participación laboral un índice de confiabilidad del 95% y para el clima organizacional un índice de confiabilidad de 95%, por conclusión, hay vínculo negativo del ambiente organizacional y compromiso laboral ( $Rho = -0,500$ ).

Hur et al. (2020) en Corea del Sur, se propusieron examinar el vínculo de trabajar emocionalmente, motivación y rendimiento del servicio, los métodos utilizados en el estudio fueron cuantitativos y tuvieron un diseño básico no experimental. Los datos se recolectaron a través de encuestas, que se administraron a 282 personales asistenciales y 21 directivos de salud. Concluyeron que, la motivación autónoma se relacionó de manera positiva con el desempeño del servicio con  $Rho = 0,678$ .

Asimismo, se citó a Aldaz et al. (2022) en México, establecieron el vínculo del entorno laboral y rendimiento. El método de investigación fue cuantitativo y adoptó un diseño no experimental. Como técnicas para recopilar datos utilizadas incluyeron una encuesta para 40 individuos, y como herramienta para recopilar datos fue aplicado el cuestionario. Como resultados, el entorno laboral y cada nivel del rendimiento son consistentes con las expectativas. Los autores concluyeron que con la existencia de vínculo considerable del entorno laboral y rendimiento, con  $p = 0.000 < 0.05$ .

Seguidamente, fueron desarrolladas las teorías y enfoques relacionados con la variable Clima organizacional, la misma se utiliza para caracterizar y examinar el entorno psicológico dentro de una empresa, es decir, la manera para que cada

empleado percibe y experimenta el entorno laboral. Asimismo, se centra en las percepciones de los empleados sobre aspectos fundamentales de la cultura empresarial y su entorno (Bagga et al., 2023).

Además, se presentan las principales teorías relacionadas con el clima organizacional, indicando la teoría de la congruencia, que establece que resulta homogéneo y consistente para todo un organismo porque todos los integrantes de la entidad tienden a percibir y experimentar el clima de manera similar (Kantabutra, 2020). En la misma la Teoría de la contingencia, conforme a ello el clima organizacional puede variar dependiendo de factores ambientales como el tipo de organización, la industria, la cultura nacional y otros, pues depende de las circunstancias específicas (Gaviria, 2019).

Además, se propone una teoría sobre participación y tomar cada decisión que puede tener un impacto positivo en el clima organizacional. Cuando los empleados experimentan que tienen la amplitud de intervenir en las determinaciones que afectan sus trabajos, es más probable que perciban un ambiente de trabajo de apoyo (Isensee et al., 2020). También se han indicado la Teoría del liderazgo y el clima, según esta teoría, el estilo de liderazgo de un líder puede influir en el ambiente laboral de una organización, los líderes que son comprensivos, comunicativos y apoyan a sus empleados tienden a crear un clima más positivo en comparación con aquellos que son autoritarios o distantes (Kantabutra, 2020). Asimismo, se indicó la Teoría sobre cultura empresarial, definiendo cada valor, las normas y las creencias compartidas en una organización, lo que a su vez afecta cómo se perciben y experimentan las condiciones de trabajo (Gaviria, 2019).

También se ha definido a la Teoría de la satisfacción laboral, esta teoría sugiere que cada nivel sobre satisfacción laboral de cada empleado está estrechamente relacionado al entorno laboral (Gaviria, 2019) y, por último, se ha considerado la teoría de clima organizacional de Segredo Esta teoría se enfoca en la noción de que el ambiente organizacional es un fenómeno complejo y multifactorial. Implica factores vinculados a los estilos de liderazgo, la estructura y los comportamientos dentro de la organización, los cuales se fundamentan en los conocimientos, actitudes y prácticas (Segredo, 2017).

Conforme cada teoría antes indicada fue optada por la teoría del clima organizacional de Segredo, quien, durante el 2017, sostuvo que este clima viene a ser el ámbito psicológico y emocional de una organización que afecta el comportamiento y la satisfacción de los empleados (Segredo, 2017).

Además, fueron desarrollados las concepciones para la dimensión Comportamiento organizacional, dado que es el comportamiento en el entorno laboral y cómo ese accionar afecta a una organización. De igual manera, comprende una amplia gama de teorías y conceptos que ayudan en comprender y gestionar la conducta en las personas por una empresa u organización (Madhurima et al., 2022).

En la misma, Teixeira et al. (2020) esta disciplina implica el análisis del comportamiento individual en el entorno laboral, abarcando elementos como una percepción, personalidad, motivaciones, tomar cada decisión y satisfacción laboral. La motivación sería cada impulso interno y externo que impulsarían a cada individuo para realizar determinadas acciones o comportamientos en el entorno laboral. En esta área, teorías sobre la motivación como las de Maslow y Herzberg son ejemplos de enfoques relacionados. El liderazgo se centra en las influencias que cada líder ejercería ante sus seguidores para lograr las metas organizacionales.

En el mismo contexto, también se ha desarrollado un enfoque conceptual sobre la dimensión de estructura organizacional, concepto fundamental para direccionar y administrar una organización. Sería la manera en que las organizaciones estructuran y asignan cada recurso, responsabilidades y autoridades para lograr sus objetivos y realizar sus operaciones efectiva y eficientemente. Es decir, la estructura organizacional determina cómo se divide el trabajo, cómo se establecen las jerarquías de autoridad y cómo se establecen las relaciones entre los diferentes departamentos, unidades o divisiones de la organización (Nabella et al., 2020).

Además, se indican los aspectos clave de la estructura organizacional que incluyen conforme a Al-Kurdi et al. (2020), la estructura organizacional que son los departamentos, unidades o divisiones dentro de la organización. Cada uno de estos departamentos puede estar especializado en ciertas funciones o áreas de trabajo. La estructura también establece la jerarquía de autoridad, es decir, quién reporta a

quién dentro de la organización. Asimismo, se aclaran las responsabilidades y funciones de cada nivel y departamento, lo que significa la asignación de tareas y la definición de áreas de responsabilidad. En el marco de la estructura en la organización, también posee efecto en cómo se produce el trabajo de comunicación y coordinación dentro de la organización. Puede determinar cómo fluye la información y cómo se toman las decisiones.

Las estructuras organizacionales son fundamentales para la gestión eficiente de una empresa u organización, estas estructuras definen cómo se organiza el personal, los departamentos y las responsabilidades dentro de una entidad. Uno de los tipos más comunes de estructura organizativa es la estructura funcional, que se caracteriza por agrupar a los empleados en función de sus habilidades y tareas específicas (Steinheider et al., 2020).

En una estructura funcional, los departamentos se organizan en áreas como ventas, marketing, recursos humanos, producción y finanzas, entre otros. Cada departamento está compuesto por especialistas en sus respectivas áreas, lo que facilita la especialización y eficiencia para realizar tareas específicas. Sin embargo, las estructuras organizacionales no se limitan a la funcional; existen otros modelos, como la estructura matricial, la estructura divisional, la estructura en red, entre otras, ajustarse a las necesidades y objetivos específicos de cada entidad. La elección de una estructura adecuada dependerá de aspectos ya sea el tamaño organizacional, sector industrial, objetivos estratégicos y la cultura interna (Paais, 2020).

La selección de una estructura organizacional adecuada dependería de un conjunto de factores, ya sea el tamaño organizacional, sector industrial, los objetivos estratégicos y la cultura interna. Las estructuras efectivas mejoran la eficiencia, la comunicación y procesos para tomar decisiones en la organización, mientras que una estructura inadecuada puede generar conflictos y obstaculizar el rendimiento (Nabella et al., 2022).

También, se ha desarrollado un enfoque conceptual relacionado con las dimensiones del estilo de liderazgo, puesto que es la manera en que un líder o gerente guía, influye, toma decisiones y se relaciona con los miembros de su equipo

o con sus subordinados en una organización, además, es un elemento esencial de la gestión y el liderazgo, ya que puede influir en gran medida en la cultura organizacional, la eficacia de los empleados y lograr cada objetivo en las entidades. Los estilos de liderazgo pueden ser muy diversos y categorizados según Gavrira (2019) en Estilo Autocrático, por un lado, tenemos un enfoque autocrático, donde los líderes toman decisiones unilaterales y ejercen un alto grado de control sobre sus equipos, mientras que los empleados tienen una participación limitada en las decisiones.

Por otro lado, encontramos que, con un estilo democrático, los líderes democráticos promueven las participaciones activas de cada empleado para tomar cada decisión, crean un ambiente colaborativo que valora cada opinión de cada miembro de los equipos y buscan llegar a decisiones consensuadas. Finalmente, está el enfoque transformacional, donde los líderes transformacionales inspiran y motivan a sus equipos a través de una visión clara y un compromiso inquebrantable, además de promover la innovación, el cambio y crecimiento profesional y personal de cada empleado; además, un Estilo Transaccional, en este estilo, el líder establece acuerdos y expectativas claras con los empleados, por lo que se enfoca en recompensar el cumplimiento de metas y sancionar el incumplimiento; además, el Estilo Situacional, donde los líderes que adoptan este enfoque ajustan su estilo de dirección según la situación y las necesidades de su equipo y por último está el Estilo Carismático, en la que los líderes carismáticos ejercen una influencia fuerte y carismática sobre sus seguidores. Por lo que, su personalidad y carisma inspiran a los demás a seguirlos y a creer en su visión.

La elección del estilo de dirección adecuado depende de factores como la cultura organizacional, los objetivos, las habilidades de los empleados y la naturaleza de las tareas a realizar. Los líderes efectivos a menudo son capaces de adaptar su estilo de dirección según las circunstancias para lograr los mejores resultados para la organización y su equipo (Isensee et al., 2020).

Por consiguiente, se han explorado enfoques teóricos y conceptuales relacionados con las variables de motivación en el lugar de trabajo, puesto que es un campo de estudio amplio y complejo que se centra en entender por qué los empleados se

comportan de cierta manera en el trabajo y cómo las organizaciones pueden fomentar un nivel alto del compromiso y rendimiento. Consecuentemente, se han desarrollado varias teorías sobre la motivación laboral, por lo que se presentan algunas de las teorías más influyentes (Arif et al., 2019):

La teoría de Maslow sobre motivación humana se basa en las jerarquías para cada necesidad, puesto al argumentar que cada persona tiene necesidades básicas que deben satisfacer primero antes de buscar necesidades más altas, como la autorrealización. En el contexto laboral, esto sugiere que los empleados deben tener satisfechas sus necesidades básicas antes de que las recompensas y reconocimientos laborales más altos sean efectivos como motivadores. Asimismo, la teoría de la higiene motivacional propuesta por Frederick Herzberg distingue dos tipos de factores en el ambiente laboral: factores del higiene y factores motivacionales. Estos factores, tanto los salarios y las condiciones laborales, pueden precaver la insatisfacción, pero no obligatoriamente crearán motivación si no están presentes. Por otro lado, los factores motivacionales como la gratitud y los logros son los que ciertamente impulsan la motivación y la satisfacción en un ámbito profesional (Acquah et al., 2021).

De la misma manera, la teoría de la Expectativa de Vroom, quien propuso que la motivación de un individuo para actuar en una determinada manera depende de tres factores: expectativa, instrumentada y valencia y según esta teoría, las personas toman decisiones racionales para maximizar sus recompensas esperadas. Para la teoría del refuerzo de Skinner, quien se centra en las consecuencias del comportamiento y argumenta que las personas están motivadas a realizar comportamientos que han sido reforzados positivamente en el pasado, mientras que evitan comportamientos que han sido castigados. En el entorno laboral, esto implica que la retroalimentación y las recompensas son herramientas efectivas para moldear el comportamiento de los empleados (Chopra , 2019).

La teoría de autodeterminación por Edward Deci y Richard Ryan enfatiza la relevancia de la motivación intrínseca surge de la complacencia de exigencias psicológicas básicas como la competencia, autonomía y la relación. Cuando los empleados se sienten autónomos, empoderados y conectados con los demás en el

lugar de trabajo, están más motivados y comprometidos. Finalmente, la teoría del establecimiento de metas recomienda que fijar metas desafiantes y específicas puede servir como un factor de motivación para los empleados. Cuando se definen objetivos claros y alcanzables y se respaldan con retroalimentación y compromiso, la motivación y el desempeño laboral mejoran (Ryan y Deci, 2022).

A partir de las teorías desarrolladas para desarrollar el presente estudio referente a las motivaciones laborales se ha optado por la teoría bifactorial de las motivaciones de Herzberg, quien en el año 1959 sostuvo que, la motivación en el trabajo está caracterizada por cada necesidad influyendo en diferente forma los comportamientos humanos: Factores motivacionales o funcionales: Estos se relacionan con el trabajo que realiza, como el reconocimiento, la estimulación del trabajo, crecer y desarrollarse personalmente. También existen factores higiénicos o del ambiente: el entorno rodeado sobre la dirección de la empresa, como las condiciones de trabajo, nunca puede satisfacer plenamente las necesidades humanas (Herzberg, 1959 citado en Canul et al., 2023).

También, se ha descrito una aproximación conceptual a las dimensiones de los factores de higiene, también conocidos como factores de mantenimiento, puesto que son condiciones de trabajo y elementos que motivan positivamente a los empleados, pero son importantes para evitar insatisfacción en el trabajo. Los factores higiénicos más representativos según Paais (2020) viene a ser las condiciones de Trabajo: esto tiene que ver con el entorno físico y el entorno en el que los trabajadores realizan sus tareas, incluidos factores como la iluminación, la temperatura y cada nivel del ruido, la comodidad y seguridad en el lugar de trabajo; Salario y Beneficios: la compensación, que incluye el salario base, los bonos, los beneficios y otros incentivos financieros, es un factor higiénico importante.

Si los empleados perciben que no están siendo recompensados de manera justa por su trabajo, esto puede causar insatisfacción; cada política y práctica en las empresas y la forma en que se implementan pueden influir en la satisfacción de los empleados; Relaciones Interpersonales: pueden tener un impacto significativo en la satisfacción laboral; Seguridad laboral: es otro factor importante, ya que si los empleados sienten que sus puestos de trabajo están en riesgo o que la estabilidad

laboral es precaria y Supervisión: la calidad de la supervisión y el liderazgo también es un factor higiénico clave. Un liderazgo deficiente, las faltas de retroalimentación y para apoyar al supervisor pueden ser fuentes de insatisfacción.

Es importante entender que, según la teoría de Herzberg, la mejora de estos factores higiénicos solo puede eliminar la insatisfacción laboral, pero no necesariamente aumentará la motivación intrínseca de los empleados. Para lograr la motivación real en el trabajo, se deben considerar factores motivacionales como el reconocimiento, la asignación de responsabilidades, el desarrollo profesional y la satisfacción laboral (Arif et al., 2019).

Además, se desarrolla un enfoque conceptual relacionado con la dimensión motivadores, también conocidos como factores de satisfacción o factores intrínsecos, son elementos que, conforme las teorías de Frederick Herzberg, ayuda a mejorar la motivación y satisfacción en cada colaborador, estos factores irían fuera de simplemente evitar una insatisfacción y relacionarse al contenido y naturaleza misma del trabajo (Mutonyi et al., 2020).

Por consiguiente, mayor motivación y compromisos del colaborador cuando tienen las oportunidades por establecer y alcanzar metas desafiantes, experimentando así una sensación de logro y éxito personal en su trabajo. Además, el reconocimiento y la apreciación por un trabajo bien hecho, ya sea a través de elogios, premios o promociones, actúan como poderosos impulsores motivacionales. Un trabajo que ofrece variedad y desafíos interesantes, evitando la monotonía, aumenta la motivación, al igual que la asignación de responsabilidades que permiten la autonomía y tomar decisiones importantes (Huang et al., 2019).

La perspectiva de crecimiento profesional y oportunidades de ascenso dentro de la organización también es fundamental para mantener altos niveles de motivación en los empleados. Asimismo, sentir que sus contribuciones son valoradas y que su trabajo tiene un impacto en la organización, junto con la oportunidad de encontrar significado y propósito en lo que hacen, son factores que alimentan la satisfacción laboral y la motivación. Además, comprender a los empleados en el procesamiento de toma de decisiones y brindarles oportunidades de amaestramiento y progreso profesional son componentes esenciales para mantenerlos comprometidos.

Finalmente, un ambiente de trabajo positivo, caracterizado por relaciones constructivas, comunicación abierta y colaboración, contribuye significativamente a una mayor motivación y bienestar en el entorno laboral (Nabella et al., 2020).

Es importante tener en cuenta que los factores motivadores pueden variar de una persona a otra, y lo que motiva a un empleado puede no ser tan efectivo para otro. Por lo tanto, es esencial que los líderes y gerentes conozcan a su equipo y adapten sus estrategias de motivación para satisfacer las necesidades individuales y promover un ambiente de trabajo motivador y productivo (Huang et al., 2019).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

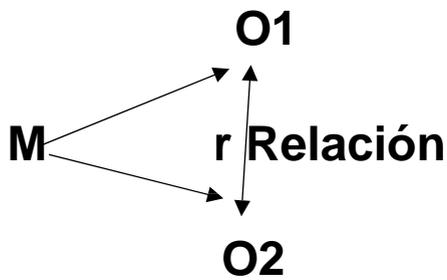
La tesis fue desarrollada siguiendo el enfoque cuantitativo, en mérito a que se utilizó métodos estadísticos y matemáticos con la cual se probó hipótesis a partir de la información recopilada (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Asimismo, según la definición brindada por Madden (2022), un estudio tipo básico se demarca conforme al análisis y comprensión de las bases conceptuales y teóricas del ámbito de indagación, sin preocuparse por aplicaciones prácticas directas. Además, se preocupa por discernir los principios subyacentes que rigen el fenómeno que se estudia. La investigación básica ayuda a revelar nuevos saberes y perfeccionar teorías que ayuden a afrontar desafíos futuros.

También el estudio fue de nivel de correlacional, en mérito a que buscó asociación entre la variable ambiente organizacional y motivaciones laborales con el propósito de dilucidar una fuerza y direcciones sobre la relación. De esta forma, se puede predecir el comportamiento de una variable basándose en la otra variable (Seeram, 2019).

##### **3.1.2. Diseño de investigación**

La investigación fue llevada a cabo como un diseño no experimental transeccional; estos diseños fueron observados a las variables en su situación actual sin manipular y el acopio de datos se ejecuta en un único momento (Cherry, 2022). Además, un diseño no experimental transversal descriptivo es un diseño que recopila datos para describir un fenómeno, mientras que un diseño no experimental transversal causal correlacional tiene como objetivo establecer una asociación de dos o más variables para medir la variable de interés (Skidmore, 2022).

**Figura1**  
*Diseño no experimental transversal*



*Nota:* Elaboración propia

**Donde:**

M= 162 personas

O1= Clima organizacional

O2= Motivación laboral

r= Relación

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variabes:**

**Variable 1: Clima organizacional**

**Definición conceptual de la variable clima organizacional:** Es un elemento esencial del progreso organizacional y permite medir el desempeño de una entidad y su continuidad. También evalúa la voluntad de las personas para planificar e implementar cambios en una organización e identifica los factores que deben considerarse para el éxito (Segredo, 2017).

**Definición operacional de la variable clima organizacional:** Se examinaron sus aspectos fundamentales mediante un cuestionario que contiene 50 preguntas y respuestas de opción múltiple: conducta organizacional, estructura empresarial y estilos de liderazgo (Segredo, 2017).

## **Indicadores:**

Los indicadores correspondientes a la variable clima organizacional conforme a sus dimensiones fueron:

Dimensión comportamiento organizacional: estos indicadores se centrarán en las motivaciones, comunicación y cada relación interpersonal y laboral.

Dimensión estructura organizacional: estos indicadores se relacionan con el desempeño, las condiciones laborales y la promoción del crecimiento organizacional.

Dimensión estilo de dirección: estas métricas se relacionarán con el liderazgo, el compromiso, resolver cada conflicto y trabajar en equipo.

## **Escala de medición:**

Al medir la variable clima organización se empleó la escala ordinal, la misma que permitió evaluar ambas variables con instrumentos de opciones politómicas estructurados conforme a la escala de Likert. Para el cuestionario que evaluó la variable clima organizacional las opciones de respuesta fueron “nunca”, “a veces” y “siempre”.

## **Variable 2: Motivación laboral**

**Definición conceptual de la variable motivación laboral:** La motivación en el trabajo está caracterizada conforme dos requerimientos influyentes en diferente forma en las conductas humanas: Factores motivacionales o funcionales: Estos se relacionan al trabajo que realiza, como el reconocimiento, la estimulación del trabajo, crecimiento y desarrollarse personalmente. También existen factores higiénicos o del ambiente: el entorno rodeando a la dirección de la empresa, como las condiciones de trabajo, nunca puede satisfacer plenamente las necesidades humanas (Herzberg, 1959 citado en Canul et al., 2023).

**Definición operacional de la variable motivación laboral:** Fue analizada conforme las dimensiones: Factores higiénicos y factores motivadores, por medio

de un cuestionario de 34 ítems de opciones politómicas (Herzberg, 1959 citado en Rucano, 2020).

### **Indicadores:**

Asimismo; la variable motivación laboral conforme a sus dimensiones tendrán los siguientes indicadores:

Dimensión factores higiénicos: los indicadores se centrarán en las relaciones con los supervisores, las relaciones con los compañeros de trabajo, las condiciones laborales favorables, la seguridad laboral, el prestigio o estatus y las políticas y directrices organizacionales.

Dimensión factores motivadores: estos indicadores se basarán en el trabajo del individuo como fuente de estimulación positiva, responsabilidad, autorrealización personal, reconocimiento profesional, oportunidades para crecer y desarrollarse profesionalmente.

### **Escala de medición:**

Para medir la variable motivación laboral se emplearon la escala ordinal, la misma que permitió evaluar ambas variables con instrumentos de opciones politómicas estructurados conforme a la escala de Likert. Para el cuestionario que evaluó la variable motivación laboral, las opciones de respuesta fueron “Muy de acuerdo”, “De acuerdo”, “Indeciso”, “En desacuerdo” y “Muy en desacuerdo”.

### **Operacionalización (ver anexo 02):**

La operacionalización viene a ser el desglose de las variables con el propósito de medir las variables objeto de estudio. Además, en este documento se especifican las herramientas a utilizar y el nivel y alcance a considerar (Sánchez et al., 2018).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Se define como aquella agrupación de individuos, casos u objetos compartiendo similares características y son fáciles de analizar o medir (Shukla, 2020). Se consideró como población a un total de 277 enfermeros que ejercen dentro del hospital en Lima metropolitana, para efectos de seleccionar la población se aplicó los siguientes criterios:

#### **Criterios de inclusión:**

- Se incluyeron a todos los profesionales brindando consentimiento al participar para la investigación.
- Se incluyeron a cada profesional de la salud con mínimo seis meses de experiencia laboral.
- Se incluyeron a todos los profesionales de enfermería que estuvieron presentes al aplicar el instrumento para recopilar datos.
- Únicamente fueron considerados cada profesional de enfermería desde un hospital de Lima.

#### **Criterios de exclusión:**

- Se excluyeron los enfermeros de profesión que no lograron cumplir cada criterio para su inclusión.

#### **3.3.2. Muestra**

Shukla (2020) refiere que sería la porción o subconjunto desde una población que se selecciona a través del muestreo la misma que se clasifica en muestreo no probabilístico y probabilístico.

De lo indicado se consideró como muestra a 162 profesionales de enfermería de un hospital de Lima metropolitana.

### 3.3.3. Muestreo

El método de muestreo utilizado resultó el probabilístico de tipo aleatorio simple. Este muestreo se define como aquel procedimiento en que se realizan cálculos de probabilidad en comparación con el muestreo no probabilístico. Asimismo, el muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple asegura con cada caso o persona desde una población posea una probabilidad igual para resultar seleccionado. Resulta el método para seleccionar cada muestra donde cada unidad sería seleccionada de forma directa en forma individual mediante procesos aleatorios. Es empleado al conocerse un marco muestral y cada valor conforme la variable por medir se distribuye de forma uniforme (Sánchez et al., 2018).

El determinar la muestra fue realizada conforme a esta fórmula siguiente:

$$n = \frac{z^2PQN}{\epsilon^2(N - 1) + z^2PQ}$$

**Donde:**

n = tamaño de la muestra

Z = nivel de confianza 95%= 1.96

P = proporción de éxito= 0.5

Q = proporción de fracaso éxito 50%= 0.5

$\epsilon$  = nivel de error 5%= 0.05

N = tamaño de la población= 277

$$n = \frac{(1.96)^2(0.5)(0.5)(277)}{(0.05)^2(277) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

n= 162

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.4.1. Técnicas**

Vienen a ser procedimientos subjetivos ejecutados por el investigador con la finalidad de recopilar datos (Clarke, 2020). A partir de lo indicado fue empleada por técnica para acopiar datos encuesta.

#### **3.4.2. Instrumentos**

Los instrumentos de recopilación de información vienen a ser aquella parte material de la técnica de acopio de datos, las mismas que se materializan en cuestionarios, fichas, guías o listas que se emplean para recopilar información (Usman, 2017).

De lo indicado se emplearon dos cuestionarios, para evaluar las variables del clima organizacional se utilizó un cuestionario titulado “Evaluación del Clima Organizacional en Segredo Salud” (ECOS-S) desarrollado por Segredo (2017). El cuestionario constaba de 50 preguntas con respuesta de opción múltiple: Nunca=N (0), A veces=AV (1) o Siempre=S (2). Estas preguntas evalúan las siguientes dimensiones: comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de gestión. La evaluación del clima organizacional se divide en tres categorías: clima organizacional suficiente (puntuaciones de 6 o más), clima organizacional en riesgo (puntuaciones de 4 a 5,9) y clima organizacional insuficiente (puntuaciones inferiores a 4).

Mientras tanto, para medir la variable motivación laboral se utilizó un cuestionario de motivación laboral basado en la teoría de dos factores de Frederick Herzberg, quien elaboró en el año 1959 un cuestionario de 34 ítems, con respuestas de opción múltiple. Las opciones de respuesta fueron las siguientes: “Totalmente de acuerdo” = 5, “De acuerdo” = 4, “Indeciso” = 3, “En desacuerdo” = 2 y “Totalmente en desacuerdo” = 1, para medir la motivación laboral el nivel y rango van desde: Alto:126-170, Medio:80-125 y Bajo:34-79.

## Validez:

Sürücü y Maslakçi (2020) manifestaron que la validez se refiere a la evaluación de la estructura interna del instrumento para recopilar datos de parte de expertos en metodología de la investigación. Se trata de determinar si las preguntas del instrumento están construidas de manera consistente con las variables, dimensiones e indicadores, y si miden adecuadamente las variables de estudio. La validez se ejecutó por tres expertos jueces con título de doctorado o maestría.

**Tabla1**

*Jueces validadores*

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Validez
Mtra. Astrin Yennifer Curay Ruiz	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Diana Elizabeth Calle Jacinto de Guillen	Sí	Sí	Sí	Aplicable
Mg. Eloisa Oré Canchis	Sí	Sí	Sí	Aplicable

Nota: Elaboración propia

## Confiabilidad:

Es la prueba estadística que se realiza sobre el instrumento para comprobar la confiabilidad está relacionada con la consistencia interna de un instrumento, es decir, qué tan confiable y consistente es el instrumento cuando se utiliza en el estudio, si denota una consistencia por debajo del 0,699 deviene en un instrumento falto de confiabilidad y no sería adecuado su aplicación. Por el contrario, si el instrumento denota un coeficiente de confiabilidad por encima de los 0,700 será aplicable (Sürücü y Maslakçi, 2020). Para evaluar la fiabilidad se realizó la prueba piloto con 20 individuos con características parecidas.

**Tabla2**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento que mide clima organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,955	50

Nota: Elaboración propia

Se llevó a cabo la evaluación de confiabilidad del instrumento multinivel que evalúa variables de clima organizacional, obteniendo un coeficiente de confiabilidad Alfa

de Cronbach de 0.955. Este valor señala que el instrumento presenta una consistencia interna altamente confiable.

**Tabla3**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento que mide motivación laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,977	34

*Nota:* Elaboración propia

De manera similar, en relación al instrumento de múltiples puntos que evalúa las variables de motivación laboral, se logró un coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach de 0.977. Esto indica que el instrumento mantuvo una consistencia interna elevada durante su aplicación.

### **3.5. Procedimientos**

En primer lugar, se adaptaron los instrumentos de recolección de datos, teniendo en cuenta que ambos instrumentos relacionados al clima de la organización y motivación laboral han sido previamente validados, seguido fue solicitada una autorización que corresponde al responsable del centro hospitalario en Lima, permitiendo acceder a profesionales de enfermería, una vez aceptada la autorización se procedió a coordinar con el jefe de enfermería a efectos de coordinar con los profesionales sobre su disponibilidad de participar en la investigación.

Una vez coordinado con los profesionales de salud se fijó fecha y hora de aplicación de los instrumentos, las mismas que por la conveniencia y facilidad para responder los instrumentos, pudiendo aplicarse la misma de manera virtual a través del Google Forms o de manera física para aquellos profesionales que así lo requieran.

Finalmente, recopilado los datos de manera física se procedió a tabular en el Microsoft Office Excel y si fuera el caso de manera virtual se procedió a descargar las respuestas el formato Microsoft Excel, donde se realizaron las codificaciones, sumatorias y promedios por dimensiones y variables, estos datos luego se transfirieron al software estadístico SPSS 29 donde se realizó un análisis y procesamiento de datos para generar resultados inferenciales y descriptivos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

El enfoque utilizado es un enfoque hipotético-deductivo al centrarse en probar hipótesis mediante recopilar datos. Este proceso se realizó utilizando el software estadístico SPSS 29, comenzando con análisis descriptivos como tablas de frecuencia y tablas cruzadas. A continuación, se realizó un análisis inferencial, que incluye pruebas de normalidad para identificar pruebas estadísticas apropiadas para probar las hipótesis propuestas, y luego se aplicó la prueba de hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Durante el proceso del estudio de tesis se dio prioridad a cumplir cada norma establecida dentro del Reglamento de Grados y Títulos Profesionales de la Universidad Cesar Vallejo. Además, se implementaron pautas de citación estilo APA de la séptima edición para identificar y atribuir adecuadamente a cada autor de conceptos, teorías incorporadas dentro del estudio y, en última instancia, para defender los principios éticos de la investigación, que incluyen justicia, autonomía, confidencialidad y evitación de daños.

## IV. RESULTADOS

**Tabla4**

*Nivel de las variables clima organizacional y motivación laboral*

			Motivación laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Clima organizacional	Adecuado	Recuento	28	16	8	52
		% del total	17,3%	9,9%	4,9%	32,1%
	Inadecuado	Recuento	18	21	71	110
		% del total	11,1%	13,0%	43,8%	67,9%
Total	Recuento		46	37	79	162
	% del total		28,4%	22,8%	48,8%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 4 habiendo encuestado 162 enfermeras fue obtenido sobre la variable clima organizacional que el 32,1% de enfermeras presentan nivel adecuado y el 67,9% de enfermeras indican nivel inadecuado frente a la variable motivación laboral donde el 28,4% de enfermeras perciben nivel alto, el 22,8% de enfermeras indicaran nivel medio y el 48,8% de enfermeras manifiestan nivel bajo. Concluyendo que el clima organizacional inadecuado genera motivación laboral baja en enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**Tabla5**

*Nivel de la dimensión comportamiento organizacional y la variable motivación laboral*

			Motivación laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Comportamiento organizacional	Adecuado	Recuento	7	16	1	24
		% del total	4,3%	9,9%	0,6%	14,8%
	Inadecuado	Recuento	39	21	78	138
		% del total	24,1%	13,0%	48,1%	85,2%
Total	Recuento		46	37	79	162
	% del total		28,4%	22,8%	48,8%	100,0%

*Nota:* Elaboración propia

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 5 fue obtenido para la dimensión comportamiento organizacional que el 14,8% de enfermeras presentan nivel adecuado y el 85,2% de enfermeras indican nivel inadecuado frente a la variable motivación laboral donde el 28,4% de enfermeras perciben nivel alto, el 22,8% de enfermeras indicaran nivel medio y el 48,8% de enfermeras manifiestan nivel bajo. Concluyendo que el comportamiento organizacional fue inadecuado originando motivación laboral fue baja en enfermeras del hospital en Lima 2023.

**Tabla6***Nivel de la dimensión estructura organizacional y la variable motivación laboral*

			Motivación laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Estructura organizacional	Adecuado	Recuento	28	16	8	52
		% del total	17,3%	9,9%	4,9%	32,1%
	Inadecuado	Recuento	18	21	71	110
		% del total	11,1%	13,0%	43,8%	67,9%
Total	Recuento		46	37	79	162
	% del total		28,4%	22,8%	48,8%	100,0%

*Nota: Elaboración propia*

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 6 fue obtenido para la dimensión estructura organizacional que el 32,1% de enfermeras presentan nivel adecuado y el 67,9% de enfermeras indican nivel inadecuado frente a la variable motivación laboral donde el 28,4% de enfermeras perciben nivel alto, el 22,8% de enfermeras indicaran nivel medio y el 48,8% de enfermeras manifiestan nivel bajo. Concluyendo que la estructura organizacional fue inadecuada originando motivación laboral baja en enfermeras del hospital en Lima 2023.

**Tabla7***Nivel de la dimensión estilo de dirección y la variable motivación laboral*

			Motivación laboral			Total
			Alto	Medio	Bajo	
Estilo de dirección	Adecuado	Recuento	28	16	8	52
		% del total	17,3%	9,9%	4,9%	32,1%
	Inadecuado	Recuento	18	21	71	110
		% del total	11,1%	13,0%	43,8%	67,9%
Total	Recuento		46	37	79	162
	% del total		28,4%	22,8%	48,8%	100,0%

*Nota: Elaboración propia*

De acuerdo a cada resultado evidenciado desde la Tabla 7 fue obtenido para la dimensión estilo de dirección que el 32,1% de enfermeras presentan nivel adecuado y el 67,9% de enfermeras indican nivel inadecuado frente a la variable motivación laboral donde el 28,4% de enfermeras perciben nivel alto, el 22,8% de enfermeras indicaran nivel medio y el 48,8% de enfermeras manifiestan nivel bajo. Concluyendo que el estilo de dirección fue inadecuado originando motivación laboral baja en enfermeras del centro hospitalario hospital en Lima 2023.

## Análisis inferencial

**Tabla 8**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Clima organizacional	,286	162	,000
Motivación laboral	,530	162	,000

Nota: Elaboración Propia

Según la Tabla 8, la muestra corresponde a 162 datos, y se seleccionó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov, de igual manera al seleccionar la prueba estadística fue seguida esta regla:

### **Regla:**

Sí  $p > 0,05$  la distribución de datos es normal

Si  $p \leq 0,05$  la distribución de datos es no normal

De la aplicación de las reglas, la significancia de las dos variables es significativamente menor que el rango de error permitido ( $p=0.000 < 0.05$ ), por lo que cada dato proviene de distribución no normal, por lo que es seleccionado la prueba no paramétrica. Para probar las dos variables y determinar la relación entre ellas, se eligió la correlación *Rho de Spearman*.

### **Prueba de hipótesis general**

**HG:** El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**H0:** El clima organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

### **Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Sí  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla9**

*Correlación clima organizacional y motivación laboral*

		Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	1,000	,477**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	162	162
	Motivación laboral	,477**	1,000
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	162	162

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

Nota: Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halla la correlación positiva moderada de la variable clima organizacional con motivación laboral con  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) aceptándose su hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El clima organizacional está relacionado significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

### Prueba de hipótesis específica 1

**HE1:** El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**H01:** El comportamiento organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Sí  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla10**

*correlación entre comportamiento organizacional y motivación laboral*

			Comportamiento organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comportamiento organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,253**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	162	162
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,253**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	162	162

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

*Nota:* Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halla una correlación positiva baja entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable motivación laboral con  $Rho=0,253$  (25,3%) y  $p=0,001 < 0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

### Prueba de hipótesis específica 2

**HE2:** La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**H02:** La estructura organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Sí  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla 11**

*correlación entre estructura organizacional y motivación laboral*

			Estructura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estructura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,477**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		162	162	

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

Nota: Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halla una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura organizacional y la variable motivación laboral con  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**Prueba de hipótesis específica 3**

**HE3:** El estilo de dirección se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**H03:** El estilo de dirección no se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Sí  $p > 0,05$  se acepta la hipótesis nula

Si  $p \leq 0,05$  se rechaza la hipótesis nula

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla12**

*Correlación entre factores personales y proceso de decisión de compra*

			Estilo de dirección	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estilo de dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,477**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	162	162
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,477**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	162	162

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

Nota: Elaboración propia

**Decisión estadística:** Se halla correlación positiva moderada entre la dimensión estilo de dirección y la variable motivación laboral con  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000 < 0,05$  (5%) aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:** El estilo de dirección se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.

## V. DISCUSIÓN

Se presenta las discusiones por resultado conforme cada antecedente del estudio sobre el objetivo general, habiendo encuestado 162 enfermeras, obteniéndose por resultados la relación positiva moderada para las variables clima organizacional y motivación laboral con  $Rho=0,477$  y la significancia equivalente a  $p=0,000<0,05$ . Por lo que se concluye que, el clima organizacional está relacionado de forma significativa a la motivación laboral en enfermeras del centro hospitalario en Lima 2023; concordando con los hallazgos de Ryu et al. (2020) quienes, en su estudio realizado en Corea, concluyeron que el clima organizacional juega una función decisiva en la reducción de las intenciones de rotación y la atenuación de las consecuencias perjudiciales del trabajo emocional con un nivel de significación estadística de  $p<0,001$ . Asimismo, se concuerda con cada resultado por Jeung y Chang (2021) los cuales en Corea tuvieron por conclusión, el clima organizacional como elemento estresor conduce al agotamiento del personal asistencial, con una significancia de  $p<0,001$ .

Por otro lado, no convergiendo con los resultados de Jeung (2019) quien, en Corea, de haber encuestado a 806 profesionales asistenciales concluyó que, hay vínculo negativo del ambiente y compromiso laborales ( $Rho=-0,500$ ), principalmente por carecer de mecanismos efectivos para reconocer y recompensar el desempeño sobresaliente, los empleados pueden experimentar falta de motivación, ya que no se sienten valorados por sus esfuerzos.

De otro modo, se concordaron con los resultados respecto a la motivación laboral con los hallazgos de la investigación por Hur et al. (2020) quienes, en Corea del Sur, después de haber encuestado a 282 personales asistenciales y 21 directivos de salud, concluyeron que, la motivación autónoma se relacionó de manera positiva con el desempeño en el servicio ( $Rho=0,678$ ). Además, hubo coincidencia con el resultado de Garces (2023) en Lima, de haber encuestado a 133 enfermeras, evidencio un vínculo positivo alta de cada variable ambiente laboral y motivación autónoma con  $Rho=0,714$ .

A partir de los resultados hallados sobre el objetivo general, desde mi perspectiva y experiencia personal concuerdo con los resultados obtenidos en la presente tesis,

en vista que la motivación laboral percibida es baja, esto a consecuencias del bajo nivel de clima organizacional existente. Conforme a lo indicado por Todo ello concordando con lo indicado por Karaferis et al. (2022) quienes sostienen que las motivaciones laborales para los trabajadores en salud pueden verse afectados con diversos factores vinculados al entorno de trabajo y la gestión organizacional. Algunos elementos que pueden contribuir a un mal ambiente laboral y afectar la motivación de los colaboradores en salud incluyen largas horas de trabajo, la falta de personal y la sobrecarga de responsabilidades pueden generar agotamiento físico y emocional, disminuyendo la motivación y el compromiso; la falta de reconocimiento por el arduo trabajo y la ausencia de recompensas o incentivos pueden generar desmotivación. Es importante valorar y premiar el esfuerzo y la dedicación del personal de salud.

Seguidamente fue presentada una discusión por cada resultado vinculado al objetivo 1, donde fue hallada la correlación baja y positiva entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable motivación laboral con  $Rho=0,253$  (25,3%) y  $p=0,001 < 0,05$  (5%). Por conclusión: comportamiento organizacional está relacionado significativamente a la motivación laboral en enfermeras del centro hospitalario en Lima 2023. Los hallazgos concuerdan con los resultados del estudio de Jeung (2019) concluyendo que, hay vínculo negativo del ambiente organizacional y compromiso laboral ( $Rho=-0,500$ ), por los conflictos no resueltos entre miembros del personal, el comportamiento organizacional tiende a deteriorarse. La presencia constante de tensiones y disputas puede generar un clima organizacional negativo, afectando la moral y la cooperación.

Contrariamente, se discreparon de cada resultado del estudio por Hur et al. (2020) quienes en Corea del Sur, a partir de sus hallazgos concluyen que, la conducta organizacional se relacionó de manera positiva con la motivación con  $Rho=0,678$ , esto debido a la buena comunicación y organización existente dentro de la entidad.

De igual modo, no existe convergencia con los resultados de Garces (2023) quien de haber encuestado a 133 enfermeras, concluyó que, no se observó relación significativa entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral, ya que la correlación mostró valores de  $r=0,160$  y  $p=0,065$ , los cuales superaron el nivel

de significancia de 0,05, existiendo un liderazgo ineficiente, autoritario o poco receptivo que influye negativamente en el comportamiento de los empleados. La falta de dirección clara, apoyo y participación en la toma de decisiones puede crear un clima organizacional adverso.

Contraviniendo lo anteriormente indicado, coincide al resultado de Aldaz et al. (2022) los cuales, en México, habiendo encuesta 40 individuos, concluyeron con la existencia de vínculo considerable del comportamiento y motivación laboral, con  $p=0.000<0.05$ . De igual manera se coincide con cada resultado por Cumpa (2023) los cuales habiendo encuestado 74 profesionales asistenciales, logró la positiva y moderada correlación de cada variable motivación y ambiente laboral con  $Rho=0,415$ . Dado que las políticas organizacionales no son percibidas como justas y equitativas, el comportamiento de los empleados se vuelve desmotivado y resistente.

Asimismo, se tuvo convergencia con los hallazgos de López (2023) respecto a la variable motivación laboral, quien después de haber encuestado a 126 enfermeras halló por resultados la relación moderada y positiva de la variable liderazgo y motivación con  $Rho=0,358$ .

Desde la experiencia profesional de la investigadora se concuerda con los resultados evidenciados para el objetivo específico 1, donde se han percibido la relación positiva baja del comportamiento organizacional y motivaciones laborales. Esto en merito a la existencia de un ambiente laboral tenso, falta de colaboración entre colegas; carencia de recursos, equipos médicos actualizados; percepción de estancamiento profesional o la falta de oportunidades para crecer y mejorar habilidades y por último la falta de apoyo emocional y recursos para hacer frente al estrés puede afectar la motivación y el bienestar mental del personal de salud.

También, se analizaron los resultados correspondientes al objetivo 2, revelando una correlación positiva moderada entre la dimensión de estructura organizacional y la variable de motivación laboral, con un  $Rho$  de 0,477 (47,7%) y un valor  $p$  de 0,000, siendo este último menor a 0,05 (5%). En conclusión, se determinó que la estructura organizacional guarda una relación significativa con la motivación laboral en el contexto de las enfermeras en un hospital de Lima en 2023.

Estos resultados coinciden con los de Aldaz et al. (2022) en México, quienes concluyeron que existe una relación considerable entre estructura organizacional y el desempeño laboral, con  $p=0.000<0,05$  por brindar oportunidades para el desarrollo profesional y la adquisición de nuevas habilidades, los empleados pueden experimentar una fuerte motivación y compromiso. Sin embargo, se discreparon de los resultados de Garces (2023) quien concluyó que, no se observó relación significativa entre la estructura organizacional y la motivación laboral, ya que la correlación mostró valores de  $r=0,160$  y  $p=0,065$ , los cuales superaron el nivel de significancia de  $0,05$ , por la ausencia de un sistema efectivo de reconocimiento y recompensas por el buen desempeño puede llevar a la desmotivación y al deterioro del comportamiento organizacional, donde los empleados podrían sentir que sus esfuerzos no son valorados.

Por otro lado, contrariando lo anteriormente indicado, se converge con lo encontrado por López (2023) de haber encuestado a 126 enfermeras, halló por resultados que el 60% de los participantes demostró niveles moderados de prácticas de liderazgo y el 52% demostró niveles moderados de motivación. Concluyendo que, hay una relación significativa entre las prácticas de liderazgo y la motivación laboral con un factor de correlación  $\rho=0,590$ , por fomentar la flexibilidad y la adaptabilidad al cambio, los empleados pueden no mostrar resistencia y comportamientos de evitación, lo que afecta positivamente al clima y al comportamiento organizacional. De igual manera se concordaron con los resultados de la investigación de Soriano (2020) quien de haber encuestado a 72 profesionales de enfermería; concluyó que existe una relación positiva del clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería ( $Rho=0,358$ ).

Seguido, se diverge con los hallazgos de Ochante (2023) quien, de haber encuestado 95 trabajadores, concluyó que, existe una correlación positiva baja entre las variables de clima organizacional y el desempeño laboral del personal de enfermería en áreas COVID-19, con un coeficiente de correlación  $\rho=0,208$

En la misma línea, Al-Kurdi et al. (2020) definen a la estructura organizacional como los departamentos, unidades o divisiones dentro de la organización. Cada uno de estos departamentos puede estar especializado en ciertas funciones o áreas de

trabajo. La estructura también establece la jerarquía de autoridad, es decir, quién reporta a quién dentro de la organización. Asimismo, se aclaran las responsabilidades y funciones de cada nivel y departamento, lo que significa la asignación de tareas y la definición de áreas de responsabilidad. En el marco de la estructura organizacional, también tiene un impacto en cómo se produce el trabajo de comunicación y coordinación dentro de la organización. Puede determinar cómo fluye la información y cómo se toman las decisiones.

De igual modo las estructuras organizacionales son fundamentales para la gestión eficiente de una empresa u organización, estas estructuras definen cómo se organiza el personal, los departamentos y las responsabilidades dentro de una entidad. Uno de los tipos más comunes de estructura organizativa es la estructura funcional, que se caracteriza por agrupar a los empleados en función de sus habilidades y tareas específicas (Steinheider et al., 2020). Por lo que estos resultados se contradicen a lo indicado por el autor anterior.

Sumado a todo lo indicado, desde la experiencia laboral de la investigadora se concuerda con los hallazgos en vista que a la existencia de una inadecuada estructura organizacional de un hospital de Lima es a consecuencias de que los cargos de confianza se asignan no por mérito sino por amiguismo la misma que genera un clima organizacional inadecuado y consecuentemente el desempeño laboral se vea mellado, por la falta de participación en la toma de decisiones, la misma que afectan directamente al personal de salud, generando descontento y disminuyendo la motivación y otro componente es la burocracia excesiva, la misma que dificulta la eficiencia y aumenta la frustración del personal de salud, afectando su motivación.

Finalmente, se discutieron los resultados vinculados al objetivo 3, evidenciando una correlación positiva moderada entre la dimensión de estilo de dirección y la variable de motivación laboral, con un Rho de 0,477 (47,7%) y un valor p de 0,000, siendo este último menor a 0,05 (5%). En resumen, se concluyó que el estilo de dirección guarda una relación significativa con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima en 2023.

Estos resultados concuerdan con los hallazgos de López (2023) quien concluye que, hay una relación significativa entre las prácticas de liderazgo y la motivación laboral con un factor de correlación  $\rho=0,590$ , debido a la empatía y la capacidad para comprender las necesidades y preocupaciones de los empleados. Un líder que muestra interés por el bienestar de los empleados contribuirá a un ambiente laboral positivo. Esto coincide con lo encontrado por Hur et al. (2020) quien en Corea del Sur, de haber examinado la relación entre el trabajo emocional, motivación y desempeño del servicio y de haber encuestado a 282 personales asistenciales y 21 directivos de salud, concluyeron que, la motivación autónoma se relacionó de manera positiva con el desempeño del servicio con  $Rho=0,678$ .

Por otro lado son los resultados opuestos a lo encontrado por Aldaz et al. (2022) quienes en México, de haber determinado la relación entre el liderazgo organizacional y el desempeño laboral y encuestado a 40 individuos, halló por resultados que el liderazgo organizacional y los niveles de desempeño laboral son consistentes con las expectativas con un  $Rho=0,613$ , donde un líder que no establece metas claras o no involucra a los empleados en la definición de objetivos puede generar falta de dirección y propósito.

De la misma forma se discreparon de los resultados de Garces (2023) quien de haber analizado el vínculo del estilo de dirección y la motivación laboral de los profesionales de enfermería en un hospital de Lima en el año 2023 y de haber encuestado a 133 enfermeras, mostraron por resultados que el 66,2% de los participantes creía que el clima organizacional era bueno y el 75,2% de los participantes mostró un alto entusiasmo laboral. Sin embargo, concluyó que, no se observó relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral, ya que la correlación mostró valores de  $r=0,160$  y  $p=0,065$ , los cuales superaron el nivel de significancia de 0,05.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera:** Respecto al objetivo general, se obtuvo una correlación positiva moderada entre las variables clima organizacional y motivación laboral con  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000<0,05$  (5%). Se demostró que hay una relación positiva moderada entre las variables clima organizacional y motivación laboral por lo tanto si mejoramos el clima organizacional se puede potenciar la motivación en el personal de enfermería.

**Segunda:** Respecto al objetivo específico 1, se halló una correlación positiva baja entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable motivación laboral con  $Rho=0,253$  (25,3%) y  $p=0,001<0,05$  (5%). Se demostró que hay una relación positiva baja entre la dimensión comportamiento organizacional y la variable motivación laboral, por lo tanto, si se mejora el comportamiento organizacional se puede lograr potenciar la motivación laboral.

**Tercera:** Respecto al objetivo específico 2, se obtuvo una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura organizacional y la variable motivación laboral con  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000<0,05$  (5%). Se demostró que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión estructura organizacional y la variable motivación laboral, por lo tanto, si se mejora la estructura organizacional se puede potenciar la motivación laboral.

**Cuarta:** Respecto al objetivo 3, se halló una correlación positiva moderada entre la dimensión estilo de dirección y la variable motivación laboral con  $Rho=0,477$  (47,7%) y  $p=0,000<0,05$  (5%). Se demostró que hay una correlación positiva moderada entre la dimensión estilo de dirección y la variable motivación laboral, por lo tanto, si se mejora el estilo de dirección se puede potenciar la motivación laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera:** Es recomendable para el personal directivo de un hospital de Lima, propiciar conforme cada resultado del presente estudio, mejoras, talleres, reuniones de camaradería y actividades que fortalecen el ambiente organizacional y propicie una adecuada motivación laboral.

**Segunda:** Se recomienda a cada administrador de cada área de un hospital de Lima, programar actividades de camaradería que involucren tanto a los profesionales asistenciales y directivos a fin de garantizar un nivel de comportamiento organizacional adecuado y superar la brecha de discordia existente dentro de la misma.

**Tercera:** Es recomendable para el jefe del área de recursos humanos supervisar que se cuente con personal capacitado y eficiente a efectos de cumplir con las metas estipuladas en la estructura organizacional en vista que existen índices de una inadecuada estructura organizacional.

**Cuarta:** Se recomienda a todo el personal del hospital amoblar su estilo de dirección con fines de lograr optimizar el adecuado clima organizacional en armonía y beneficio para cumplir cada meta y objetivo institucional, como también superar el índice de baja motivación laboral.

## REFERENCIAS

- Acquah, A., Nsiah, T., Antie, E., & Otoo, B. (2021). Literature review on theories motivation. *EPRA International Journal of Economic and Business Review-Peer Reviewed Journal*, IX(5).
- Aldaz, A. D., Alvarado, W. Y., Castro, N. A., & Fajardo, C. M. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral. *Ciencia Latina*, VI(1), 1-12. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i1.1588](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1588)
- Al-Karawi, A. M., & Almashhadani, A. N. (2022). The impact of coronavirus pandemic on the iraqi economy. *Intern. Journal of Profess. Bus. Review.*, VII(5), 1-15. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2022.v7i5.705>
- Al-Kurdi, O., El-Haddadeh, R., & Eldabi, T. (2020). The role of organisational climate in managing knowledge sharing among academics in higher education. *International Journal of Information Management*, L(217-227).
- Arif, S., Zainudin, & Abdul, K. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, II(4), 239-254.
- Axt, H. J. (2022). Conflicts and Global Powers in the Eastern Mediterranean. An Introduction. *Comparative Southeast European Studies*(11). <https://doi.org/10.1515/soeu-2022-0052>
- Bazán, R. D., Farfán, J., Castillo, O. T., Suárez, C. J., Meza, M. R., & López, G. Y. (2023). *Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales*. Mar Caribe. <https://osf.io/5hb4n>
- Bembenutty, H., Liem, G. A., Allen, K. A., King, R. B., Martin, A. J., Marsh, H. W., . . . Datu, J. A. (2023). Culture, Motivation, Self-Regulation, and the Impactful Work of Dennis M. McInerney. *Educational Psychology Review* , XXXV(28). <https://doi.org/10.1007/s10648-023-09743-3>

- Bhat, Z. H., Yousuf, U., & Saba, N. (2023). Revolutionizing work-life balance: Unleashing the power of telecommuting on work engagement and exhaustion levels. *Cogent Business & Management*, X(2). <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2242160>
- Cherry, K. (4 de September de 2022). *How Do Cross-Sectional Studies Work?* Retrieved 27 de Abril de 2023, from VeryWellmind: <https://www.verywellmind.com/what-is-a-cross-sectional-study-2794978>
- Chopra , K. (2019). Indian shopper motivation to use artificial intelligence: Generating Vroom's expectancy theory of motivation using grounded theory approach. *International Journal of Retail & Distribution Management*, XLVII(3).
- Clarke, R. (2020). The Challenges Involved in Establishing a Research Technique. *Australasian Journal of Information Systems*, XXIV.
- Cumpa, G. C. (2023). *Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], Lima. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121041/Cumpa\\_MGDC-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/121041/Cumpa_MGDC-SD.pdf?sequence=5&isAllowed=y)
- Falatah, R., Almuqati, J., & Altunbakti, K. (2021). Linking nurses' job security to job satisfaction and turnover intention during reform and privatization: A cross-sectional survey. *Journal of Nursing Management*, XXIX(6), 1578-1586. <https://doi.org/10.1111/jonm.13279>
- Garces, J. G. (2023). *Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023.* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], Lima. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/122392>
- Gaviria, J. (2019). *Transformational leadership, organizational climate and job satisfaction in work teams.* <https://www.um.edu.mt/library/oar/handle/123456789/47882>

- Gutterman, A. S. (2023). Leadership Roles and Activities. *ResearchGate*.  
[https://www.researchgate.net/publication/371408871\\_Leadership\\_Roles\\_and\\_Activities](https://www.researchgate.net/publication/371408871_Leadership_Roles_and_Activities)
- Haji, S. K. (2023). *Poor Accountability and Corruption and its Impact on Quality of Care in the Public Health Sector within the Kurdistan Region of Iraq*. [The thesis of Doctor], University of Portsmouth.  
[https://pure.port.ac.uk/ws/portalfiles/portal/75603172/Sivar\\_Haji\\_Thesis\\_.pdf](https://pure.port.ac.uk/ws/portalfiles/portal/75603172/Sivar_Haji_Thesis_.pdf)
- He, J., & Sun, L. (2020). Does continuity matter? Developing a new long-term orientation structure in a cross-cultural context: A study on supply chain relationships. *Industrial Marketing Management*, *LXXXVIII*, 186-194.  
<https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2020.05.003>
- Huang, L., Gao, M., & Hsu, P. (2019). Effects of Organizational Justice on Organizational Climate and Organizational Performance in Ecology Industry. *Ekoloji Dergisi*, *CVII(107)*, 237-241.
- Hur, W. M., Shin, Y., & Moon, T. W. (2020). Linking Motivation, Emotional Labor, and Service Performance From a Self-Determination Perspective. *Journal of Service Research*, *XXV(2)*. <https://doi.org/10.1177/1094670520975204>
- Ibañez, A. (2023). *Prevención del Burnout y el Mobbing Estrategias para un lugar de trabajo saludable*. Greenbooks editore.  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=zPe9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=Esto+genera+tensiones+y+dificultades+para+los+empleados+en+su+trabajo+diario,+lo+que+afecta+el+clima+laboral%3B+la+carga+laboral+en+los+hospitales+de+la+regi%C3%B3n+suele+ser+alta,+e>
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, *CCLXXV(1)*.
- Jeung, D. Y. (2019). Effects of emotional labor, organizational climate, and job involvement on turnover intention in Korean dental hygienists. *Journal of*

*Korean society of Dental Hygiene*, XIX(5), 813-824.  
<https://doi.org/10.13065/jksdh.20190069>

Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2021). Moderating Effects of Organizational Climate on the Relationship between Emotional Labor and Burnout among Korean Firefighters. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, XVIII(3).  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>

Kantabutra, S. (2020). Toward an Organizational Theory of Sustainability Vision. *Sustainability*, XII(3).

López, M. (2023). *Prácticas del líder y motivación laboral en licenciados de enfermería de un hospital de emergencia nivel III en Lima, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], Lima.  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/108383/L%c3%b3pez\\_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20500.12692/108383/L%c3%b3pez_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ma, L., Zheng, Y., & Wei, Y. (2023). The double-edged sword effect of telecommuting on employees' work engagement: evidence from China during COVID-19. *Front. Psychol.*, XIV.  
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1110108>

Madden, A. D. (2022). A review of basic research tools without the confusing philosophy. *Higher Education Research & Development*, XLI(5).

Mandujano-Salazar, Y. Y. (2022). Japanese Shinise: Long-Standing Businesses and Their Strategies to Protect the ie Under Extreme Environments. *Family Business Debates*, 145-164. <https://doi.org/10.1108/978-1-80117-666-820221008>

Marin, H. S., & Placencia, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horiz Med*, XVII(4), 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed2017.v17n4.08>

- Mutonyi, B., Slåtten, T., & Lien, G. (2020). Organizational climate and creative performance in the public sector. *European Business Review*, XXXII(4), 615-631.
- Nabella, S., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Sari, D., Luran, M., Saputra, E., . . . Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, XII(5).
- Narula, R. (2020). Policy opportunities and challenges from the COVID-19 pandemic for economies with large informal sectors. *Journal of International Business Policy*(3), 302-310. <https://doi.org/10.1057/s42214-020-00059-5>
- Ochante, M. (2023). *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de enfermería en área Covid-19. Instituto Nacional de Salud del Niño, Lima. 2022.* [Tesis de posgrado, Universidad Norbert Wiener], Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.13053/8338>
- Ono, H. (2022). Telework in a Land of Overwork: It's Not That Simple or Is It? *Sage Journals*(13). <https://doi.org/10.1177/000276422111066038>
- Paais, M. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, VII(8), 577-588.
- Pachas, Y. (2023). La humanización en salud para promover la descentralización en los centros de salud. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, X(73), 1-21. <https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/3546/3498>
- Popa, I., Simona, C. S., Albu, C. F., Popa, S. C., & Vlad, C. (2020). *The Impact of National Culture on Employees' Attitudes Toward Heavy Work Investment: Comparative Approach Romania vs. Japan.* Editura ASE. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=907803>

- Ryan, R., & Deci, E. (2022). Self-Determination Theory. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*.
- Ryu, H. Y., Hyun, D. S., Jeung, D. Y., Kim, C. S., & Chang, S. J. (2020). Organizational Climate Effects on the Relationship Between Emotional Labor and Turnover Intention in Korean Firefighters. *Safety and Health at Work*, XI(4), 479-484. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2020.08.007>
- Saavedra, L. B. (2019). *Plan de gestión del talento humano para mejorar el desempeño laboral en la Estación Experimental Agraria Vista Florida – Lambayeque, 2019*. [Tesis de posgrado], Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/36790>
- Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística*. Business Support Aneth S.R.L. <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
- Seeram, E. (2019). An Overview of Correlational Research. *Short Report*, XCI(2), 176-179.
- Segredo, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, XLIII(1), 57-67. <https://www.scielosp.org/article/rcsp/2017.v43n1/57-67/>
- Shukla, S. (June de 2020). *Concept of population and sample*. Retrieved 27 de Abril de 2023, from Researchgate: [https://www.researchgate.net/publication/346426707\\_CONCEPT\\_OF\\_POPULATION\\_AND\\_SAMPLE](https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE)
- Silva, J., & Messina, J. (16 de noviembre de 2017). *La desigualdad salarial en América Latina: Entender el pasado para prepararse ante el futuro*. Banco Mundial: <https://blogs.worldbank.org/es/latinamerica/la-desigualdad-salarial-en-am-rica-latina-entender-el-pasado-para-prepararse-ante-el-futuro>

- Skidmore, S. (22 de February de 2022). *Non-Experimental vs. Experimental Research- Description and Examples*. Retrieved 27 de Abril de 2023, from Study: <https://study.com/learn/lesson/non-experimental-vs-experimental-research-design-methods-examples.html>
- Soriano, M. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, Callao, 2020*. [Tesis de maestria, Universidad César Vallejo], Lima. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57295>
- Steinheider, B., Hoffmeister, V., Brunk, K., Garrett, T., & Munoz, R. (2020). Dare to Care: Exploring the Relationships between Socio-Moral Climate, Perceived Stress, and Work Engagement in a Social Service Agency. *Journal of Social Service Research* , XLVI (3).
- Sürücü, L., & Maslakçi, A. (2020). Validity and reliability in quantitative research. *Business & Management Studies: An International Journal*, VIII(3).
- Usman, M. (22 de May de 2017). *Research Instruments for data collection*. Retrieved 27 de Abril de 2023, from Academi: [https://www.academia.edu/34823600/RESEARCH\\_INSTRUMENTS\\_FOR\\_DATA\\_COLLECTION](https://www.academia.edu/34823600/RESEARCH_INSTRUMENTS_FOR_DATA_COLLECTION)

## **ANEXOS**

## Anexo 01: Matriz de consistencia

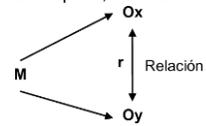
**TÍTULO:** Clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023

**APELLIDOS Y NOMBRES:** Guerrero Macha, Patricia Mabel

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores																																		
<p><b>Problema general</b> ¿De qué manera el clima organizacional se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023?</p> <p><b>Problemas específicos</b> PE1: ¿De qué manera el comportamiento organizacional se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023? PE2: ¿De qué manera la estructura organizacional se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023? PE3: ¿De qué manera el estilo de dirección se relaciona con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.</p> <p><b>Objetivos específicos</b> OE1: Delimitar la relación entre el comportamiento organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023. OE2: Delimitar la relación entre la estructura organizacional y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023. OE3: Delimitar la relación entre el estilo de dirección y la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> El clima organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> HE1: El comportamiento organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023. HE2: La estructura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023. HE3: El estilo de dirección se relaciona significativamente con la motivación laboral en las enfermeras de un hospital de Lima 2023.</p>	<p><b>X: Clima organizacional</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala/Nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">X1. Comportamiento organizacional</td> <td>X1.1. Motivación</td> <td>10, 15, 29, 35 y 45</td> <td rowspan="3">Ordinal Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3</td> </tr> <tr> <td>X1.2. Comunicación</td> <td>2, 17, 22, 37 y 48</td> </tr> <tr> <td>X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo</td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3">X2. Estructura organizacional</td> <td>X2.1. Funcionamiento</td> <td>6, 11, 25, 30 y 43</td> <td rowspan="3">Adecuado: 60 a + En riesgo: 40 a 59 Inadecuado: - a 40</td> </tr> <tr> <td>X2.2. Condiciones de trabajo</td> <td>1, 16, 21, 36 y 47</td> </tr> <tr> <td>X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional</td> <td>5, 20, 31, 40 y 50</td> </tr> <tr> <td rowspan="4">X3. Estilo de dirección</td> <td>X3.1. Liderazgo</td> <td>7, 12, 26, 32 y 41</td> <td rowspan="4"></td> </tr> <tr> <td>X3.2. Participación</td> <td>4, 19, 24, 39 y 49</td> </tr> <tr> <td>X3.3. Solución de conflictos</td> <td>9, 14, 28, 34 y 44</td> </tr> <tr> <td>X3.4. Trabajo en equipo</td> <td>8, 13, 27, 33 y 42</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/Nivel y rango	X1. Comportamiento organizacional	X1.1. Motivación	10, 15, 29, 35 y 45	Ordinal Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3	X1.2. Comunicación	2, 17, 22, 37 y 48	X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo		X2. Estructura organizacional	X2.1. Funcionamiento	6, 11, 25, 30 y 43	Adecuado: 60 a + En riesgo: 40 a 59 Inadecuado: - a 40	X2.2. Condiciones de trabajo	1, 16, 21, 36 y 47	X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional	5, 20, 31, 40 y 50	X3. Estilo de dirección	X3.1. Liderazgo	7, 12, 26, 32 y 41		X3.2. Participación	4, 19, 24, 39 y 49	X3.3. Solución de conflictos	9, 14, 28, 34 y 44	X3.4. Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33 y 42				
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/Nivel y rango																																		
X1. Comportamiento organizacional	X1.1. Motivación	10, 15, 29, 35 y 45	Ordinal Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3																																		
	X1.2. Comunicación	2, 17, 22, 37 y 48																																			
	X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo																																				
X2. Estructura organizacional	X2.1. Funcionamiento	6, 11, 25, 30 y 43	Adecuado: 60 a + En riesgo: 40 a 59 Inadecuado: - a 40																																		
	X2.2. Condiciones de trabajo	1, 16, 21, 36 y 47																																			
	X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional	5, 20, 31, 40 y 50																																			
X3. Estilo de dirección	X3.1. Liderazgo	7, 12, 26, 32 y 41																																			
	X3.2. Participación	4, 19, 24, 39 y 49																																			
	X3.3. Solución de conflictos	9, 14, 28, 34 y 44																																			
	X3.4. Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33 y 42																																			
			<p><b>Y: Motivación laboral</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Dimensión</th> <th>Indicadores</th> <th>Ítem</th> <th>Escala/nivel y rango</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Y1. Factores higiénicos</td> <td>Y1.1. Relaciones con el jefe</td> <td>1, 2, 3,</td> <td rowspan="6">Ordinal Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indeciso: 3 Totalmente en desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1</td> </tr> <tr> <td>Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo</td> <td>4, 5, 6,</td> </tr> <tr> <td>Y1.3. Buenas condiciones laborales</td> <td>7, 8, 9,</td> </tr> <tr> <td>Y1.4. Seguridad de trabajo</td> <td>10, 11,</td> </tr> <tr> <td>Y1.5. Prestigio o status</td> <td>12, 13,</td> </tr> <tr> <td>Y1.6. Políticas y directrices de la organización</td> <td>14, 15, 16 y 17</td> </tr> <tr> <td rowspan="6">Y2. Factores motivadores</td> <td>Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo</td> <td>18, 19,</td> <td rowspan="6">Alto: 126-170 Medio: 80-125 Bajo: 34-79</td> </tr> <tr> <td>Y2.2. Responsabilidad</td> <td>20, 21,</td> </tr> <tr> <td>Y2.3. Autorrealización personal</td> <td>22, 23,</td> </tr> <tr> <td>Y2.4. Reconocimiento profesional</td> <td>24, 25,</td> </tr> <tr> <td>Y2.5. Oportunidad de crecimiento</td> <td>26, 27,</td> </tr> <tr> <td>Y2.6. Desarrollo profesional</td> <td>28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34</td> </tr> </tbody> </table>	Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango	Y1. Factores higiénicos	Y1.1. Relaciones con el jefe	1, 2, 3,	Ordinal Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indeciso: 3 Totalmente en desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1	Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	4, 5, 6,	Y1.3. Buenas condiciones laborales	7, 8, 9,	Y1.4. Seguridad de trabajo	10, 11,	Y1.5. Prestigio o status	12, 13,	Y1.6. Políticas y directrices de la organización	14, 15, 16 y 17	Y2. Factores motivadores	Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	18, 19,	Alto: 126-170 Medio: 80-125 Bajo: 34-79	Y2.2. Responsabilidad	20, 21,	Y2.3. Autorrealización personal	22, 23,	Y2.4. Reconocimiento profesional	24, 25,	Y2.5. Oportunidad de crecimiento	26, 27,	Y2.6. Desarrollo profesional	28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34		
Dimensión	Indicadores	Ítem	Escala/nivel y rango																																		
Y1. Factores higiénicos	Y1.1. Relaciones con el jefe	1, 2, 3,	Ordinal Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indeciso: 3 Totalmente en desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1																																		
	Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	4, 5, 6,																																			
	Y1.3. Buenas condiciones laborales	7, 8, 9,																																			
	Y1.4. Seguridad de trabajo	10, 11,																																			
	Y1.5. Prestigio o status	12, 13,																																			
	Y1.6. Políticas y directrices de la organización	14, 15, 16 y 17																																			
Y2. Factores motivadores	Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	18, 19,	Alto: 126-170 Medio: 80-125 Bajo: 34-79																																		
	Y2.2. Responsabilidad	20, 21,																																			
	Y2.3. Autorrealización personal	22, 23,																																			
	Y2.4. Reconocimiento profesional	24, 25,																																			
	Y2.5. Oportunidad de crecimiento	26, 27,																																			
	Y2.6. Desarrollo profesional	28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34																																			
<b>Tipo y diseño</b>	<b>Población y muestra</b>	<b>Técnicas e instrumentos</b>	<b>Método de análisis de datos</b>																																		

---

Tipo de investigación: Básica  
Nivel de la investigación: correlacional  
Diseño: No experimental transversal de tipo descriptivo, correlacional



Donde:  
M= 162 personas  
O1= Clima organizacional  
O2= Motivación laboral  
Rho= Relación

---

Nota:Elaboración propia

La población estuvo conformada por 277 enfermeras de un hospital de Lima Metropolitana.

La muestra estuvo conformada por 162 enfermeras de un hospital de Lima Metropolitana.

Muestreo: probabilístico de tipo aleatorio simple.

La técnica de recolección de datos fue encuesta.

El instrumento de recolección de datos fue cuestionario.

El análisis y procesamiento de datos se realizó a través del programa estadístico SPSS 29 versión traducida al idioma Español, con la que se realizó el análisis de los datos recopilados a través de los instrumentos de recolección de datos, las cuales se tabularon en la base de datos en Excel, posteriormente se exportaron al SPSS, de las que se extrajo las figuras, tablas y la prueba estadística, para la prueba de hipótesis se empleó la correlación de Rho de Spearman.

**Anexo 02: Matriz de operacionalización de variables**

**Tabla 13**

*Operacionalización de variable*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Nivel y rango					
X: Clima organizacional	Es un causante clave en el progreso organizacional y puede evaluar la gestión de una organización y su existencia, también puede cuantificar la actitud de las personas al momento de planificar realizar cambios organizacionales y determinar qué factores se deben considerar para que el cambio sea efectivo (Segredo, 2017).	Será analizado a partir de sus dimensiones: Comportamiento organizacional, estructura organizacional y estilo de dirección, a través de un cuestionario de 50 ítems de opciones politómicas.	X1. Comportamiento organizacional	X1.1. Motivación	10, 15, 29, 35 y 45	Ordinal Nunca: 1 A veces: 2 Siempre: 3	Adecuado: 60 a + En riesgo: 40 a 59 Inadecuado: - a 40					
				X1.2. Comunicación	2, 17, 22, 37 y 48							
				X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo	3, 18, 23, 38 y 46							
				X2. Estructura organizacional	X2.1. Funcionamiento			6, 11, 25, 30 y 43				
			X2.2. Condiciones de trabajo		1, 16, 21, 36 y 47							
			X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional		5, 20, 31, 40 y 50							
			X3. Estilo de dirección	X3.1. Liderazgo	7, 12, 26, 32 y 41							
				X3.2. Participación	4, 19, 24, 39 y 49							
				X3.3. Solución de conflictos	9, 14, 28, 34 y 44							
				X3.4. Trabajo en equipo	8, 13, 27, 33 y 42							
			Y: Motivación laboral	La motivación en el trabajo se caracteriza por dos necesidades que influyen de diferente manera en el comportamiento humano: Factores motivacionales o funcionales: Estos factores están relacionados con el trabajo que realiza, como el reconocimiento, la estimulación del trabajo, el crecimiento y desarrollo personal. También existen factores ambientales o higiénicos: el entorno que rodea a la dirección de la empresa, como las condiciones de trabajo, nunca puede satisfacer plenamente las necesidades humanas (Herzberg, 1959 citado en Canul et al., 2023).	Se analizó a partir de sus dimensiones: Factores higiénicos y factores motivadores, por medio de un cuestionario de 34 ítems de opciones politómicas (Herzberg, 1959 citado en Rucano, 2020).			Y1. Factores higiénicos	Y1.1. Relaciones con el jefe	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,	Ordinal Totalmente de acuerdo: 5 De acuerdo: 4 Indeciso: 3 En desacuerdo: 2 Totalmente en desacuerdo: 1	Alto: 126-170 Medio: 80-125 Bajo: 34-79
									Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17		
Y1.3. Buenas condiciones laborales	17											
Y1.4. Seguridad de trabajo												
Y1.5. Prestigio o status												
Y1.6. Políticas y directrices de la organización												
Y2. Factores motivadores	Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25,										
	Y2.2. Responsabilidad	26, 27, 28, 29,										
	Y2.3. Autorrealización personal	30, 31, 32, 33 y 34										
	Y2.4. Reconocimiento profesional											
	Y2.5. Oportunidad de crecimiento											
	Y2.6. Desarrollo profesional											

Nota: Elaboración propia

**INSTRUMENTO PARA LA EVALUACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN SALUD**

**i. Datos del encuestado:**

Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: F \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_

**ii. Instrucciones:**

Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una "X" una sola respuesta: Nunca (N=1), A veces (AV=2) o Siempre (S=3).

**iii. Incisos del cuestionario:**

Ítems	1	2	3
1. El ambiente de trabajo que se respira en establecimiento de salud es agradable.			
2. La imagen que se proyecta del establecimiento de salud a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.			
3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o servicios son cordiales.			
4. Cuando hay un reto para la organización todas los servicios participan activamente.			
5. Los cambios en el establecimiento de salud se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas del establecimiento salud misma.			
6. Los profesionales de enfermería conocen la misión del establecimiento de salud.			
7. Existe preocupación porque se entienda bien el servicio a brindar.			
8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.			
9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.			
10. El trabajo que realizo me gusta.			
11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los profesionales de enfermería.			
12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.			
13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.			
14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.			
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 establecimiento de salud.			
18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.			

19. Los diferentes niveles jerárquicos del establecimiento de salud colaboran entre ellos.			
20. En el establecimiento de salud se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.			
21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de los profesionales de enfermería.			
22. La información en el establecimiento de salud llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.			
23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés del establecimiento de salud.			
24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos del establecimiento de salud.			
25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.			
26. Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo.			
27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.			
28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.			
29. En el establecimiento de salud las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.			
30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.			
31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.			
32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.			
33. Los resultados alcanzados en el establecimiento de salud son frutos del trabajo de todos.			
34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.			
35. Los trabajadores se sienten satisfechos de lo que han aportado a los resultados del establecimiento de salud.			
36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.			
37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.			
38. El establecimiento de salud se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.			
39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.			
40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.			
41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.			
42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.			
43. Los trabajadores en el establecimiento de salud cumplen con el horario laboral de forma regular.			
44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.			
45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer al establecimiento de salud en la que laboran.			
46. En el establecimiento de salud se estiliza el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.			
47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en el			



**UCV**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

establecimiento de salud.			
48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.			
49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo del establecimiento de salud.			
50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.			

**CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG**
**i. Datos generales:**

Especialidad: \_\_\_\_\_; Edad: \_\_\_\_\_ Sexo: M ( ) F ( )

**ii. Instrucciones:**

A continuación, encontrará una serie de proposiciones con relación a la motivación que recibe en el establecimiento de salud. Se solicita su respuesta sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, marque con una "X" el número que corresponda a su respuesta cuan de acuerdo se encuentra con las proposiciones, tomando de ejemplo la tabla siguiente.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

N°	Items	1	2	3	4	5
1	Mi trabajo contribuye directamente al logro de metas del Establecimiento de Salud					
2	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades					
3	Las tareas que desempeño corresponden a mi función					
4	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada					
5	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo					
6	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar					
7	Me siento a gusto con las funciones y actividades asignadas a mi puesto de trabajo					
8	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes					
9	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio					
10	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad					
11	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad					
12	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas					
13	Existen oportunidades de hacer línea de carrera					
14	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional					
15	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales					
16	Me siento conforme con mi horario laboral					
17	Entiendo claramente la misión y visión de la organización					
18	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos					
19	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales					
20	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo					

21	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo					
22	La gerencia es competente en llevar el servicio					
23	Mi jefe inmediato me comunica si realizo bien o mal mi trabajo					
24	Los jefes incentivan y responden genuinamente a sugerencias e ideas					
25	Los jefes crean un ambiente de confianza, son accesibles y es fácil hablar con ellos					
26	Me agrada la forma de relacionarme con mis superiores					
27	Considero que la distribución física del área donde laboro me permite trabajar cómoda y eficientemente					
28	Me dan todos los recursos y equipos para hacer mi trabajo					
29	Las condiciones de limpieza, salud e higiene en el trabajo son muy buenas					
30	Mi remuneración está de acuerdo con el trabajo que realizo					
31	Estoy conforme con los premios y/o incentivos que recibo					
32	Recibo los beneficios de acuerdo con ley					
33	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo					
34	Las personas se preocupan por sus compañeros de trabajo					

### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Astrin Yennifer Curay Ruiz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Centro Materno Portada del Sol de Manchay
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S)
Autor (a):	Segredo (2017)
Procedencia:	Cuba
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Clima organizacional adecuada (6+); clima organizacional en riesgo (4 a 5,9) y clima organizacional inadecuado (-4).

#### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
X: Clima organizacional	X1. Comportamiento organizacional	Es el comportamiento en el entorno laboral y cómo ese accionar afecta a una organización. De igual manera, comprende una amplia gama de conceptos y teorías que



**UCV**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

		ayudan a comprender y gestionar el comportamiento de las personas en el contexto de una empresa u organización (Madhurima et al., 2022).
X2. Estructura organizacional		Es un concepto fundamental en la gestión y administración de empresas u organizaciones. Se refiere a la forma en que una organización organiza y distribuye sus recursos, responsabilidades y autoridad para lograr sus objetivos y llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y efectiva. En otras palabras, la estructura organizacional determina cómo se divide el trabajo, cómo se establecen las jerarquías de autoridad y cómo se establecen las relaciones entre los diferentes departamentos, unidades o divisiones de la organización (Nabella et al., 2020).
X3. Estilo de dirección		Es la manera en que un líder o gerente guía, influye, toma decisiones y se relaciona con los miembros de su equipo o con sus subordinados en una organización, asimismo, es un aspecto crucial de la gestión y liderazgo, ya que puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional, el desempeño de los empleados y el logro de los objetivos de la organización (Gaviria, 2019).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S) elaborado por Segredo en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima organizacional**

- Primera dimensión: X1. Comportamiento organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el comportamiento organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X1.1. Motivación	10. El trabajo que realizo me gusta.				X					X				X
	15. Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal.				X					X				X
	29. En el establecimiento de salud las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.				X					X				X
	35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados del establecimiento de salud.				X					X				X
	45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer al establecimiento de salud en la que laboran.				X					X				X
X1.2. Comunicación	2. La imagen que se proyecta del establecimiento de salud a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.				X					X				X
	17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en el establecimiento de salud.				X					X				X
	22. La información en el establecimiento de salud llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.				X					X				X
	37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.				X					X				X
	48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.				X					X				X
X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo	3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.				X					X				X
	18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.				X					X				X
	23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés del establecimiento de salud.				X					X				X
	38. El establecimiento de salud se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.				X					X				X
	46. En el establecimiento de salud se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.				X					X				X

- Segunda dimensión: X2. Estructura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de la estructura organizacional.

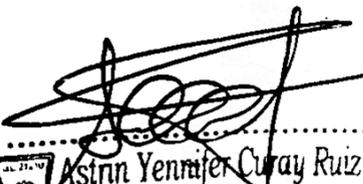
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X2.1. Funcionamiento	6. Los trabajadores conocen la misión del establecimiento de salud.				X					X				X
	11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.				X					X				X
	25. Las acciones de control se realizan de				X					X				X

	forma planificada.																		
	30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.					X													X
	43. Los trabajadores en el establecimiento de salud cumplen con el horario laboral de forma regular.					X													X
X2.2. Condiciones de trabajo	1. El ambiente de trabajo que se respira en el establecimiento de salud es agradable.					X													X
	16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.					X													X
	21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.					X													X
	36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.					X													X
	47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en el establecimiento de salud.					X													X
X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional	5. Los cambios en el establecimiento de salud se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.					X													X
	20. En el establecimiento de salud se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.					X													X
	31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.					X													X
	40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.					X													X
	50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.					X													X

- Tercera dimensión: X3. Estilo de dirección
- Objetivos de la Dimensión: Analizar el estilo de dirección.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
X3.1. Liderazgo	7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.				X								X					X
	12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.				X								X					X
	25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.				X								X					X
	32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.				X								X					X
	41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.				X								X					X
X3.2. Participación	4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.				X								X					X
	19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.				X								X					X

	24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de establecimiento de salud.				X				X				X
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.				X				X				X
	49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo del establecimiento de salud.				X				X				X
X3.3. Solución de conflictos	9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.				X				X				X
	14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.				X				X				X
	28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.				X				X				X
	34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.				X				X				X
	44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.				X				X				X
X3.4. Trabajo en equipo	8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.				X				X				X
	13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.				X				X				X
	27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.				X				X				X
	33. Los resultados alcanzados en el establecimiento de salud son frutos del trabajo de todos.				X				X				X
	42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.				X				X				X




 Astrin Yennifer Curay Ruiz  
 OBSTETRA  
 COP: 33559

---

Firma del evaluador  
DNI 47062127

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Astrin Yennifer Curay Ruiz
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Centro Materno Portada del Sol de Manchay
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG
Autor (a):	Herzberg (1959)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Alto:126-170, Medio:80-125 y Bajo:34-79.

### 4. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
Y: Motivación laboral	Y1. Factores higiénicos	También conocidos como factores de mantenimiento, puesto que son condiciones de trabajo y elementos que motivan positivamente a los empleados, pero son

		importantes para evitar insatisfacción en el trabajo (Paais, 2020).
	Y2. Factores motivadores	También conocidos como factores de satisfacción o factores intrínsecos, son elementos que, según la teoría de Frederick Herzberg, contribuyen a la satisfacción y la motivación de los empleados en el trabajo, estos factores van más allá de simplemente evitar la insatisfacción y están relacionados con el contenido y la naturaleza misma del trabajo (Mutonyi et al., 2020).

## 5. Presentación de instrucciones para el juez:

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

A continuación, a usted le presento el cuestionario “CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG”, elaborado en el año 1959 por Herzberg. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de motivación laboral**

- Primera dimensión: Y1. Factores higiénicos
- Objetivos de la Dimensión: Analizar los factores higiénicos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Y1.1. Relaciones con el jefe	Mi trabajo contribuye directamente al logro de metas del Establecimiento de Salud			X					X				X	
	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades			X					X				X	
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función			X					X				X	
Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada			X					X				X	
	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo			X					X				X	
Y1.3. Buenas condiciones laborales	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar			X					X				X	
	Me siento a gusto con las funciones y actividades asignadas a mi puesto de trabajo			X					X				X	
	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes			X					X				X	
Y1.4. Seguridad de trabajo	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio			X					X				X	
	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad			X					X				X	
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad			X					X				X	
Y1.5. Prestigio o status	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas			X					X				X	
	Existen oportunidades de hacer línea de carrera			X					X				X	
	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional			X					X				X	
Y1.6. Políticas y directrices de la organización	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales			X					X				X	
	Me siento conforme con mi horario laboral			X					X				X	
	Entiendo claramente la misión y visión de la organización			X					X				X	

- Segunda dimensión: Y2. Factores motivadores
- Objetivos de la Dimensión: Analizar los factores motivadores.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos			X					X				X	
	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales			X					X				X	
Y2.2. Responsabilidad	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo			X					X				X	
	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla nuestro trabajo			X					X				X	



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Diana Elizabeth Calle Jacinto de Guillén.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Docente de la facultad de enfermería de la UPCH. Jefa del servicio de oncología del Hospital Santa Rosa.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

#### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 8. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S)
Autor (a):	Segredo (2017)
Procedencia:	Cuba
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Clima organizacional adecuada (6+); clima organizacional en riesgo (4 a 5,9) y clima organizacional inadecuado (-4).

#### 9. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
	X1.	Es el comportamiento en el entorno laboral y cómo ese

X. Clima organizacional	Comportamiento organizacional	accionar afecta a una organización. De igual manera, comprende una amplia gama de conceptos y teorías que ayudan a comprender y gestionar el comportamiento de las personas en el contexto de una empresa u organización (Madhurima et al., 2022).
	X2. Estructura organizacional	Es un concepto fundamental en la gestión y administración de empresas u organizaciones. Se refiere a la forma en que una organización organiza y distribuye sus recursos, responsabilidades y autoridad para lograr sus objetivos y llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y efectiva. En otras palabras, la estructura organizacional determina cómo se divide el trabajo, cómo se establecen las jerarquías de autoridad y cómo se establecen las relaciones entre los diferentes departamentos, unidades o divisiones de la organización (Nabella et al., 2020).
	X3. Estilo de dirección	Es la manera en que un líder o gerente guía, influye, toma decisiones y se relaciona con los miembros de su equipo o con sus subordinados en una organización, asimismo, es un aspecto crucial de la gestión y liderazgo, ya que puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional, el desempeño de los empleados y el logro de los objetivos de la organización (Gaviria, 2019).

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S) elaborado por Segredo en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima organizacional**

- Primera dimensión: X1. Comportamiento organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el comportamiento organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X1.1. Motivación	10. El trabajo que realizo me gusta.				X					X				X
	15. Cada trabajador es considerado como conecedor de su trabajo y se le trata como tal.				X					X				X
	29. En el establecimiento de salud las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.				X					X				X
	35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados del establecimiento de salud.				X					X				X
	45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer al establecimiento de salud en la que laboran.				X					X				X
X1.2. Comunicación	2. La imagen que se proyecta del establecimiento de salud a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.				X					X				X
	17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en el establecimiento de salud.				X					X				X
	22. La información en el establecimiento de salud llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.				X					X				X
	37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.				X					X				X
	48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.				X					X				X
X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo	3. Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales.				X					X				X
	18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.				X					X				X
	23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés del establecimiento de salud.				X					X				X
	38. El establecimiento de salud se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.				X					X				X
	46. En el establecimiento de salud se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.				X					X				X

- Segunda dimensión: X2. Estructura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de la estructura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X2.1. Funcionamiento	6. Los trabajadores conocen la misión del establecimiento de salud.				X					X				X
	11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.				X					X				X
	25. Las acciones de control se realizan de				X					X				X

	forma planificada.																		
	30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.					X													X
	43. Los trabajadores en el establecimiento de salud cumplen con el horario laboral de forma regular.					X													X
X2.2. Condiciones de trabajo	1. El ambiente de trabajo que se respira en el establecimiento de salud es agradable.					X													X
	16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.					X													X
	21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.					X													X
	36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.					X													X
	47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en el establecimiento de salud.					X													X
X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional	5. Los cambios en el establecimiento de salud se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.					X													X
	20. En el establecimiento de salud se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.					X													X
	31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.					X													X
	40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.					X													X
	50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.					X													X

- Tercera dimensión: X3. Estilo de dirección
- Objetivos de la Dimensión: Analizar el estilo de dirección.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones				
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
X3.1. Liderazgo	7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.				X								X					X
	12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.				X								X					X
	25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.				X								X					X
	32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.				X								X					X
	41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.				X								X					X
X3.2. Participación	4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.				X								X					X
	19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.				X								X					X

	24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de establecimiento de salud.				X				X				X
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.				X				X				X
	49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo del establecimiento de salud.				X				X				X
X3.3. Solución de conflictos	9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.				X				X				X
	14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.				X				X				X
	28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.				X				X				X
	34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.				X				X				X
	44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.				X				X				X
X3.4. Trabajo en equipo	8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.				X				X				X
	13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.				X				X				X
	27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.				X				X				X
	33. Los resultados alcanzados en el establecimiento de salud son frutos del trabajo de todos.				X				X				X
	42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.				X				X				X



Lic. Enf. DIANA ELIZABETH CALLE JACINTO DE GUILLÉN  
 Enfermera Jefe del Servicio de Oncología  
 C.E.P. 55954 R.N.E. 10624

Firma del evaluador  
 DNI 44285623

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Diana Elizabeth Calle Jacinto de Guillén.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	
Institución donde labora:	Docente de la facultad de enfermería de la UPCH. Jefa del servicio de oncología del Hospital Santa Rosa.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG
Autor (a):	Herzberg (1959)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Alto:126-170, Medio:80-125 y Bajo:34-79.

**9. Soporte teórico**

(Describir en función al modelo teórico)

<b>Variable</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Definición</b>
Y: Motivación laboral	Y1. Factores higiénicos	También conocidos como factores de mantenimiento, puesto que son condiciones de trabajo y elementos que motivan positivamente a los empleados, pero son importantes para evitar insatisfacción en el trabajo (Paais, 2020).
	Y2. Factores motivadores	También conocidos como factores de satisfacción o factores intrínsecos, son elementos que, según la teoría de Frederick Herzberg, contribuyen a la satisfacción y la motivación de los empleados en el trabajo, estos factores van más allá de simplemente evitar la insatisfacción y están relacionados con el contenido y la naturaleza misma del trabajo (Mutonyi et al., 2020).

**10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG”, elaborado por Herzberg en el año 1959. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

**Dimensiones del instrumento: Cuestionario de motivación laboral**

- Primera dimensión: Y1. Factores higiénicos
- Objetivos de la Dimensión: Analizar los factores higiénicos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Y1.1. Relaciones con el jefe	Mi trabajo contribuye directamente al logro de metas del Establecimiento de Salud				X				X				X	
	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades				X				X				X	
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				X				X				X	
Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada				X				X				X	
	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo				X				X				X	
Y1.3. Buenas condiciones laborales	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar				X				X				X	
	Me siento a gusto con las funciones y actividades asignadas a mi puesto de trabajo				X				X				X	
	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes				X				X				X	
Y1.4. Seguridad de trabajo	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio				X				X				X	
	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad				X				X				X	
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad				X				X				X	
Y1.5. Prestigio o status	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas				X				X				X	
	Existen oportunidades de hacer línea de carrera				X				X				X	
	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional				X				X				X	
Y1.6. Políticas y directrices de la organización	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales				X				X				X	
	Me siento conforme con mi horario laboral				X				X				X	
	Entiendo claramente la misión y visión de la organización				X				X				X	

- Segunda dimensión: Y2. Factores motivadores
- Objetivos de la Dimensión: Analizar los factores motivadores.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos				X				X				X	
	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales				X				X				X	
Y2.2. Responsabilidad	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo				X				X				X	
	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla				X				X				X	



### Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S). La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eloísa Donaida Ore Canchis.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia ,administración y asistencial
Institución donde labora:	Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Título del estudio realizado.

#### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 13. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	“Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S)
Autor (a):	Segredo (2017)
Procedencia:	Cuba
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Clima organizacional adecuada (6+); clima organizacional en riesgo (4 a 5,9) y clima organizacional inadecuado (-4).

#### 14. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
	X1.	Es el comportamiento en el entorno laboral y cómo ese

X. Clima organizacional	Comportamiento organizacional	accionar afecta a una organización. De igual manera, comprende una amplia gama de conceptos y teorías que ayudan a comprender y gestionar el comportamiento de las personas en el contexto de una empresa u organización (Madhurima et al., 2022).
	X2. Estructura organizacional	Es un concepto fundamental en la gestión y administración de empresas u organizaciones. Se refiere a la forma en que una organización organiza y distribuye sus recursos, responsabilidades y autoridad para lograr sus objetivos y llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y efectiva. En otras palabras, la estructura organizacional determina cómo se divide el trabajo, cómo se establecen las jerarquías de autoridad y cómo se establecen las relaciones entre los diferentes departamentos, unidades o divisiones de la organización (Nabella et al., 2020).
	X3. Estilo de dirección	Es la manera en que un líder o gerente guía, influye, toma decisiones y se relaciona con los miembros de su equipo o con sus subordinados en una organización, asimismo, es un aspecto crucial de la gestión y liderazgo, ya que puede tener un impacto significativo en la cultura organizacional, el desempeño de los empleados y el logro de los objetivos de la organización (Gaviria, 2019).

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “Evaluación del Clima organizacional en Salud de Segredo” (ECOS-S) elaborado por Segredo en el año 2017. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Cuestionario de clima organizacional

- Primera dimensión: X1. Comportamiento organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir el comportamiento organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X1.1. Motivación	10. El trabajo que realizo me gusta.				X				X				X	
	15. Cada trabajador es considerado como conoecedor de su trabajo y se le trata como tal.				X				X				X	
	29. En el establecimiento de salud las personas que trabajan bien reciben reconocimiento.				X				X				X	
	35. Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de establecimiento de salud.				X				X				X	
	45. Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer al establecimiento de salud en la que laboran.				X				X				X	
X1.2. Comunicación	2. La imagen que se proyecta del establecimiento de salud a la sociedad es de reconocimiento y prestigio.				X				X				X	
	17. Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en el establecimiento de salud.				X				X				X	
	22. La información en el establecimiento de salud llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores.				X				X				X	
	37. La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida.				X				X				X	
	48. La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo.				X				X				X	
X1.3. Relaciones interpersonales y de trabajo	3. Las relaciones interpersonales entre jefe y los miembros del equipo de trabajo de departamento son cordiales.				X				X				X	
	18. Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo.				X				X				X	
	23. El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés del establecimiento de salud.				X				X				X	
	38. El establecimiento de salud se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización.				X				X				X	
	46. En el establecimiento de salud se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo.				X				X				X	

- Segunda dimensión: X2. Estructura organizacional
- Objetivos de la Dimensión: Medir la eficiencia de la estructura organizacional.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X2.1. Funcionamiento	6. Los trabajadores conocen la misión del establecimiento de salud.				X				X				X	
	11. El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores.				X				X				X	
	25. Las acciones de control se realizan de				X				X				X	

	forma planificada.																			
	30. Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización.																			
	43. Los trabajadores en el establecimiento de salud cumplen con el horario laboral de forma regular.																			
X2.2. Condiciones de trabajo	1. El ambiente de trabajo que se respira en el establecimiento de salud es agradable.																			
	16. Las condiciones físicas de trabajo son buenas.																			
	21. Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas.																			
	36. Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas.																			
	47. Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en el establecimiento de salud.																			
X2.3. Estímulo al desarrollo organizacional	5. Los cambios en el establecimiento de salud se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma.																			
	20. En el establecimiento de salud se le da atención al desarrollo de los equipos humanos.																			
	31. En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores.																			
	40. Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza.																			
	50. Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización.																			

- Tercera dimensión: X3. Estilo de dirección
- Objetivos de la Dimensión: Analizar el estilo de dirección.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
X3.1. Liderazgo	7. Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar.				X					X				X
	12. Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo.				X					X				X
	25. Las acciones de control se realizan de forma planificada.				X					X				X
	32. Cuando se inicia una tarea se explica el por qué.				X					X				X
	41. A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo.				X					X				X
X3.2. Participación	4. Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente.				X					X				X
	19. Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos.				X					X				X

	24. Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de establecimiento de salud.				X				X				X
	39. En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores.				X				X				X
	49. Se propician cambios positivos en función del desarrollo del establecimiento de salud.				X				X				X
X3.3. Solución de conflictos	9. Todos los problemas se discuten de una manera constructiva.				X				X				X
	14. En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios.				X				X				X
	28. Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo.				X				X				X
	34. Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas.				X				X				X
	44. Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras.				X				X				X
X3.4. Trabajo en equipo	8. Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo.				X				X				X
	13. Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo.				X				X				X
	27. El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente.				X				X				X
	33. Los resultados alcanzados en el establecimiento de salud son frutos del trabajo de todos.				X				X				X
	42. Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo.				X				X				X

  
**Eloísa Oré Canchis**  
 LIC. EN ENFERMERÍA  
 CEP: 73115

---

Firma del evaluador  
DNI 44958157

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Eloísa Donaida Ore Canchis.
Grado profesional:	Maestría (X) Doctorado ( )
Área de formación académica:	Clínica ( ) Social ( ) Educativa ( ) Organizacional (X)
Áreas de experiencia profesional:	Docencia ,administración y asistencial
Institución donde labora:	Hospital Santa Rosa, Pueblo Libre
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Título del estudio realizado.

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG
Autor (a):	Herzberg (1959)
Procedencia:	Estados Unidos
Administración:	Individual o colectivo
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos
Ámbito de aplicación:	Personal de salud
Significación:	Alto:126-170, Medio:80-125 y Bajo:34-79.

### 14. Soporte teórico

(Describir en función al modelo teórico)

Variable	Dimensiones	Definición
Y: Motivación laboral	Y1. Factores higiénicos	También conocidos como factores de mantenimiento, puesto que son condiciones de trabajo y elementos que motivan positivamente a los empleados, pero son

		importantes para evitar insatisfacción en el trabajo (Paais, 2020).
	Y2. Factores motivadores	También conocidos como factores de satisfacción o factores intrínsecos, son elementos que, según la teoría de Frederick Herzberg, contribuyen a la satisfacción y la motivación de los empleados en el trabajo, estos factores van más allá de simplemente evitar la insatisfacción y están relacionados con el contenido y la naturaleza misma del trabajo (Mutonyi et al., 2020).

## 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN DE HERZBERG” elaborado en el año 1959 por Herzberg. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintácticay semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica conla dimensión o indicador que estámidiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con ladimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

## Dimensiones del instrumento: Cuestionario de motivación laboral

- Primera dimensión: Y1. Factores higiénicos
- Objetivos de la Dimensión: Analizar los factores higiénicos.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Y1.1. Relaciones con el jefe	Mi trabajo contribuye directamente al logro de metas del Establecimiento de Salud				X				X				X	
	El trabajo que realizo permite desarrollar al máximo mis capacidades				X				X				X	
	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				X				X				X	
Y1.2. Relaciones con los compañeros de trabajo	Mi jefe reconoce por una labor bien realizada				X				X				X	
	Mi jefe se preocupa por la calidad de mi trabajo				X				X				X	
Y1.3. Buenas condiciones laborales	Recibo opiniones o críticas constructivas sobre mi trabajo para crecer y mejorar				X				X				X	
	Me siento a gusto con las funciones y actividades asignadas a mi puesto de trabajo				X				X				X	
	Mi puesto de trabajo cuenta con tareas y actividades variadas y/o desafiantes				X				X				X	
Y1.4. Seguridad de trabajo	Me dan la libertad para hacer mi trabajo de acuerdo con mi criterio				X				X				X	
	Mi trabajo tiene un alto nivel de responsabilidad				X				X				X	
	Cumplo con el horario establecido y demuestro puntualidad				X				X				X	
Y1.5. Prestigio o status	Los resultados de mi trabajo afectan significativamente la vida o bienestar de otras personas				X				X				X	
	Existen oportunidades de hacer línea de carrera				X				X				X	
	Me brindan la formación/capacitación necesaria para desarrollarme como persona y profesional				X				X				X	
Y1.6. Políticas y directrices de la organización	En mi centro de trabajo cumplen con los convenios y leyes laborales				X				X				X	
	Me siento conforme con mi horario laboral				X				X				X	
	Entiendo claramente la misión y visión de la organización				X				X				X	

- Segunda dimensión: Y2. Factores motivadores
- Objetivos de la Dimensión: Analizar los factores motivadores.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Y2.1. El trabajo en sí mismo como estímulo positivo	Mi organización difunde sus políticas y procedimientos				X				X				X	
	Me siento conforme con las normas y políticas institucionales				X				X				X	
Y2.2. Responsabilidad	Mi jefe tiene la formación técnica y/o profesional necesaria para hacer su trabajo				X				X				X	
	Me siento conforme con la forma en que mi jefe planifica, organiza, dirige y controla				X				X				X	







**Tabla 15**

*Pruebapiloto del instrumento que mide motivación laboral*

Muestra	Y: Motivación laboral																																		
	Y1. Factores higiénicos														Y2. Factores motivadores																				
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	
1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
7	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	
8	2	3	2	3	2	2	2	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
14	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
15	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Varianza cada ítems	1.9	2.0	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	2.1	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	1.9	

**CRITERIO DE VALORACIÓN DE ALPHA DE CRONBACH**

- MUY ALTA 0.81 a 1.00
- ALTA 0.61 a 0.80
- MODERADA 0.41 a 0.60
- BAJA 0.21 a 0.40
- MUY BAJA 0.01 a 0.20

Σ (símbolo de sumatoria)

α (Alfa) 0.998

K (número de ítems) 34

Vi (Varianza de cada ítem) 67.26

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right]$$

Vt (Varianza total)  
Muestra

2158.57  
20

|

## **Anexo 06: Enlace de la aplicación de los instrumentos a través del Google Forms**

- Enlace del instrumento clima organizacional  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfmM-Wfdx10AG\\_O-h60mfH6z9\\_hzNzXxtTheIC7k\\_eyYU6EkQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfmM-Wfdx10AG_O-h60mfH6z9_hzNzXxtTheIC7k_eyYU6EkQ/viewform?usp=sf_link)
- Enlace del instrumento motivación laboral  
[https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoa\\_zijh57ixEOQcYB\\_gQQKYbEOjKUDWKdG8ufpM\\_JUOJLsfQ/viewform?usp=sf\\_link](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScoa_zijh57ixEOQcYB_gQQKYbEOjKUDWKdG8ufpM_JUOJLsfQ/viewform?usp=sf_link)

**Anexo 07: Base de datos SPSS**

	Edad	Sexo	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50		
1	1	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3			
2	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2				
3	3	1	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	2			
4	2	1	3	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2				
5	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2		
6	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
7	2	1	3	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
8	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
9	4	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	
10	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2		
11	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
12	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
14	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2
15	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
16	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2
17	4	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2		
18	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	
19	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	2	2	2	3	3	2		
20	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
21	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3







	Ed	Se	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29	p30	p31	p32	p33	p34	p35	p36	p37	p38	p39	p40	p41	p42	p43	p44	p45	p46	p47	p48	p49	p50			
85	4	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3			
86	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2				
87	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
88	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
89	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
90	3	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2				
91	3	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2				
92	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	3	3	2				
93	4	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	1	3	2	2	3	1	3	1	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2				
94	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3				
95	2	1	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2			
96	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
97	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
98	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
99	2	1	3	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
100	3	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
101	3	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2		
102	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	
103	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
104	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
105	2	1	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2		







	01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024	p025	p026	p027	p028	p029	p030	p031	p032	p033	p034	
1	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
2	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
6	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	
8	4	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	2	4	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	5	4	
9	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	
10	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	
11	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
12	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	5	2	2	1	1	4	2	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	1	
13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	
14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	4	4	
15	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
16	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	
17	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	
20	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	5	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	4	3	1	1	4	3	



	01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024	p025	p026	p027	p028	p029	p030	p031	p032	p033	p034	
45	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
47	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
48	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5
51	4	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	2	4	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	5	4	
52	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	
53	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	
54	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
55	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	5	2	2	1	1	4	2	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	1	
56	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	
57	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	4	4	
58	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
59	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	
60	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	
61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
62	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
63	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	5	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	4	3	1	1	4	3	
66	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	

	01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024	p025	p026	p027	p028	p029	p030	p031	p032	p033	p034	
67	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	
68	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	3	5	4	2	4	4	5	5
69	5	4	4	2	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	4	4	2	3	5	5	
70	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	3	4	4	3	
71	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	3	4	1	5	4	4	5	5	3	2	5	3	4	4	1	2	4	1	1	2	5	4	
72	5	5	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
73	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	
74	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4
75	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
77	4	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	2	3	4	2	2	3	4	3	
78	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
79	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	
80	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
81	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	
82	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	
83	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
84	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	
86	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	
87	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
88	1	2	1	1	2	2	1	2	3	1	2	1	2	2	1	2	2	5	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	5	5	5	1	1	

	01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024	p025	p026	p027	p028	p029	p030	p031	p032	p033	p034	
89	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
90	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
91	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
92	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
93	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	
94	4	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	2	4	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	5	4	
95	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	
96	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	
97	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
98	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	5	2	2	1	1	4	2	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	1	
99	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	
100	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	4	4	
101	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
102	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4
103	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
105	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4
106	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
107	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
108	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	5	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	4	3	1	1	4	3	
109	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	
110	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	4	2	4	3	4	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	



	01	p02	p03	p04	p05	p06	p07	p08	p09	p010	p011	p012	p013	p014	p015	p016	p017	p018	p019	p020	p021	p022	p023	p024	p025	p026	p027	p028	p029	p030	p031	p032	p033	p034	
133	1	1	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
134	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
135	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	
137	4	5	5	3	3	5	5	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	3	5	2	2	4	5	3	5	4	3	4	5	5	2	5	5	4	
138	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	2	3	4	4	4	
139	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	1	4	4	4	3	
140	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	
141	5	4	4	2	2	2	4	3	4	4	5	2	2	1	1	4	2	4	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	5	1	
142	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	1	4	5	5	5	
143	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	1	2	2	4	4	
144	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	
145	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	4	4	4	1	4	2	4	4	
146	1	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	
147	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
148	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	
149	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
150	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
151	4	4	5	2	4	2	4	4	4	5	3	5	1	3	3	4	4	3	3	1	1	3	1	1	1	2	2	3	4	3	1	1	4	3	
152	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	3	5	4	
153	2	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	2	4	5	5	5	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	4	4	4	
154	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	2	2	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	2	3	5	4	2	4	5	5	

