



Universidad César Vallejo

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

Clima organizacional y motivación laboral en un servicio de
obstetricia de un hospital, Lambayeque 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de Salud

AUTORA:

Poémape Flores, Ana Cecilia (orcid.org/0009-0001-4408-4512)

ASESORES:

Dr. Reyes Perez, Moises David (orcid.org/0000-0002-9429-8965)

Dr. Mejia Salazar, Max Kevin (orcid.org/0009-0004-0763-0133)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO -PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, REYES PEREZ MOISES DAVID, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN UN SERVICIO DE OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL, LAMBAYEQUE 2024", cuyo autor es POÉMAPE FLORES ANA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 08 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
REYES PEREZ MOISES DAVID DNI: 47498278 ORCID: 0000-0002-9429-8965	Firmado electrónicamente por: MDREYESP el 04-08- 2024 08:55:47

Código documento Trilce: TRI - 0802419





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, POÉMAPE FLORES ANA CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN UN SERVICIO DE OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL, LAMBAYEQUE 2024", 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.

Nombres y Apellidos	Firma
ANA CECILIA POÉMAPE FLORES DNI: 19256705 ORCID: 0009-0001-4408-4512	Firmado electrónicamente por: ACPOEMAPE el 08-07- 2024 23:43:51

Código documento Trilce: TRI - 0802421



Dedicatoria

A Dios por ser mi padre quien con su infinito amor me da la vida, cuida de mí y me permite realizar mis metas y proyectos.

A mis padres porque a pesar de sus precarios recursos económicos, se esforzaron por dejarme la mejor herencia que nadie podrá arrebatarme, valores, estudios y profesión y con sus sabios consejos me motivan a continuar creciendo profesionalmente.

A mi hijo por ser mi orgullo, motor y motivo para ser mejor cada día, deseando ser ejemplo para él de superación, perseverancia y constancia.

Agradecimiento

A mi Padre Dios trinidad por su infinita misericordia porque a pesar de mis debilidades él cuida de mí y de mi familia, nunca nos abandona y guía nuestros pasos.

A mis padres por ser los mejores padres, instructores y amigos, quiero decirles que los amo y no hay palabras para agradecerles todo su amor y cariño.

A mi hijo Mathías Luciano por permitirme robarle parte de su tiempo y por ser ese motor que me impulsa a ser mejor cada día.

A mis hermanos por su apoyo incondicional y cariño constante.

A mis asesores Moisés David, Reyes Pérez y Max Kevin, Mejía Salazar por ser personas competentes en su profesión y encaminarnos a la culminación de la tesis.

A mis compañeros de trabajo por colaborar desinteresadamente en esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	12
III. RESULTADOS.....	15
IV. DISCUSIÓN.....	21
V. CONCLUSIONES.....	27
VI. RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS.....	35

Índice de tablas

Tabla 1	Relación del clima organizacional y la motivación laboral	15
Tabla 2	Nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico	16
Tabla 3	Nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico, según dimensiones	17
Tabla 4	Nivel de motivación laboral en el servicio obstétrico	18
Tabla 5	Nivel de motivación laboral en el servicio obstétrico, según dimensiones	19
Tabla 6	Relación de las dimensiones del clima organizacional y la motivación laboral	20
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario clima organizacional	79
Tabla 8	Confiabilidad del cuestionario clima organizacional, según elementos	79
Tabla 9	Confiabilidad del cuestionario motivación laboral	80
Tabla 10	Confiabilidad del cuestionario motivación laboral, según elementos	81
Tabla 11	Prueba de normalidad	86

Resumen

La tesis se centra en el tercer Objetivo de Desarrollo Sostenible: Salud y bienestar, con el objetivo principal de determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital en Lambayeque, 2024. El estudio es de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y diseño no experimental, correlacional. La muestra estuvo compuesta por 64 informantes, incluidos médicos, obstetras y técnicos en obstetricia, a quienes se les aplicó un cuestionario para evaluar ambas variables. Los principales hallazgos indican que la mayoría de los encuestados perciben un nivel de clima organizacional regular y presentan un nivel de motivación moderada. Las conclusiones revelan una relación significativa y directa, aunque de grado bajo, entre el clima organizacional y la motivación laboral en el servicio de obstetricia del hospital. Esto sugiere que un mejor clima organizacional está asociado con una mayor motivación laboral entre los trabajadores; es decir, mejorar el clima organizacional puede contribuir al aumento de la motivación laboral, lo que es crucial para el bienestar y la eficiencia en los servicios de salud.

Palabras clave: Cambio organizacional, actitud laboral, comportamiento

Abstract

The thesis focuses on the third Sustainable Development Goal: Health and well-being, with the main objective of determining the relationship between the organizational climate and work motivation in an obstetrics service of a hospital in Lambayeque, 2024. The study is of type basic, with a quantitative approach and non-experimental, correlational design. The sample was made up of 64 informants, including doctors, obstetricians and obstetrics technicians, to whom a questionnaire was applied to evaluate both variables. The main findings indicate that the majority of respondents perceive a regular level of organizational climate and present a moderate level of motivation. The conclusions reveal a significant and direct relationship, although of low degree, between the organizational climate and work motivation in the hospital's obstetrics service. This suggests that a better organizational climate is associated with greater work motivation among workers; That is, improving the organizational climate can contribute to increasing work motivation, which is crucial for well-being and efficiency in health services.

Keywords: Organizational change, work attitude, behavior

I. INTRODUCCIÓN

Lograr una calidad excepcional en la asistencia sanitaria exige no sólo la adquisición de conocimientos y habilidades relevantes por parte del personal sanitario, sino también una motivación adecuada para las tareas que realiza. Formar trabajadores de la salud altamente motivados, capacitados y apoyados es vital para promover la salud en todas las instituciones prestadoras de salud y lograr objetivos de salud nacionales y universales (Thu et al., 2020).

A nivel mundial, según Slavkovic et al. (2023) señalan que la motivación de los profesionales sanitarios se ve frecuentemente comprometida como resultado de niveles elevados de estrés. El personal en Serbia, se enfrenta a niveles elevados de estrés relacionado con el trabajo, atribuido principalmente a su clima laboral, debido a que presentan equipos inadecuados y escasez de empleados cualificados, lo que genera una importante carga de trabajo.

Por su parte, Saeed et al. (2022) indican que la comunicación intra e interprofesional de los trabajadores de la salud es un elemento humano importante en la atención de la salud. El comportamiento de comunicación defectuoso se ve exacerbado por cambios rápidos en el equipo, altas cargas de trabajo, clima laboral inadecuado y falta de respeto mutuo. Además, Coughlan et al. (2019) sostienen que la falta de formación en comunicación y motivación conduce a la pérdida de información esencial y compromete la seguridad del paciente. De igual manera, Skoogh et al. (2021) indican que la mayoría de errores médicos en obstetricia pueden atribuirse a un clima laboral inadecuado en hasta el 70% de los casos. Los análisis de errores en la sala de parto mostraron que los factores causales de los eventos adversos se debieron en un 65% a factores humanos y sólo un 4% a problemas técnicos.

Según Haroon & Qahtani (2020) en el Ministerio de Salud de Arabia Saudita ha resaltado la relevancia del absentismo laboral, dado que más del 56% de los trabajadores en los hospitales públicos no demuestran compromiso con la institución en su labor, debido a los bajos niveles de motivación. Por otro lado, Ejigu et al. (2023) indican que los estudios sobre la motivación de los trabajadores de la salud y los determinantes que afectan su motivación fueron poco estudiados en los países en desarrollo, así como en Etiopía.

De igual manera, Kröger & Puthenparambil (2020) indican que aproximadamente el 40% del personal de salud en los países nórdicos y el 75% en Finlandia han contemplado abandonar sus empleos. Compartiendo esa misma idea, Saleh et al. (2022) sostiene que esta tendencia se atribuye a la falta de compromiso y a una carga laboral física y mental excesiva, provocada por un aumento en la complejidad de los casos y una menor proporción de personal disponible. Del mismo modo, en Chile, Santana (2022) señala que algunos clientes internos de la salud están motivados por su entorno laboral, sin embargo, el 26% muestra lo opuesto, es decir, no se sienten motivados debido a un ambiente laboral inapropiado, sobre todo cuando los recursos, como los equipos biomédicos, son limitados.

En el ámbito nacional, según un informe de Conexión Esan (2020) se observa que 1 de cada 4 trabajadores decide permanecer en una institución después de su primer día laboral, y el 86% suele tomar decisiones dentro de los próximos seis meses. Además, el 77% de las empresas peruanas según D'Agostino (2019) sostiene que la falta de motivación laboral es un grave factor para retener al personal sanitario, atribuido a factores como la escasez de medios y recursos, inexperiencia, carga laboral elevada y, principalmente, una remuneración insuficiente.

En el estudio de Choque (2020) se evidenció que el 94% de los empleados encuestados experimentan un ambiente laboral positivo, mientras que el 6% restante reportó una percepción negativa del clima organizacional. Si bien la gran mayoría del personal experimenta un clima organizacional positivo, es esencial que la organización continúe evaluando y mejorando constantemente sus prácticas y políticas internas para garantizar un entorno de trabajo saludable y satisfactorio para todos los empleados.

No obstante, Sánchez (2019) indicó que la falta de un adecuado manejo de la gestión de personal en las instituciones del país tiene repercusiones significativas en el clima laboral, especialmente en áreas críticas como el Servicio de Obstetricia. Esta situación puede manifestarse de diversas maneras y tener consecuencias directas en la calidad de la atención médica y el bienestar del personal sanitario.

A nivel local, el servicio obstétrico de un hospital de Lambayeque referencial de toda la macro región norte, se compone como una de las principales áreas para prorrogar la existencia humana, brindando atención de las gestantes y puérperas; sin embargo, se observa situaciones de conflicto, desánimo, envidia, críticas no constructivas, celo profesional entre el personal asistencial nombrado y contratado y conllevando esto a que las jornadas laborales se tornen extenuantes y peligrosas, perjudicando el cuidado de la salud y bienestar de las pacientes, complicaciones evitables durante el embarazo, parto y posparto e incumplimiento del objetivo del servicio, así como una mayor incidencia de eventos adversos. Por tanto, resulta pertinente llevar a cabo esta investigación, la cual contribuirá a mejorar tal situación y contribuirá al cumplimiento del tercer objetivo de desarrollo sostenible establecido por las Naciones Unidas (2023) centrado en la salud y el bienestar, el cual, busca incrementar significativamente la financiación de la salud de la salud y mejorar la contratación, formación, retención y capacitación del personal médico en naciones en desarrollo, con un enfoque especial en los países menos desarrollados.

Ante lo mencionado líneas anteriores la pregunta o problema de investigación será: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital, Lambayeque 2024? Por lo tanto, esta investigación se justifica en el aspecto teórico porque permite validar teorías y conceptos relacionados con la relación clima y motivación laboral, así como la relevancia de la capacitación continua en el ámbito de la salud. Igualmente, se justifica en el aporte práctico porque mejorar el clima y la motivación laboral en un servicio de obstetricia puede tener beneficios significativos. Un entorno de trabajo motivador y positivo puede aumentar la satisfacción y el compromiso del personal obstetra, traduciéndose en una mejor calidad de atención para las gestantes y los recién nacidos.

Por otro lado, la relevancia social radica en que un personal motivado y satisfecho tiende a brindar una atención más cálida y de mayor calidad, lo que puede contribuir a mejorar la experiencia de las pacientes y crear un grado de confianza en el sistema de salud. Finalmente, en el aspecto metodológico, la investigación utiliza métodos científicos rigurosos para determinar la influencia entre el clima

organizacional y la motivación, incluyendo encuestas y análisis estadísticos, lo cual asegura la validez de los resultados.

Pasando a otra instancia el objetivo general fue: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital, Lambayeque 2024; y como objetivos específicos: identificar el nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico; evaluar la motivación laboral en el servicio obstétrico y relacionar las dimensiones del clima organizacional con la motivación laboral en el servicio obstétrico de un hospital, Lambayeque 2024.

Continuando con la narración del capítulo, ahora se muestra los antecedentes a nivel internacional, en Países Bajos, Hoeve et al. (2024) tiene como objetivo explorar la motivación, el clima organizacional y los factores relacionados en enfermeras profesionales; fue de diseño transversal mediante encuesta digital con preguntas de opción múltiple y abiertas. Como resultados se encontró que el nivel regular predominó en ambas variables; es decir, para el clima laboral se obtuvo un 54% y para la motivación el 47% respectivamente; por lo tanto, se llegó a la conclusión que la motivación, el clima se relacionan positivamente con una gran variedad de factores personales y laborales.

Por su parte, Tegegne et al. (2024) en Etiopía, tuvo como objetivo evaluar el estado de motivación laboral y los factores asociados con él entre los profesionales de la salud del Hospital Integral Especializado de Debre Markos. Se utilizó un estudio transversal de ámbito hospitalario. Se utilizaron técnicas de muestreo estratificado para extraer muestras de cada categoría laboral de manera proporcional. Como resultados se obtuvo que solo el 20% de los profesionales de la salud estaban motivados; en consecuencia, se ha concluido que el estado de motivación de las profesiones de la salud era muy bajo. La presencia de equipo médico, medicamentos y suministros adecuados, la seguridad en el trabajo, la capacitación y la satisfacción laboral fueron predictores importantes del estado de motivación.

En ese mismo sentido, en Arabia, Karaferis et al. (2022) ha diseñado un estudio cuyo propósito fue examinar en detalle los factores que pueden afectar la motivación y el clima laboral y evaluar los niveles de motivación en trabajadores que laboren en nosocomios estatales. Como parte de la metodología, se

recogieron 3.278 cuestionarios a través de un estudio descriptivo, donde los hallazgos han mostrado que el nivel de motivación entre el personal es bajo con un 46%; además, la motivación de los empleados de atención médica se vio afectada por factores relacionados con la supervisión, el salario y el involucramiento laboral.

Pasando a otro estudio internacional en Etiopía, Vo et al. (2022) investigaron la influencia del entorno laboral y la motivación laboral en personal obstetra, es por ello, que se utilizó un modelo lineal jerárquico (HLM) para analizar datos de 326 personas. Los hallazgos mostraron que el entorno laboral influyó negativamente en la motivación laboral. Además, se ha concluido que el nivel de motivación laboral es alto con un 45% debido a que el personal se encuentra promoviendo la automotivación, lo que genera resultados positivos.

A nivel nacional, en un estudio realizado por Cumpa (2023) realizó un estudio para averiguar si había una conexión entre la motivación y el ambiente laboral del personal de salud en un centro médico especializado de la ciudad. El estudio se centró en un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño correlacional. La población muestral estuvo compuesta por 74 participantes. Los hallazgos revelan que solo el 22% del personal consideraba que el clima organizacional era adecuado, y un porcentaje similar mostró un nivel de motivación adecuado. Esto llevó al desenlace de que hay una significativa correlación entre la motivación y clima organizacional del personal de salud. Además, se identificó una asociación entre las dimensiones del clima laboral y la motivación en el personal sanitario en dicho establecimiento.

Por otro lado, en su investigación Silva (2022) se propuso establecer el grado de asociación entre el clima organizacional y la motivación en personal sanitario en una institución prestadora de salud de EsSalud en Comas, donde el autor trabajó con el enfoque cuantitativo y correlacional, utilizando una encuesta como instrumento, mostraron que el 69% consideraban que el clima laboral estaba en un nivel regular; el 14% calificándolo como inadecuado y el 16% como adecuado. Además, el 62% tenían una motivación media. La conclusión principal fue que no había una significativa correlación entre la motivación y el clima organizacional en el hospital. Del mismo modo, no se encontró relación entre las dimensiones de la motivación y el clima laboral.

Asimismo, Soriano (2020) llevó a cabo un estudio para analizar la conexión entre el ambiente laboral y la motivación del personal de enfermería en un hospital público en Callao. El marco metodológico se basó en el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo y un diseño descriptivo comparativo no experimental. La muestra estuvo compuesta por 72 miembros del personal de enfermería, a quienes se les administró una encuesta con 34 ítems. Los hallazgos indicaron una correlación moderada positiva entre la motivación y el clima laboral, con un coeficiente de Spearman (RHO) de 0,358 y un valor de p de 0,002. Además, se observó que en ambas variables predominaba el nivel regular, con un 46% y un 40%, respectivamente.

A nivel local, en el hospital de las Mercedes Llatas (2020) llevó a cabo su informe indagando acerca de la posible asociación entre la motivación y clima organizacional en el personal médico; dicho ello, la investigación se enmarca en un diseño descriptivo correlacional, con una muestra censal de 28 profesionales médicos, incluidos tanto los nombrados como los contratados. Para evaluar las variables, se administraron dos cuestionarios. Los resultados revelaron una correlación directa y baja pero significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral ($p=0,000 < 0,05$; $r=0,525$). Se sugiere que, como consecuencia del incremento del clima organizacional, también incrementa la motivación laboral del personal médico.

Las variables de estudio clima organizacional y motivación laboral pertenece a la teoría general del humanismo, la cual en su enfoque humanista busca desarrollar el potencial humano, comprender la individualidad y mejorar la condición de las personas (citado por Bouret y Álvarez, 2018).

La primera variable clima organizacional se encuentra dentro de la teoría específica clima organizacional, en la que Sonia Palma (citado por Castro & Espinoza, 2019), centra en la idea de que esta variable resulta de las percepciones que tienen todos los trabajadores acerca de su ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas y el liderazgo de la empresa.

Palma sostiene que el clima interviene de manera directa en la motivación, desempeño y el compromiso del trabajador, así como en la retención y satisfacción

del talento humano en la institución. Según su teoría, un clima laboral positivo se caracteriza por la existencia de relaciones de confianza, comunicación efectiva, reconocimiento del trabajo bien hecho y un ambiente de trabajo colaborativo. Por otro lado, un clima laboral negativo se manifiesta en conflictos interpersonales, falta de reconocimiento, ambigüedad en responsabilidades y roles entre otros aspectos (Rivera, 2021).

Ante ello, Okoli & Nwakoby (2020) señalan que el clima organizacional abarca la percepción, las emociones y las actitudes compartidas por los integrantes de una organización respecto a sus elementos fundamentales. El clima organizacional refleja las normas, los valores y las actitudes que conforman la cultura de la organización, distinguiéndola de otras. Asimismo, para Lewin (citado por Raza et al., 2023) la variable en mención se refiere al estado de equilibrio o desequilibrio psicológico que perciben los individuos dentro de una organización, influenciado por la interacción de variables internas y externas.

Por su parte, Robbins (citado por Bermejo et al., 2022) define el clima organizacional como una serie de atributos que reflejan la calidad de la vida laboral, que se experimentan directamente por los empleados y que tienen un impacto en su bienestar y en el rendimiento de la organización. Siguiendo a Moran & Volkwein (citado por González et al., 2023) señalan que el clima organizacional tiene el potencial de influir en el comportamiento individual de los empleados, ya sea de forma positiva o negativa. Si bien la cultura organizacional brinda los intangibles que probablemente se acumularán para construir una psicología más profunda de las personas en un lugar, el clima ofrece un enfoque a los tangibles en el que los gerentes pueden concentrarse para desarrollar los comportamientos que necesitan para la efectividad. Por tanto, estos dos conceptos se complementan y pueden resultar mutuamente útiles en la práctica.

Además, según el enfoque de Santana & Pérez (2023) sostienen que el clima organizacional en el personal de salud es crucial debido a su dominio en la calidad de la atención, la motivación y el bienestar del personal. Un clima positivo se relaciona con una mayor satisfacción laboral y compromiso, traducéndose en una atención de mayor calidad para el paciente. Además, un buen clima promueve la comunicación efectiva, el trabajo en equipo, y la reducción del estrés laboral. Esto

no solo beneficia el bienestar y la salud del personal, sino que también contribuye a retener y atraer talento humano en el sector de la salud.

En ese mismo sentido, Berberoglu (2019) revela que el clima organizacional es de vital importancia en el personal de salud, ya que influye directamente en la calidad de la atención médica, la satisfacción laboral y la motivación del personal. Un clima organizacional positivo fomenta la colaboración y la comunicación efectiva entre los miembros del equipo, lo que mejora la eficiencia en la prestación de servicios de salud. Además, un ambiente laboral favorable contribuye a reducir el estrés y el agotamiento del personal, esto, a su vez, puede favorecer la retención de talento en el sector de la salud.

Por otro lado, de acuerdo con Semper et al. (2019) afirma que el clima organizacional en obstetras puede caracterizarse por una comunicación abierta y efectiva, apoyo entre colegas, acceso a recursos adecuados y condiciones laborales satisfactorias. Un liderazgo efectivo, que fomente el desarrollo profesional y una cultura organizacional basada en valores de ética y colaboración, también contribuye a un clima positivo. La satisfacción y motivación de los obstetras pueden estar influenciadas por estos aspectos, que pueden variar según la institución y el entorno laboral específico.

Las dimensiones de esta variable son planteadas por Sonia Palma (citado por Ortega, 2018) la primera de ellas, es la autorrealización, se relaciona con la capacidad de los empleados para alcanzar su máximo potencial en el trabajo. Incluye aspectos como el reconocimiento de sus logros, la posibilidad de desarrollo profesional y la oportunidad de asumir responsabilidades que les permitan crecer y sentirse realizados en su trabajo. La segunda dimensión se tiene al involucramiento laboral que se refiere al nivel en el que los empleados se encuentran conectados y comprometidos tanto con su trabajo como con la organización. Incluye aspectos como la identificación con los objetivos y valores de la empresa, el sentido de pertenencia y la disposición para esforzarse en alcanzar las metas organizacionales (Tolentino, 2018).

La tercera dimensión recae en la supervisión, el cual, se relaciona con las percepciones que tienen los trabajadores sobre el estilo de supervisión de sus superiores. Incluye aspectos como la claridad en las instrucciones, el apoyo y la

retroalimentación recibida, así como la equidad en el trato y la capacidad de los supervisores para resolver conflictos y problemas. Seguidamente se tiene a la comunicación, que se refiere a la efectividad de la comunicación en la organización, tanto vertical (de arriba hacia abajo y viceversa) como horizontal (entre pares). Incluye aspectos como la claridad en la transmisión de información, la apertura a recibir retroalimentación y la existencia de canales de comunicación efectivos (Félix, 2021). Por último, se tiene a las condiciones laborales, refiriéndose al ambiente físico y emocional en el que se desarrolla el trabajo. Incluye aspectos como la seguridad en el trabajo, el confort físico, la disponibilidad de recursos necesarios para realizar el trabajo y la percepción de equidad en la distribución de cargas laborales.

Seguidamente, se tiene a la teoría de la motivación de McClelland (citado por Fischer et al., 2023), propuesta por el psicólogo David McClelland, se centra en las necesidades humanas básicas y en cómo estas necesidades afectan el comportamiento individual siendo el logro, afiliación y la necesidad de poder. Estas necesidades influyen en el comportamiento humano y en la motivación para alcanzar metas y objetivos. Según McClelland, estas necesidades son aprendidas a lo largo de la vida y pueden variar en intensidad de una persona a otra. La teoría sugiere que las personas con una alta necesidad de logro tienden a ser más exitosas en entornos donde pueden establecer metas desafiantes y recibir retroalimentación sobre su desempeño.

Igualmente, aquellos con una alta necesidad de afiliación tienden a destacar en entornos donde pueden establecer relaciones interpersonales positivas y colaborar con los demás. Por otro lado, las personas con una alta necesidad de poder pueden sobresalir en roles de liderazgo y en situaciones donde pueden influir en otros. En resumen, la teoría de McClelland sugiere que entender y satisfacer estas necesidades puede ser clave para motivar a las personas y mejorar su desempeño en diferentes contextos (Andersen, 2018).

Por otro lado, Luthans (citado por Abera et al., 2023) define la motivación laboral como un proceso que comienza con una necesidad que activa un comportamiento, que a su vez resulta en la satisfacción de la necesidad y, finalmente, en la restauración de un nuevo equilibrio. Así mismo, Pinder (citado por Okoli &

Nwakoby, 2020) la motivación laboral se describe como el conjunto de fuerzas que llevan a una persona a iniciar y mantener un comportamiento vinculado al trabajo, definiendo su naturaleza, dirección, intensidad y duración. Estas fuerzas pueden originarse tanto dentro como fuera del individuo.

Por consiguiente, Parrales et al. (2022) refiere que la motivación laboral en el personal de salud es crucial para certificar la calidad de la atención, reducir el estrés laboral, mejorar el clima laboral y fomentar la retención y atracción del talento en el sector. En ese mismo enfoque Ruz et al. (2019) enseña que el personal sanitario motivado tiende a ofrecer una atención de mayor calidad a los pacientes, afrontar mejor el estrés laboral, contribuir a un entorno laboral positivo y de colaboración, y sentirse valorado y apreciado, lo que puede aumentar su compromiso y lealtad hacia la organización. Por lo tanto, es fundamental que las organizaciones de salud promuevan un ambiente laboral que promueva el compromiso y la motivación de su personal.

Deressa & Zeru (2019) sostiene que la motivación laboral en obstetras puede estar impulsada por su pasión y compromiso con la profesión, el reconocimiento y la valoración recibidos por su trabajo, las posibilidades de crecimiento profesional, un ambiente laboral positivo que fomente la comunicación y el apoyo entre colegas, condiciones laborales adecuadas en términos de remuneración, horarios y recursos, el sentido de logro al contribuir a la salud materna y fetal, y la posibilidad de equilibrar su vida laboral con la personal. Estos factores pueden variar entre los obstetras y pueden influir en su nivel de motivación y satisfacción en el trabajo (Benavides et al., 2020).

Finalmente, las dimensiones de esta variable son la necesidad de logro, donde McClelland (citado por Epstein et al., 2022) la identificó como una fuerza motivadora importante en las personas. Aquellos con una alta necesidad de logro tienden a buscar desafíos y metas que les permitan demostrar su competencia y habilidades. Estas personas prefieren tareas que ofrecen un grado moderado de dificultad, donde pueden tener éxito con esfuerzo y habilidad. Les gusta recibir retroalimentación sobre su desempeño y buscan mejorar continuamente.

La necesidad de afiliación, se le atribuye a la segunda dimensión, referida al deseo de establecer y fomentar relaciones interpersonales positivas y estrechas con

otras personas. Aquellos con una alta necesidad de afiliación valoran las relaciones amistosas y colaborativas, buscan la aceptación y la aprobación de los demás, y evitan los conflictos y la confrontación. Prefieren trabajar en equipos y disfrutan de la cooperación mutua. Como ultima dimensión se tiene a la necesidad de poder, se refiere al anhelo de influir, controlar o impactar en otras personas. Aquellos con una fuerte necesidad de poder buscan liderar y asumir responsabilidades que les permitan ejercer influencia sobre los demás. Les gusta la competencia y el desafío, y disfrutan de las situaciones donde pueden ejercer control y autoridad.

Como lo plantean varios autores citados, un clima laboral positivo se caracteriza por relaciones de confianza, comunicación efectiva y un ambiente de trabajo colaborativo, mientras que un clima negativo puede manifestarse en conflictos interpersonales y falta de reconocimiento. En el ámbito de la motivación laboral, las teorías de McClelland y otros destacan la importancia de comprender las necesidades individuales de los empleados y cómo estas influyen en su comportamiento y desempeño en el trabajo. La necesidad de logro, afiliación y poder son elementos clave que afectan la manera en que las personas se desempeñan en sus roles laborales y buscan satisfacción en su trabajo. La integración de estas teorías permite comprender que un clima organizacional positivo puede fomentar la satisfacción y la motivación laboral, mientras que un ambiente negativo puede tener el efecto contrario. Es fundamental que las organizaciones comprendan estas dinámicas y trabajen para instaurar ambientes laborales que originen el desarrollo personal, la colaboración y la satisfacción de necesidades propias de sus empleados.

Para finalizar el capítulo la hipótesis del estudio será: H_i : existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital, Lambayeque 2024.

II. METODOLOGÍA

La investigación en mención fue elaborada según el tipo básica ya que desde la perspectiva de Hernández & Mendoza (2018) refieren que se centra en la adquisición de conocimientos y la comprensión de fenómenos sin una aplicación práctica inmediata. Paralelamente a lo mencionado, fue de enfoque cuantitativo, tal y como lo menciona Pereyra (2020) porque es aquella que se enfoca en recopilar y analizar datos numéricos, con el objetivo de medir variables, identificar patrones de comportamiento y extrapolar resultados a una población más extensa.

Por otro lado, fue de diseño no experimental, porque de acuerdo con Barbosa et al. (2020) estos métodos permiten al investigador recopilar datos sobre variables tal como se manifiestan en la realidad, sin intervenir en la situación estudiada. Sumado a ello, Rebollo & Ávalos (2022) señalan que fue correlacional ya que se recopilan datos relevantes sobre las variables y se investiga si existe alguna relación entre ellas, mediante el uso de métodos estadísticos como el coeficiente de correlación.

Pasando a otra instancia ahora se tiene a las variables del estudio, la primera de ellas es el clima organizacional, cuya definición conceptual es determinada por Palma (citado por Valle, 2021) quien la describe como el entorno emocional y psicológico y percibido en una organización que afecta el comportamiento, la actitud y el rendimiento de sus integrantes. De acuerdo con la definición operacional, el clima organizacional puede tener un impacto significativo en la satisfacción laboral y la retención de talento; por ello, ha sido medido a través de un cuestionario cuyas dimensiones fueron: autorrealización, involucramiento laboral, comunicación, supervisión y condiciones laborales. Esta variable, fue evaluada mediante la escala ordinal.

La segunda variable recae en la motivación laboral, para McClelland (citado por Guo et al., 2021), señala que está estrechamente relacionada con la búsqueda de desafíos, necesidad de logro y éxito en el trabajo; asimismo, como definición operacional, se refiere a los impulsos internos que llevan a las personas a realizar acciones relacionadas con su trabajo, ante ello, fue evaluado mediante un cuestionario que contiene las siguientes dimensiones: necesidad de logro, la necesidad de afiliación y la necesidad de poder, a través de una escala ordinal.

Como consecuencia, de lo escrito líneas anteriores, la población sujeta a estudio estuvo conformada por 30 obstetras, 18 médicos y 16 técnicos en obstetricia de un hospital de Lambayeque, haciendo un total de 64 sujetos participantes que formaron parte del estudio; por lo tanto, se trabajó con una población muestral. Asimismo, como criterios de inclusión se tomó en cuenta al personal nombrado y contratado, personal que lleva laborando más de tres meses en el servicio de obstetricia y personal que acepte su participación mediante su firma en el consentimiento informado; de igual manera, se ha tenido en cuenta los criterios de exclusión conformados por: personal obstetra, médico y técnico que se encuentre con licencias y de vacaciones, personal enfermero, personal de otras áreas y personal que se niegue a participar en el estudio.

Por otro lado, para la recolección de datos, la investigadora trabajó con la técnica denominada encuesta y como instrumento el cuestionario; por ello, se tomó el cuestionario desarrollado por Sonia Palma (CL – SPL) y validado por Flores (2023) para evaluar el clima organizacional, el cual contiene 50 preguntas distribuidas en cinco áreas: realización personal (ítems 1-10), involucramiento (ítems 11-20), supervisión (ítems 21-30), comunicación (ítems 31-40) y condiciones laborales (ítems 41-50). Para evaluar la motivación laboral, se utilizó un cuestionario basado en las dimensiones propuestas por McClelland, según Conde (2019). Este cuestionario consta de tres dimensiones: necesidad de logro (ítems 1-20), poder (ítems 21-29) y afiliación (ítems 30-40), sumando un total de 40 preguntas. La valoración se realizó utilizando una escala de Likert. Ante lo mencionado, los instrumentos ya se encuentran validados; sin embargo, por un tema de adaptación a la realidad del estudio, estos han pasado nuevamente por el juicio de experto y para evaluar la confiabilidad se realizó mediante la prueba del Alfa de Cronbach.

Asimismo, se realizó un análisis descriptivo manipulando el software estadístico SPSS versión 25, tratándose de un análisis univariado utilizando diversas herramientas, como estadísticas descriptivas aplicadas a las variables. Estas estadísticas proporcionan información sobre los valores típicos y la dispersión de los datos. Entre las medidas descriptivas se incluyen la mediana, la moda y la media, que representan la tendencia central, y medidas de variabilidad como la varianza y el rango, que representan la dispersión de los valores. Para el análisis inferencial, se utilizan comúnmente los índices de correlación de Spearman y

Pearson. El coeficiente de correlación de Pearson evalúa la relación lineal entre dos variables continuas y es adecuado cuando los datos tienen una distribución normal. Por otro lado, el coeficiente de correlación de Spearman evalúa cualquier relación monótona entre dos variables continuas y es apropiado cuando los datos no persiguen una distribución normal. Ambos índices varían entre -1 y 1.

Finalmente, Bitter et al. (2020) indica que en la presente investigación se tomaron los siguientes criterios éticos: consentimiento informado, asegurar de obtener dichos informes de todos los partícipes del estudio, proporcionándoles una explicación clara de los objetivos, los procedimientos, así como los beneficios y posibles riesgos del estudio.

Asimismo, se ha tenido en cuenta la confidencialidad y anonimato, ya que se aseguró que la información recopilada se mantenga confidencial y que los participantes permanezcan en el anonimato, asegurándose de que no se divulguen sus identidades en ningún informe. De igual manera, se tiene a la beneficencia y no maleficencia, porque se aseguró que la investigación sea beneficiosa para la sociedad y los participantes, restando cualquier posible daño físico o psicológico. Por último, se tiene al criterio de justicia, porque se ha garantizado que los participantes sean seleccionados de manera justa y que todos tengan la misma oportunidad de participar en la investigación, evitando cualquier forma de discriminación.

III. RESULTADOS

Objetivo general:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital, Lambayeque 2024.

Tabla 1

Relación del clima organizacional y la motivación laboral

		Motivación laboral
	Correlación de Pearson	,353**
Clima organizacional	Sig. (bilateral)	,004
	N	64

Nota. Instrumento aplicado a profesionales del servicio de obstetricia - 2024

Ante los resultados obtenidos, el sig. bilateral calculado de 0,004 menor a 0,05. Se confirma la relación significativa, además el valor del coeficiente de Pearson de 0,353. Se confirma la relación directa de grado bajo del clima organizacional y la motivación laboral en el servicio de obstetricia del hospital; esto sugiere que un mejor clima organizacional está asociado con una mayor motivación laboral entre los trabajadores del hospital.

Objetivo específico 1:

Identificar el nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico.

Tabla 2

Nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico

		N	%
Válido	Inadecuado	7	10,9
	Regular	50	78,1
	Adecuado	7	10,9
	Total	64	100,0

Nota. Instrumento aplicado a profesionales del servicio de obstetricia - 2024

Se muestra en la tabla 2, que, de 64 profesionales del servicio de obstetricia, la mayoría percibieron un nivel de clima organizacional regular, el 10,9% en un nivel inadecuado y el 10,9% en un nivel alto. Esto se evidencia en la presencia de normas y procedimientos claves para dirigir las actividades laborales, así como el cumplimiento de las tareas y un alto compromiso. Sin embargo, perciben que no hay oportunidades de progresar en la institución, y poca promoción de mejorar el crecimiento profesional. Por lo tanto, la institución aún tiene mucho por mejorar en el clima organizacional, debido a la variabilidad de sus indicadores.

Tabla 3*Nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico, según dimensiones*

	Inadecuado		Regular		Adecuado		Total N
	N	%	N	%	N	%	
Realización personal	12	18.8	50	78.1	2	3.1	64
Involucramiento laboral	7	10.9	49	76.6	8	12.5	64
Supervisión	7	10.9	49	76.6	8	12.5	64
Comunicación	8	12.5	51	79.7	5	7.8	64
Condiciones laborales	7	10.9	50	78.1	7	10.9	64

Nota. Instrumento aplicado a profesionales del servicio de obstetricia - 2024

Se muestra en la tabla 3, que todas las dimensiones del clima organizacional fueron percibidas en un nivel regular, siendo este en la comunicación (79,7%), realización personal (78,1%), condiciones laborales (78,1%), involucramiento laboral (76,6%) y supervisión (76,6%). Se evidencia que el servicio de obstetricia los mayores esfuerzos se han centrado en la supervisión e involucrar al personal, siendo necesario la mejora en el ámbito de la realización personal de los profesionales.

Objetivo específico 2:

Evaluar la motivación laboral en el servicio obstétrico de un hospital, Lambayeque 2024.

Tabla 4

Nivel de motivación laboral en el servicio obstétrico

		N	%
Válido	Baja motivación	1	1,6
	Moderada motivación	55	85,9
	Alta motivación	8	12,5
	Total	64	100,0

Nota. Instrumento aplicado a profesionales del servicio de obstetricia - 2024

Se muestra en la tabla 4, que la mayoría de los profesionales del servicio de obstetricia tenían un nivel de motivación moderada con un 85,9%, seguido de un 12,5% con alta motivación y sólo el 1,6% con una baja motivación. Con una menor valoración en ser reconocido como alguien importante, y no les motiva estudiar relaciones públicas, siendo sus mayores motivantes sentirse satisfecho con su trabajo.

Tabla 5*Nivel de motivación laboral en el servicio obstétrico, según dimensiones*

	Necesidad de logro		Necesidad de poder		Necesidad de afiliación	
	N	%	N	%	N	%
Baja motivación	0	0.0	2	3.1	2	3.1
Moderada motivación	53	82.8	56	87.5	56	87.5
Alta motivación	11	17.2	6	9.4	6	9.4
Total	64	100.0	64	100.0	64	100.0

Nota. Instrumento aplicado a profesionales del servicio de obstetricia - 2024

Se muestra en la tabla 5, que las dimensiones de la motivación laboral destacaron en un nivel moderado en la necesidad de poder (87,5%), necesidad de afiliación (87,5%) y necesidad de logro (82,8%). En el que se evidencia una motivación más dirigida a la autorrealización y el reconocimiento del personal, buscan desafíos para demostrar sus mejores competencias.

Objetivo específico 3:

Relacionar las dimensiones del clima organizacional con la motivación laboral en el servicio obstétrico de un hospital, Lambayeque 2024.

Tabla 6

Relación de las dimensiones del clima organizacional y la motivación laboral

		Motivación laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	,392**
	Sig. (bilateral)	,001
	N	64
Involucramiento laboral	Correlación de Pearson	,272*
	Sig. (bilateral)	,030
	N	64
Supervisión	Correlación de Pearson	,272*
	Sig. (bilateral)	,030
	N	64
Comunicación	Correlación de Pearson	,378**
	Sig. (bilateral)	,002
	N	64
Condiciones laborales	Correlación de Pearson	,354**
	Sig. (bilateral)	,004
	N	64

Se muestra en la tabla 6, con un sig. bilateral calculado de 0,001 menor a 0,05. Se confirma la relación significativa, además el valor del coeficiente de Pearson de 0,392. Confirma la relación directa de grado bajo de la dimensión realización personal y la motivación laboral. El sig. bilateral calculado de 0,030 menor a 0,05. Se confirma la relación significativa, además el valor del coeficiente de Pearson de 0,272. Confirma la relación directa de grado bajo de la dimensión involucramiento y la motivación. El sig. bilateral calculado de 0,030 menor a 0,05. Se confirma la relación significativa, además el valor del coeficiente de Pearson de 0,272. Confirma la relación directa de grado bajo de la dimensión supervisión y la motivación laboral. El sig. bilateral calculado de 0,002 menor a 0,05. Se confirma la relación significativa, además el valor del coeficiente de Pearson de 0,378. Confirma la relación directa de grado bajo de la dimensión comunicación y la motivación laboral. El sig. bilateral calculado de 0,004 menor a 0,05. Se confirma la relación significativa, además el valor del coeficiente de Pearson de 0,378. Confirma la relación directa de grado bajo de la dimensión condiciones laborales y la motivación.

IV. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un hospital, Lambayeque 2024, se ha encontrado en la primera tabla que, prevalece una correlación de gran significancia y siendo positiva entre la motivación y el clima organizacional en el servicio de obstetricia del hospital, donde se ratifica que existe una directa relación y de grado bajo entre estas dos variables. Este hallazgo sugiere que, en el contexto del hospital estudiado, un mejor clima organizacional está asociado con una mayor motivación laboral entre los trabajadores. Por lo tanto, un clima organizacional favorable, determinado por la transparencia, comunicación efectiva y apoyo mutuo, puede cultivar un sentido de pertenencia y motivación entre el personal. Esta conexión emocional con el trabajo puede traducirse en una mayor satisfacción laboral, promoviendo la colaboración y reduciendo conflictos interpersonales. Además, un ambiente laboral positivo puede mitigar el estrés y la fatiga laboral, contribuyendo a una mejor salud emocional y física de los trabajadores. Esta relación entre las variables también puede influir en la calidad de la atención al paciente, ya que un personal motivado y comprometido tiende a ofrecer un servicio más atento y de mayor calidad. Por ende, estos hallazgos destacan el imponente rol de que las organizaciones de salud inviertan en la mejora del clima organizacional como una estrategia integral para promover el bienestar del personal. Los resultados son consistentes con varias investigaciones previas. Llatas (2020) encontró una correlación directa y baja pero significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral ($r=0,525$; $p=0,000$), revelando que si el clima organizacional mejora, del mismo modo lo hace la motivación laboral del personal médico. Similarmente, Soriano (2020) reportó una correlación positiva moderada en un hospital público en Callao, con un coeficiente de Spearman (RHO) de 0,358 y un p-valor de 0,002. Sin embargo, los hallazgos contrastan con el aporte de Silva (2022), quien no halló una correlación significativa entre el clima organizacional y la motivación en un hospital de EsSalud en Comas. Esta discrepancia podría explicarse por diferencias en las características organizacionales, culturales y administrativas entre los hospitales estudiados. Por otro lado, Cumpa (2023) también descubrió una significativa correlación entre las variables estudiadas, lo cual apoya la relevancia de nuestro

hallazgo y refuerza la importancia de un buen clima organizacional en la motivación laboral. Igualmente, la teoría propuesta por teoría de Berberoglu (2019) y Semper et al. (2019) respalda los hallazgos de este estudio al resaltar la importancia del ambiente laboral en el personal de salud, especialmente en términos de calidad de atención, satisfacción laboral y motivación. Un clima positivo, representado por un flujo comunicativo efectivo, el apoyo entre colegas y el liderazgo efectivo, puede mejorar significativamente la eficiencia en la prestación de los servicios de salud. Sin embargo, los resultados también sugieren que la institución necesita abordar áreas como las oportunidades de progreso y el desarrollo profesional para mejorar el entorno laboral y, en última instancia, el bienestar de su personal.

De acuerdo con el primer objetivo específico: Identificar el nivel del clima organizacional en el servicio obstétrico, se ha encontrado que la percepción del clima organizacional en el servicio de obstetricia del hospital es variada, con la mayoría de los profesionales percibiéndolo como regular. Aunque se observa un cumplimiento de normas y procedimientos, así como un alto compromiso laboral, también se señala la falta de oportunidades de progreso y promoción del crecimiento profesional. Estos hallazgos sugieren que, aunque existen aspectos positivos en el clima organizacional, todavía hay áreas significativas que la institución necesita mejorar para crear un ambiente laboral más satisfactorio y motivador. Los resultados de este estudio coinciden con investigaciones previas sobre el ambiente laboral en el campo de la salud; como es el estudio de Cumpa (2023) encontrando que solo el 22% del personal consideraba que el clima organizacional era adecuado, lo que sugiere que la apreciación de un clima deficiente no es única a este estudio. Del mismo modo, Silva (2022) y Soriano (2020) también encontraron que la gran parte de los evaluados en el sector salud percibían el clima organizacional como regular, lo que sugiere una tendencia común en la percepción del ambiente laboral en este sector. Por otro lado, en referencia a las dimensiones de esta variable, en la tabla 3, ha prevalecido el nivel regular, donde se evidencia que en el servicio de obstetricia los mayores esfuerzos se han centrado en la supervisión e involucrar al personal, siendo necesario la mejora en el ámbito de la realización personal de los profesionales. Este aspecto es crucial, ya que la realización personal está concisamente asociada con la

satisfacción laboral y la motivación, elementos esenciales para el desempeño óptimo del personal de salud. Sumado a ello, la teoría de Santana & Pérez (2023) argumentan que el ambiente organizacional en el personal de salud desempeña un papel crucial debido a su impacto en la calidad del servicio, la motivación y el bienestar de los empleados. Un clima positivo está asociado con niveles más altos de satisfacción laboral y compromiso, lo que se traduce en una atención de mayor calidad para el paciente. Además, fomenta una comunicación efectiva, trabajo en equipo y la reducción del estrés laboral, lo cual no solo beneficia al personal, sino que también facilita la atracción y retención de talento en el sector de la salud. Esto implica que las intervenciones dirigidas a mejorar el clima organizacional podrían tener un impacto directo en la motivación laboral, mejorando así la calidad de la atención y el bienestar del personal de salud. Es crucial enfatizar que la mejora del ambiente organizacional no solo debe enfocarse en establecer un entorno laboral más positivo, sino también en adoptar políticas que promuevan el desarrollo profesional y oportunidades de avance. Las instituciones de salud deben considerar programas de capacitación continua, oportunidades de promoción interna y reconocimiento del desempeño excepcional como estrategias clave para mejorar el clima laboral. La literatura sugiere que un favorable clima organizacional puede actuar como un factor protector contra el agotamiento y el estrés laboral, condiciones que son prevalentes en el ámbito de la salud debido a la naturaleza demandante de este trabajo. Un ambiente de trabajo favorable puede ayudar a mitigar estos efectos negativos, promoviendo la resiliencia y la satisfacción entre los profesionales de la salud. En conclusión, los resultados de este estudio resaltan la relevancia de un ambiente organizacional favorable en el servicio de obstetricia. A pesar de que se han notado puntos positivos como el cumplimiento de las normas y un elevado compromiso laboral, es crucial atender las áreas de mejora señaladas, especialmente en lo que respecta al fomento del desarrollo profesional y la realización personal de los empleados. Al realizarlo, se potenciará no solo la motivación, sino también el bienestar y la calidad de atención del personal sanitario.

Continuando con la discusión, ahora se tiene al segundo objetivo específico: Evaluar la motivación laboral en el servicio obstétrico; cuyos resultados revelan que la mayoría de los profesionales del servicio de obstetricia tienen un nivel

moderado de motivación, con una alta valoración de la necesidad de poder, afiliación y logro. Aunque la mayoría se siente motivada por sentirse satisfechos con su trabajo, hay una menor valoración en ser reconocidos como alguien importante y en la motivación por estudiar relaciones públicas. Es decir, la mayoría de los sujetos participantes que tienen un nivel moderado de motivación sugiere un equilibrio entre diferentes aspectos de su trabajo y su motivación. Este equilibrio puede ser positivo en el sentido de que no están experimentando una falta de motivación, lo cual podría afectar negativamente su desempeño y compromiso laboral. Por otro lado, un nivel moderado de motivación también podría indicar que hay áreas de mejora en cuanto a la satisfacción y el compromiso laboral. Es importante tener en cuenta que la motivación es un aspecto multifacético y puede estar influenciada por diversos factores, como la satisfacción con el trabajo, el ambiente laboral y la compensación. Por lo tanto, es posible que los profesionales del servicio de obstetricia se sientan motivados en algunos aspectos de su trabajo, pero menos motivados en otros. Los resultados son consistentes con investigaciones anteriores. Tegegne et al. (2024) encontraron que solo el 20% de los profesionales de la salud estaban motivados, lo que sugiere un estado de motivación generalmente bajo en este sector. Karaferis et al. (2022) también encontraron un nivel bajo de motivación entre el personal de atención médica, afectado por factores como la supervisión y el salario. En contraste, Vo et al. (2022) concluyeron que el nivel de motivación laboral es alto en un 45%, destacando la importancia de la automotivación para generar resultados positivos. Paralelamente a lo mencionado, la teoría de Ruz et al. (2019) respalda los hallazgos al señalar que el personal sanitario motivado tiende a ofrecer una atención de mayor calidad, contribuir a un entorno laboral positivo y sentirse valorado, lo que puede aumentar su compromiso y lealtad hacia la organización. Por ello, un nivel moderado de motivación puede ser positivo, ya que indica que los profesionales no están desmotivados, pero también puede ser un área de mejora, ya que un mayor nivel de motivación podría conducir a un desempeño aún mejor y a una mayor satisfacción laboral. Por otro lado, Deressa & Zeru (2019) destacan que la motivación laboral en obstetras puede estar impulsada por la pasión y compromiso con la profesión, el reconocimiento recibido, oportunidades encaminadas al desarrollo profesional y un ambiente laboral positivo.

Finalmente, se tiene el último objetivo específico: relacionar las dimensiones del clima organizacional con la motivación laboral en un hospital, Lambayeque; donde se observa en la tabla 5, las dimensiones del clima organizacional tienen una relación significativa y directa de grado bajo con la motivación laboral en el servicio de obstetricia. Específicamente, se encontró que el involucramiento, la supervisión, la realización personal, condiciones laborales y la comunicación están significativamente relacionadas con la motivación laboral, con coeficientes de Pearson que van desde 0,272 hasta 0,392. Por ende, la realización personal, que se refiere al sentido de logro y crecimiento personal que los profesionales experimentan en su trabajo, muestra una relación con la motivación laboral, sugiriendo que cuando los trabajadores se sienten realizados, están más motivados. El involucramiento laboral, que implica el grado de compromiso y participación en las actividades laborales, también tiene un impacto positivo en la motivación, indicando que un mayor compromiso laboral puede elevar los niveles de motivación. Asimismo, la supervisión, entendida como la calidad del liderazgo y el apoyo recibido por los superiores, está significativamente relacionada con la motivación laboral. Esto resalta la importancia de una supervisión efectiva y de apoyo en la promoción de un entorno de trabajo motivador. La comunicación, tanto vertical como horizontal, es otro factor crucial; una comunicación clara y abierta facilita la resolución de problemas, la cooperación y el sentido de pertenencia, lo cual incrementa la motivación. Finalmente, las condiciones laborales, que abarcan aspectos como el ambiente físico de trabajo, la carga de trabajo y los recursos disponibles, también muestran una relación significativa con la motivación laboral, subrayando que mejoras en estas áreas pueden contribuir a aumentar la motivación del personal. Aunque las relaciones no son extremadamente fuertes, son consistentes y estadísticamente significativas, lo que implica que las dimensiones del clima organizacional, cuando son gestionadas adecuadamente, pueden influir positivamente en la motivación laboral de los profesionales del servicio de obstetricia. Esto facilita una sólida base para que las políticas de gestión hospitalaria se enfoquen en mejorar estos aspectos del clima organizacional para fomentar una mayor motivación y, por ende, mejorar la satisfacción y calidad de la atención. Estos hallazgos sugieren que, aunque las relaciones no son fuertes, existe una conexión clara entre estos aspectos del clima organizacional y la motivación de los profesionales. Estos resultados son

consistentes con estudios previos. Silva (2022) encontró una relación entre las dimensiones de la motivación y el clima laboral en un hospital de EsSalud en Comas. Asimismo, Cumpa (2023) identificó una asociación similar entre las dimensiones del clima laboral y la motivación en el personal sanitario. Ambos estudios refuerzan la noción de que el clima organizacional, en sus diversas dimensiones, interviene en la motivación laboral del personal de salud. La teoría de Moran & Volkwein (citado por González et al., 2023) sugiere que el clima puede influir en la conducta de los empleados de manera positiva o negativa. Mientras que la cultura organizacional se enfoca en intangibles que afectan la psicología profunda de los empleados, el clima organizacional aborda aspectos tangibles que los gerentes pueden manipular para fomentar comportamientos deseados. Esto complementa los hallazgos de que un buen clima organizacional puede mejorar la motivación laboral. Por otro lado, Parrales et al. (2022) destacan que la motivación laboral es crucial para la calidad de la atención, la reducción del estrés laboral y la retención del talento en el sector de la salud. Luthans (citado por Abera et al., 2023) define la motivación laboral como un proceso que comienza con una necesidad, lo cual se alinea con la idea de que diferentes dimensiones del clima organizacional satisfacen distintas necesidades del personal, contribuyendo así a su motivación.

V. CONCLUSIONES

1. Los resultados derivados confirman una relación significativa y directa, aunque de grado bajo, entre la motivación y el clima organizacional en el servicio de obstetricia del hospital. Esto indica que un mejor clima organizacional está asociado con una mayor motivación laboral entre los trabajadores.
2. La mayoría de los profesionales del servicio de obstetricia perciben un nivel de clima organizacional regular, con un porcentaje significativo que lo considera inadecuado. Aunque se observa la presencia de normas y procedimientos que guían las actividades laborales, así como un alto compromiso y cumplimiento de tareas, existe una percepción generalizada de falta de oportunidades de progreso en la institución y escasa promoción para el crecimiento profesional.
3. La mayoría de los profesionales del servicio de obstetricia mostraron un nivel de motivación moderada (85.9%); dicho ello, tener un nivel regular de motivación puede ser positivo en el sentido de que indica un equilibrio en el nivel de compromiso y entusiasmo por el trabajo, pero también puede ser importante buscar maneras de aumentar la motivación para mejorar el desempeño y la satisfacción laboral.
4. Se halló una relación significativa entre diversas dimensiones del clima organizacional y la motivación laboral en el servicio de obstetricia. La supervisión, el involucramiento, realización personal, las condiciones laborales y la comunicación mostraron una relación directa de grado bajo con la motivación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Al jefe del servicio de obstetricia, implementar medidas para mejorar el clima organizacional, para de esta manera incrementar la motivación en el total de sus trabajadores. Por consiguiente, se recomienda llevar a cabo la propuesta de mejora con un monitoreo regular del ambiente organizacional y de la motivación laboral para evaluar los efectos de las acciones tomadas y hacer ajustes según sea necesario.
2. Al director del hospital, se recomienda poner en marcha iniciativas que mejoren el clima organizacional en el entorno de trabajo. Esto podría abarcar la creación de programas para el desarrollo profesional y la oferta de oportunidades que les permita crecer, de manera clara y justa.
3. Al director del hospital, potenciar la gobernanza entre actores públicos y privados, sociedad civil y organizada para obtener beneficios que les brinde oportunidades de desarrollo a los trabajadores de salud y mejorar las condiciones laborales. Además, se sugiere ofrecer formación continua que pueda resultar en beneficios directos para su trabajo.
4. Al jefe del servicio de obstetricia, establecer estrategias que permitan mejorar el trabajo en equipo, una comunicación efectiva, el involucramiento del personal, los estilos de supervisión y condiciones laborales.

REFERENCIAS

- Abera, N., Haileselassie, W., Berhanu, N., Haile, B., Nigatu, F., Tewfik, N., Kiflie, Y., Medhin, G., Demissie, M., Tigabu, S., & Tadesse, D. (2023). Motivation and job satisfaction of community health workers in Ethiopia: A mixed-methods approach. *Human Resources for Health*, 21(1), 35. <https://doi.org/10.1186/s12960-023-00818-4>
- Andersen, J. (2018). Managers' Motivation Profiles: Measurement and Application. *Sage Open*, 8(2), 2158244018771732. <https://doi.org/10.1177/2158244018771732>
- Barbosa, A., Mar, E., & Molar, F. (2020). *Metodología de la investigación. Métodos y técnicas*. Grupo Editorial Patria.
- Benavides, A., Bohórquez, E., & Pérez, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385–390.
- Berberoglu, A. (2019). Impact of organizational climate on organizational commitment and perceived organizational performance: Empirical evidence from public hospitals. *BMC Health Services Research*, 18, 399. <https://doi.org/10.1186/s12913-018-3149-z>
- Bermejo, M., Suárez, I., & Salazar, M. (2022). El clima laboral en el contexto organizacional. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/journal/1815/181572159004/html/>
- Bitter, C., Ngabirano, A., Simon, E., & Taylor, D. (2020). Principles of research ethics: A research primer for low- and middle-income countries. *African Journal of Emergency Medicine*, 10(Suppl 2), S125–S129. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2020.07.006>
- Burger, M., & Dörner, D. (2017). The Role of Motivation in Complex Problem Solving. *Frontiers in Psychology*, 8, 851. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00851>
- Castro, C., & Espinoza, M. (2019). *Análisis clima laboral basado en el modelo CL-SPC en una empresa de seguridad y vigilancia*. [Tesis de posgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf
- Choque, M. (2020). *Relación del afrontamiento del estrés y clima organizacional en el personal del servicio de obstetricia del Hospital Regional Honorio Delgado*

- Espinoza durante pandemia por coronavirus 2019. Arequipa 2020.
<https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/10220>
- Conde, V. (2019). *Motivación laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de de salud, 2019* [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43593/Conde_CVD.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Conexión Esan. (2020). *¿Cómo retener y generar compromiso en el capital humano?*
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-retener-y-generar-compromiso-en-el-capital-humano>
- Coughlan, B., Powell, D., & Higgins, M. (2019). The Second Victim: A Review. *European Journal of Obstetrics, Gynecology, and Reproductive Biology*, 213, 11–16. <https://doi.org/10.1016/j.ejogrb.2017.04.002>
- Cumpa, G. (2023). Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3448691>
- D'Agostino, A. (2019, noviembre 21). *El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema*. Gestión. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresas-considera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592-noticia/>
- Deressa, A., & Zeru, G. (2019). Work motivation and its effects on organizational performance: The case of nurses in Hawassa public and private hospitals: Mixed method study approach. *BMC Research Notes*, 12, 213. <https://doi.org/10.1186/s13104-019-4255-7>
- Epstein, R., Ho, M., Scandalis, Z., & Ginther, A. (2022). The Motivation Competencies That Count Most: An Online International Study. *The Open Psychology Journal*, 15(1). <https://doi.org/10.2174/18743501-v15-e2202030>
- Félix, M. (2021). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de un instituto educativo de Tarma—Junín 2021* [Tesis de posgrado, Universidad Continental]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9172/4/IV_FHU_501_TI_Felix_Barrera_2021.pdf
- Fischer, H., Albanese, V., Marzo, R. R., Kozon, V., & Heidler, P. (2023). When the Going Gets Challenging—Motivational Theories as a Driver for Workplace Health Promotion, Employees Well-Being and Quality of Life. *Behavioral Sciences*, 13(11), 898. <https://doi.org/10.3390/bs13110898>

- Flores, C. (2023). Clima organizacional y desempeño laboral del personal asistencial del hospital público de Chiclayo. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/124430>
- González, T., Gelashvili, V., Martínez, J., & Herrera, G. (2023). Editorial: Organizational culture and climate: new perspectives and challenges. *Frontiers in Psychology, 14*, 1267945. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1267945>
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The Relationship between Achievement Motivation and Job Performance among Chinese Physicians: A Conditional Process Analysis. *BioMed Research International, 2021*, 6646980. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Haroon, H., & Qahtani, M. (2020). Assessment of Organizational Commitment Among Nurses in a Major Public Hospital in Saudi Arabia. *Journal of Multidisciplinary Healthcare, 13*, 519–526. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S256856>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hoeve, Y., Drent, G., & Kastermans, M. (2024). Factors related to motivation, organisational climate and work engagement within the practice environment of nurse practitioners in the Netherlands. *Journal of Clinical Nursing, 33*(2), 543–558. <https://doi.org/10.1111/jocn.16914>
- Karaferis, D., Aletras, V., Raikou, M., & Niakas, D. (2022). Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals. *Materia Socio-Medica, 34*(3), 216–224. <https://doi.org/10.5455/msm.2022.34.216-224>
- Kröger, T., & Puthenparambil, J. (2020). Hoivatyö muutoksessa: Suomalainen vanhustyö pohjoismaisessa vertailussa. *YFI julkaisuja, 6*. <https://jyx.jyu.fi/handle/123456789/57183>
- Llatas, M. (2020). Relación entre la motivación y el clima laboral en el departamento de medicina del hospital regional docente Las Mercedes de Chiclayo. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50895>
- Medina, D. (2017). *Clima laboral en el personal administrativo de la Universidad San Pedro de Chimbote, 2017* [Tesis de posgrado, Universidad San Pedro]. <http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/4597/Tesi>

- Sánchez, G. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral en los trabajadores de la red de servicios de salud Chota, 2017*. [Tesis de posgrado, Universidad Nacional de Cajamarca.] <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/3255>
- Santana, C. (2022). *Clima Laboral: El 71% de los colombianos no es feliz en su trabajo*. <https://blog.acsendo.com/clima-laboral-el-71-de-los-colombianos-es-feliz-en-su-trabajo>
- Santana, S., & Pérez, C. (2023). Dynamics of organizational climate and job satisfaction in healthcare service practice and research: A protocol for a systematic review. *Frontiers in Psychology*, 14, 1186567. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1186567>
- Semper, A., Sánchez, Z., Segredo, A., Hernández, A., Álvarez, M., Mestre, V., & Sánchez, Z. (2019). Clima organizacional en la atención a pacientes con morbilidad materna extremadamente grave. *Revista Cubana de Salud Pública*, 45(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0864-34662019000100002&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Silva, E. (2022). Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital nivel II -1 de EsSalud del distrito de Comas. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96849>
- Skoogh, A., Hall, M., Bååth, C., & Bojö, K. (2021). Adverse events in women giving birth in a labor ward: A retrospective record review study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1093. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-07109-5>
- Slavkovic, M., Eric, D., Miric, M., & Simonovic, M. (2023). Leveraging a Synergy in Motivation to Effect Job Satisfaction of Healthcare Professionals in Public Blood Bank Units: A Cross-Sectional Study. *Journal of Multidisciplinary Healthcare*, 16, 3203–3214. <https://doi.org/10.2147/JMDH.S433813>
- Soriano, M. (2020). *Clima organizacional y motivación laboral del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, Callao, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57295>
- Tegegne, E., Deml, Y., Yirdaw, G., & Bewket, Y. (2024). Work motivation and factors associated with it among health professionals in Debre Markos Comprehensive Specialized Hospital. *Scientific Reports*, 14, 2381. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-52409-5>

- Thu, N., Wilson, A., & McDonald, F. (2020). Motivation or demotivation of health workers providing maternal health services in rural areas in Vietnam: Findings from a mixed-methods study. *Human Resources for Health*, 13, 91. <https://doi.org/10.1186/s12960-015-0092-5>
- Tolentino, N. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores, de acuerdo con criterios internacionales en la empresa Flama Gas Corporation S.A.C. 2017. *Alicia*. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/REIP_f174ebcaf99f5e4e0ab9edfe1f02ba25
- Valle, M. (2021). *Relación entre el clima laboral y satisfacción laboral en organizaciones públicas y privadas* [Tesis de posgrado, Universidad de Lima]. https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/13192/Castro_Vega.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Vo, T., Tuliao, K., & Chen, C. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2), 49. <https://doi.org/10.3390/bs12020049>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima organizacional	Para Sonia Palma (citado por Medina, 2017) quien señala que el clima organizacional se refiere a la visión de las estructuras relacionadas con el ambiente de trabajo, puede ser para analizar las principales medidas preventivas y correctivas que sean necesarias para aumentar y/o mejorar la eficiencia del sistema y los resultados.	Se obtendrá toda la información a través de una encuesta evaluada por la escala de Likert; dadas las siguientes dimensiones: involucramiento laboral, supervisión, condiciones laborales y comunicación.	Condiciones laborales Realización personal Comunicación Supervisión Involucramiento laboral	Remuneraciones Objetivos de trabajos Toma de decisiones Recursos materiales Trabajo en equipo Desarrollo personal Desempeño Capacitación Innovación Nivel de información Relaciones interpersonales Canales de comunicación Nivel cooperativo Apoyo al trabajador. Métodos de trabajo Evaluación Nivel de compromiso Cumplimiento de la tarea Calidad de vida trabajo	cuestionario
Motivación laboral	McClelland (citado por Burger y	Dicha variable será medida a	Logro	Asumen riesgos y rinden mejor bajo las condiciones de un reto	Ordinal

Dörner (2017) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. través de una escala de Likert por medio de un cuestionario, cuyas dimensiones son: logro, afiliación, y poder.

Poder

moderado
Satisfacción personal al asumir su responsabilidad
Necesidad de retroinformación (feedback) sobre el rendimiento
Necesidad de sentirse realizado con el grupo de trabajo
Capacidad de innovar
Buscan status o posición
Son persuasivos
Competencia
Son asertivos y competitivos.
Buscan activamente contacto social con los demás.
Mantenimiento de redes interpersonales.
Mejor rendimiento cuando están presentes los incentivos afiliativos.

Afiliación

INSTRUMENTO SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL validado por Flores(2023)

I. DATOS GENERALES:

Edad:

Sexo: F () M ()

Nivel profesional:

Cargo:

Condición Laboral:

II. INSTRUCCIONES

Estimados participantes estamos interesados en conocer su opinión acerca del clima organizacional en el hospital donde usted labora; es por ello, que, en la siguiente encuesta, se le hace un listado de preguntas acerca del tema, en la cual, debe marca con un aspa (x) en el recuadro correspondiente.

Ante ello, seleccione una casilla considerando la siguiente escala:

1. Nunca
2. Poco
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

D1. Realización personal	1	2	3	4	5
1. Existen oportunidades de progresar en la institución.					
2. El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
3. En el hospital donde trabaja se promueve el desarrollo del personal.					
4. Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.					
5. Su jefe inmediato expresa el reconocimiento por los logros.					

6. Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.					
7. Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
8. Se valora los altos niveles de desempeño.					
9. La dirección promueven la capacitación que se necesita de acuerdo con cronograma periódicamente.					
10. Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras					
D2. Involucramiento laboral					
11. Se siente comprometido con el éxito del hospital					
12. El personal de salud demuestra su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja.					
13. Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del hospital.					
14. Se siente como parte de una familia en la institución.					
15. Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
16. En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.					
17. Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
18. El hospital cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias					
19. En el hospital donde labora, se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.					
20. El hospital donde labora, considera que es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
D3. Supervisión					
21. El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.					
22. Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo					
23. Existe un trato justo para el personal de salud que labora en el servicio de obstetricia.					

24. En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
25. El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
26. Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.					
27. Existen normas y procedimientos como guías de trabajo					
28. La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño del personal de salud.					
29. Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
30. Las evaluaciones al personal de salud que labora en el servicio de obstetricia, se realizan de manera constante.					
D4. Comunicación					
31. Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo					
32. En el hospital, la información fluye adecuadamente.					
33. En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.					
34. Existe empatía entre todo el personal de salud del servicio de obstetricia.					
35. Es posible la interacción con personal de salud de mayor jerarquía.					
36. Existen suficientes canales de comunicación.					
37. La institución fomenta y promueve la comunicación interna.					
38. El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en las diferentes áreas.					
39. En el hospital, se afrontan y superan los obstáculos.					
40. Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios del hospital.					
D5. Condiciones laborales					
41. La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					
42. La remuneración es atractiva en comparación con otros hospitales.					

43. Los objetivos de trabajo son metas estratégicas.					
44. Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión del hospital.					
45. El personal de salud tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.					
46. Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.					
47. Existe buena administración de los recursos.					
48. Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.					
49. El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.					
50. Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					

INSTRUMENTO SOBRE MOTIVACIÓN LABORAL validado por Silva (2022)

I. INSTRUCCIONES

Estimado personal de salud, el presente estudio, forma parte de una investigación, que tiene como fin medir la motivación laboral en el hospital público donde usted laboral; por ende, tiene como base posible respuestas descritas a continuación:

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

	MOTIVACIÓN LABORAL	N	CN	AV	CS	S
		1	2	3	4	5
	NECESIDAD DE LOGRO					
1	La satisfacción de un trabajo realizado es mejor que recibir premios.					
2	Me emociono al estar frente a nuevos desafíos					
3	Respondo ante situaciones que impliquen algún riesgo					
4	Cuando veo una tarea difícil me ofrezco a realizarla					
5	Encuentro una manera creativa para desarrollar mi trabajo					
6	Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil					
7	Soy responsable de los resultados obtenidos en el trabajo					
8	Me es fácil hacer lo que hago porque me apasiona					
9	Prefiero las actividades que demanden retos					
10	Creo que es importante ser evaluado para desarrollarme					
11	Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo					
12	Me exijo a mí mismo por alcanzar lo mejor					
13	Soy el alma de la fiesta, cuando hay un compartir en mi trabajo					

14	Siento que contribuyo con el éxito del equipo					
15	Busco la aceptación de los demás					
16	Pienso que tengo un don especial para hacer amigos					
17	Permito que me hagan bromas, con tal que sean felices					
18	Las amistades son más valiosas que un trabajo.					
19	Disfruto ayudando a los demás					
20	Ayudo a mis compañeros (as) sin esperar recompensa					
	NECESIDAD DE PODER					
21	Me siento satisfecho cuando reconocen mi trabajo públicamente					
22	Tengo ideas creativas para solucionar problemas					
23	Me esfuerzo con la finalidad de ser promocionado					
24	Busco persuadir a los que no están de acuerdo con mis ideas.					
25	Evito comprometerme en actividades que no reconozcan mi trabajo.					
26	Apoyo en actividades, aunque no reciba el crédito					
27	Busco información para solucionar alguna dificultad					
28	Busco a mis superiores para decirme en que puedo mejorar					
29	Me esfuerzo por obtener un beneficio					
	NECESIDAD DE AFILIACIÓN					
30	Me satisface conocer mi lado positivo y negativo					
31	Mi objetivo es crecer rápidamente en esta organización					
32	Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo					
33	Mi comprometo con la finalidad de alcanzar los objetivos					
34	Mis amigos no empiezan la reunión sin que esté presente					
35	Creo que debería estudiar relaciones públicas					
36	Hago lo posible por ganarme la amistad de las personas					
37	Estoy atento a las oportunidades que favorecen mi desarrollo.					
38	Me buscan para persuadir a alguien de cambiar su idea					

39	Ayudo porque seré reconocido como alguien importante					
40	Me junto con personas que contribuyan con mis planes					

Anexo 3. Fichas de validación del instrumento para la recolección de datos

Validación 1

Matriz de validación del cuestionario de la variable clima organizacional

Definición de la variable: es definida por Palma (citado por Valle, 2021) se describe como el entorno emocional y psicológico y percibido en una organización, que afecta el comportamiento, la actitud y el rendimiento de sus miembros.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones laborales	Remuneraciones	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	1	1	1	1	
		La remuneración es atractiva en comparación con otros hospitales.	1	1	1	1	
	Objetivos de trabajos	Los objetivos de trabajo son metas estratégicas.	1	1	1	1	
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión del hospital.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	El personal de salud tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	1	1	1	1	
		Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Recursos materiales	Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
		Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	1	1	1	1	

Activar
Ve a Conf

		Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	
Realización personal	Desarrollo personal	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	1	1	1	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	1	1	1	
		En el hospital donde trabaja se promueve el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	1	1	1	
		Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	1	1	1	
		Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.	1	1	1	1	
	Desempeño	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	1	1	1	
	Capacitación	La dirección promueve la capacitación que se necesita.	1	1	1	1	
Innovación	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	1	1	1	1		
Comunicación	Nivel de información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
		En el hospital, la información fluye adecuadamente.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
		Existe empatía entre todo el personal de salud del servicio de obstetricia.	1	1	1	1	
		Es posible la interacción con personal de salud de mayor jerarquía.	1	1	1	1	

	Canales de comunicación	Existen suficientes canales de comunicación.	1	1	1	1
		El hospital fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1
	Nivel cooperativo	El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en el servicio de obstetricia.	1	1	1	1
		En el servicio de obstetricia, se afrontan y superan los obstáculos.	1	1	1	1
		Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios del hospital.	1	1	1	1
	Supervisión	Apoyo al trabajador.	El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.	1	1	1
Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo.			1	1	1	1
Existe un trato justo para el personal de salud que labora en el servicio de obstetricia.			1	1	1	1
Métodos de trabajo		En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	1	1	1
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	1	1	1
		Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.	1	1	1	1
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	1	1	1	1
Evaluación		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño del personal de salud.	1	1	1	1
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	1	1	1

		Las evaluaciones al personal de salud que labora en el servicio de obstetricia, se realizan de manera constante.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Nivel de compromiso	Se siente comprometido con el éxito del hospital.	1	1	1	1	
		El personal de salud demuestra su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja.	1	1	1	1	
		Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del hospital.	1	1	1	1	
		Se siente como parte de una familia en el hospital.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de la tarea	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	1	1	1	
		En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.	1	1	1	1	
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		El hospital cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias	1	1	1	1	
	Calidad de vida trabajo	En el hospital donde labora, se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.	1	1	1	1	
		El hospital donde labora, considera que es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el comportamiento, actitud y rendimiento de personal de salud
Nombres y apellidos del experto	Juan Carlos Escalante Montoya
Documento de identidad	44840950
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital nacional Almanzor Aguinaga Asenjo
Cargo	Médico asistencial
Número telefónico	949218907
Firma	 The stamp contains the text: "Dr. Juan Carlos Escalante Montoya", "GINECOLOGIA Y GINECOLOGIA", "HOSPITAL NACIONAL ALMANZOR AGUINAGA ASEÑO", "CALLE 1044", and "LIMA".
Fecha	27/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable motivación laboral

Definición de la variable: McClelland (citado por Burger y Dörner (2017) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. Una situación específica provocará un cambio en el estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo.

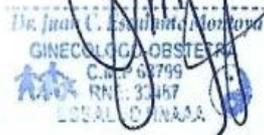
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Logro	Asumen riesgos y rinden mejor bajo las condiciones de un reto moderado	Me emociono al estar frente a nuevos desafíos.	1	1	1	1	
		Respondo ante situaciones que impliquen algún riesgo.	1	1	1	1	
		Cuando veo una tarea difícil me ofrezco a realizarla.	1	1	1	1	
		Prefiero las actividades que demanden retos.	1	1	1	1	
	Satisfacción personal al asumir su responsabilidad	La satisfacción de un trabajo realizado es mejor que recibir premios.	1	1	1	1	
		Encuentro una manera creativa para desarrollar mi trabajo	1	1	1	1	
		Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	1	1	1	
		Soy responsable de los resultados obtenidos en el trabajo.	1	1	1	1	

Activar

		Me es fácil hacer lo que hago porque me apasiona.	1	1	1	1	
		Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		Soy el alma de la fiesta, cuando hay un compartir en mi trabajo	1	1	1	1	
		Siento que contribuyo con el éxito del equipo	1	1	1	1	
	Necesidad de retroinformación (feedback) sobre el rendimiento	Creo que es importante ser evaluado para desarrollarme.	1	1	1	1	
		Me exijo a mí mismo por alcanzar lo mejor	1	1	1	1	
	Necesidad de sentirse realizado con el grupo de trabajo	Pienso que tengo un don especial para hacer amigos	1	1	1	1	
		Permito que se rían de mí, con tal que sean felices	1	1	1	1	
		Las amistades son más valiosas que un trabajo.	1	1	1	1	
		Disfruto ayudando a los demás	1	1	1	1	
		Busco la aceptación de los demás	1	1	1	1	
		Ayudo a mis compañeros (as) sin esperar recompensa	1	1	1	1	
Poder	Capacidad de innovar	Tengo ideas creativas para solucionar problemas	1	1	1	1	
		Busco información para solucionar alguna dificultad	1	1	1	1	
	Buscan status o posición	Me siento satisfecho cuando reconocen mi trabajo públicamente	1	1	1	1	

	Son persuasivos	Me esfuerzo con la finalidad de ser promocionado.	1	1	1	1	
		Busco persuadir a los que no están de acuerdo con mis ideas.	1	1	1	1	
		Apoyo en actividades, aunque no reciba el crédito	1	1	1	1	
		Me esfuerzo por obtener un beneficio	1	1	1	1	
	Competencia	Evito comprometerme en actividades que no reconozcan mi trabajo	1	1	1	1	
		Busco a mis superiores para decirme en que puedo mejorar	1	1	1	1	
Afilación	Son asertivos y competitivos	Me satisface conocer mi lado positivo y negativo	1	1	1	1	
		Estoy atento a las oportunidades que favorecen mi desarrollo	1	1	1	1	
	Buscan activamente contacto social con los demás	Hago lo posible por ganarme la amistad de las personas.	1	1	1	1	
		Ayudo porque seré reconocido como alguien importante.	1	1	1	1	
		Me junto con personas que contribuyan con mis planes.	1	1	1	1	
		Me buscan para persuadir a alguien de cambiar su idea.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de redes interpersonales	Mis amigos no empiezan la reunión sin que esté presente.	1	1	1	1	
		Creo que debería estudiar relaciones públicas.	1	1	1	1	
	Mejor rendimiento cuando están	Mi objetivo es crecer rápidamente en esta organización	1	1	1	1	
	presentes los incentivos afiliativos	Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo.	1	1	1	1	
Mi comprometo con la finalidad de alcanzar los objetivos.		1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Motivación laboral
Objetivo del instrumento	Estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo
Nombres y apellidos del experto	Juan Carlos Escalante Montoya
Documento de identidad	44840950
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en gestión de los servicios de la salud.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo.
Cargo	Médico Asistencial
Número telefónico	949218907
Firma	 
Fecha	27/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **ESCALANTE MONTOYA**
Nombres **JUAN CARLOS**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **44840950**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **CORDOVA CAYO DANIEL ADOLFO**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **08/04/24**
Resolución/Acta **0212-2024-UCV**
Diploma **052-239860**
Fecha Matriculación **29/08/2022**
Fecha Egreso **29/01/2024**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001906206



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/05/2024 08:17:58-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación 2

Matriz de validación del cuestionario de la variable clima organizacional

Definición de la variable: es definida por Palma (citado por Valle, 2021) se describe como el entorno emocional y psicológico y percibido en una organización, que afecta el comportamiento, la actitud y el rendimiento de sus miembros.

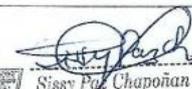
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones laborales	Remuneraciones	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	1	1	1	1	
		La remuneración es atractiva en comparación con otros hospitales.	1	1	1	1	
	Objetivos de trabajos	Los objetivos de trabajo son metas estratégicas.	1	1	1	1	
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión del hospital.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	El personal de salud tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	1	1	1	1	
		Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Recursos materiales	Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
		Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.	1	1	1	1	
	Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	1	1	1	1	

		Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	
Realización personal	Desarrollo personal	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	1	1	1	A considerar: En Capacitación: Capacitaciones según cronograma y de forma periódica de acuerdo a competencia profesional para personal de salud de manera constante?
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	1	1	1	
		En el hospital donde trabaja se promueve el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	1	1	1	
		Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.	1	1	1	1	
		Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.	1	1	1	1	
	Desempeño	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	1	1	1	
	Capacitación	La dirección promueven la capacitación que se necesita	1	1	1	1	
Innovación	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	1	1	1	1		
Comunicación	Nivel de información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
		En el hospital, la información fluye adecuadamente.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
		Existe empatía entre todo el personal de salud del servicio de obstetricia.	1	1	1	1	
		Es posible la interacción con personal de salud de mayor jerarquía.	1	1	1	1	

	Canales de comunicación	Existen suficientes canales de comunicación.	1	1	1	1
		El hospital fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1
	Nivel cooperativo	El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en el servicio de obstetricia.	1	1	1	1
		En el servicio de obstetricia, se afrontan y superan los obstáculos.	1	1	1	1
		Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios del hospital.	1	1	1	1
	Supervisión	Apoyo al trabajador.	El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.	1	1	1
Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo.			1	1	1	1
Existe un trato justo para el personal de salud que labora en el servicio de obstetricia.			1	1	1	1
Métodos de trabajo		En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	1	1	1
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	1	1	1
		Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.	1	1	1	1
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	1	1	1	1
Evaluación		La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño del personal de salud.	1	1	1	1
		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	1	1	1

		Las evaluaciones al personal de salud que labora en el servicio de obstetricia, se realizan de manera constante.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Nivel de compromiso	Se siente comprometido con el éxito del hospital.	1	1	1	1	
		El personal de salud demuestra su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja.	1	1	1	1	
		Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del hospital.	1	1	1	1	
		Se siente como parte de una familia en el hospital.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de la tarea	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	1	1	1	
		En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.	1	1	1	1	
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		El hospital cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias	1	1	1	1	
	Calidad de vida trabajo	En el hospital donde labora, se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.	1	1	1	1	
		El hospital donde labora, considera que es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el comportamiento, actitud y rendimiento de personal de salud y percepciones frente a su ambiente laboral.
Nombres y apellidos del experto	Sissy Paz Chapoñan
Documento de identidad	42422600
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruana
Institución	Consultorio obstétrico vida mujer e.i.r.l
Cargo	Gerente
Número telefónico	920761821
Firma	 
Fecha	27/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable motivación laboral

Definición de la variable: McClelland (citado por Burger y Dörner (2017) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. Una situación específica provocará un cambio en el estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo.

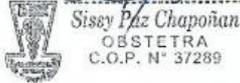
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Logro	Asumen riesgos y rinden mejor bajo las condiciones de un reto moderado	Me emociono al estar frente a nuevos desafíos.	1	1	1	1	
		Respondo ante situaciones que impliquen algún riesgo.	1	1	1	1	
		Cuando veo una tarea difícil me ofrezco a realizarla.	1	1	1	1	
		Prefiero las actividades que demanden retos.	1	1	1	1	
	Satisfacción personal al asumir su responsabilidad	La satisfacción de un trabajo realizado es mejor que recibir premios.	1	1	1	1	
		Encuentro una manera creativa para desarrollar mi trabajo	1	1	1	1	
		Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	1	1	1	
		Soy responsable de los resultados obtenidos en el trabajo.	1	1	1	1	

Activar
Ve a Confi

		Me es fácil hacer lo que hago porque me apasiona.	1	1	1	1	
		Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		Soy el alma de la fiesta, cuando hay un compartir en mi trabajo	1	1	1	1	
		Siento que contribuyo con el éxito del equipo	1	1	1	1	
	Necesidad de retroinformación (feedback) sobre el rendimiento	Creo que es importante ser evaluado para desarrollarme.	1	1	1	1	
		Me exijo a mí mismo por alcanzar lo mejor	1	1	1	1	
	Necesidad de sentirse realizado con el grupo de trabajo	Pienso que tengo un don especial para hacer amigos	1	1	1	1	Podría cambiar ".....don especial para relacionarme en grupos de trabajo con facilidad" y Permito que se rían de mí, sin importar ser devaluado (a)"
		Permito que se rían de mí, con tal que sean felices	1	1	1	1	
		Las amistades son más valiosas que un trabajo.	1	1	0	0	
		Disfruto ayudando a los demás	1	1	1	1	
		Busco la aceptación de los demás	1	1	1	1	
		Ayudo a mis compañeros (as) sin esperar recompensa	1	1	1	1	
Poder	Capacidad de innovar	Tengo ideas creativas para solucionar problemas	1	1	1	1	
		Busco información para solucionar alguna dificultad	1	1	1	1	
	Buscan status o posición	Me siento satisfecho cuando reconocen mi trabajo públicamente	1	1	1	1	

	Son persuasivos	Me esfuerzo con la finalidad de ser promocionado.	1	1	1	1	
		Busco persuadir a los que no están de acuerdo con mis ideas.	1	1	1	1	
		Apoyo en actividades, aunque no reciba el crédito	1	1	1	1	
		Me esfuerzo por obtener un beneficio	1	1	1	1	
	Competencia	Evito comprometerme en actividades que no reconozcan mi trabajo	1	1	1	1	
		Busco a mis superiores para decirme en que puedo mejorar	1	1	1	1	
Afiliación	Son asertivos y competitivos	Me satisface conocer mi lado positivo y negativo	1	1	1	1	
		Estoy atento a las oportunidades que favorecen mi desarrollo	1	1	1	1	
	Buscan activamente contacto social con los demás	Hago lo posible por ganarme la amistad de las personas.	1	1	1	1	
		Ayudo porque seré reconocido como alguien importante.	1	1	1	1	
		Me junto con personas que contribuyan con mis planes.	1	1	1	1	
		Me buscan para persuadir a alguien de cambiar su idea.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de redes interpersonales	Mis amigos no empiezan la reunión sin que esté presente.	1	1	1	1	
		Creo que debería estudiar relaciones públicas.	1	1	1	1	
	Mejor rendimiento cuando están	Mi objetivo es crecer rápidamente en esta organización	1	1	1	1	
	presentes los incentivos afiliativos	Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo.	1	1	1	1	
Mi comprometo con la finalidad de alcanzar los objetivos.		1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Motivación laboral
Objetivo del instrumento	Estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo
Nombres y apellidos del experto	Sissy Paz Chapoñan
Documento de identidad	42422600
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Maestro en gestión de los servicios de la salud
Nacionalidad	Peruano
Institución	Consultorio obstétrico vida mujer e.i.r.l
Cargo	Gerente
Número telefónico	920761821
Firma	  Sissy Paz Chapoñan OBSTETRA C.O.P. N° 37289
Fecha	27/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PAZ CHAPOÑAN**
Nombres **SISSY**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Número de Documento de Identidad **42422600**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **22/03/21**
Resolución/Acta **0087-2021-UCV**
Diploma **052-106555**
Fecha Matrícula **01/02/2019**
Fecha Egreso **09/08/2020**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001906210



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION
SUPERIOR UNIVERSITARIA.
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.

Fecha: 27/05/2024 08:23:09-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Validación 3

Matriz de validación del cuestionario de la variable clima organizacional

Definición de la variable: es definida por Palma (citado por Valle, 2021) se describe como el entorno emocional y psicológico y percibido en una organización, que afecta el comportamiento, la actitud y el rendimiento de sus miembros.

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Condiciones laborales	Remuneraciones	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.	1	1	1	1	
		La remuneración es atractiva en comparación con otros hospitales.	1	1	1	1	
	Objetivos de trabajos	Los objetivos de trabajo son metas estratégicas.	1	1	1	1	
		Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión del hospital.	1	1	1	1	
	Toma de decisiones	El personal de salud tiene la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades.	1	1	1	1	
		Los jefes, toman en cuenta las opiniones de los colaboradores, para la toma de decisiones.	1	1	1	1	
	Recursos materiales	Existe buena administración de los recursos.	1	1	1	1	
		Se dispone de recursos tecnológicos que facilite el trabajo.	1	1	1	1	

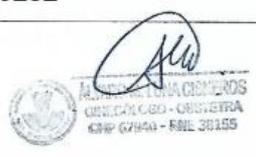
Activar
Ve a Conf

	Trabajo en equipo	El grupo con el que trabaja, funciona como un equipo bien integrado.	1	1	1	1	
		Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.	1	1	1	1	
Realización personal	Desarrollo personal	Existen oportunidades de progresar en la institución.	1	1	1	1	
		El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.	1	1	1	1	
		En el hospital donde trabaja se promueve el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse.	1	1	1	1	
		Participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlos.	1	1	1	1	
		Se promueve la gestión por competencias para un mejor crecimiento profesional.	1	1	1	1	
	Desempeño	Se valora los altos niveles de desempeño.	1	1	1	1	
	Capacitación	La dirección promueve la capacitación que se necesita.	1	1	1	1	
Innovación	Se promueve la generación de ideas creativas e innovadoras	1	1	1	1		
Comunicación	Nivel de información	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.	1	1	1	1	
		En el hospital, la información fluye adecuadamente.	1	1	1	1	
	Relaciones interpersonales	En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa.	1	1	1	1	
		Existe empatía entre todo el personal de salud del servicio de obstetricia.	1	1	1	1	

		Es posible la interacción con personal de salud de mayor jerarquía.	1	1	1	1
	Canales de comunicación	Existen suficientes canales de comunicación.	1	1	1	1
		El hospital fomenta y promueve la comunicación interna.	1	1	1	1
	Nivel cooperativo	El jefe inmediato promueve la cooperación, para cubrir cualquier eventualidad que surja en el servicio de obstetricia.	1	1	1	1
		En el servicio de obstetricia, se afrontan y superan los obstáculos.	1	1	1	1
		Existe colaboración entre el personal de los diversos servicios del hospital.	1	1	1	1
Supervisión	Apoyo al trabajador.	El jefe inmediato brinda apoyo para superar cualquier problema que se presenta.	1	1	1	1
		Se recibe la preparación y el apoyo necesario para realizar el trabajo.	1	1	1	1
		Existe un trato justo para el personal de salud que labora en el servicio de obstetricia.	1	1	1	1
	Métodos de trabajo	En el hospital, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.	1	1	1	1
		El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.	1	1	1	1
		Las responsabilidades del puesto, están claramente definidas con el método de trabajo.	1	1	1	1
		Existen normas y procedimientos como guías de trabajo	1	1	1	1
	Evaluación	La evaluación que se hace del trabajo, ayuda a mejorar el desempeño del personal de salud.	1	1	1	1

		Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.	1	1	1	1	
		Las evaluaciones al personal de salud que labora en el servicio de obstetricia, se realizan de manera constante.	1	1	1	1	
Involucramiento laboral	Nivel de compromiso	Se siente comprometido con el éxito del hospital.	1	1	1	1	
		El personal de salud demuestra su compromiso laboral, solucionando cualquier problema que surja.	1	1	1	1	
		Cada trabajador se considera factor clave para el éxito del hospital.	1	1	1	1	
		Se siente como parte de una familia en el hospital.	1	1	1	1	
	Cumplimiento de la tarea	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.	1	1	1	1	
		En el hospital, se hacen mejor las cosas cada día.	1	1	1	1	
		Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.	1	1	1	1	
		El hospital cumple a tiempo con los pagos de horas complementarias	1	1	1	1	
	Calidad de vida trabajo	En el hospital donde labora, se preocupan por velar la integridad de cada trabajador.	1	1	1	1	
		El hospital donde labora, considera que es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Clima organizacional
Objetivo del instrumento	Medir el comportamiento, actitud, rendimiento de personal de salud y su percepción frente a su ambiente laboral
Nombres y apellidos del experto	Álvaro Martín Luna Cisneros
Documento de identidad	45422475
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital nacional Almanzor Aguinaga Asenjo
Cargo	Médico asistencial
Número telefónico	948580282
Firma	
Fecha	27/05/2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable motivación laboral

Definición de la variable: McClelland (citado por Burger y Dörner (2017) desarrolla la teoría de motivación de logro, quien conceptualiza a dicha variable como una respuesta a cambios en los estados afectivos. Una situación específica provocará un cambio en el estado afectivo a través de la respuesta no específica del sistema nervioso autónomo.

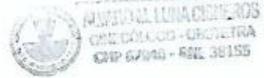
Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
Logro	Asumen riesgos y rinden mejor bajo las condiciones de un reto moderado	Me emociono al estar frente a nuevos desafíos.	1	1	1	1	
		Respondo ante situaciones que impliquen algún riesgo.	1	1	1	1	
		Cuando veo una tarea difícil me ofrezco a realizarla.	1	1	1	1	
		Prefiero las actividades que demanden retos.	1	1	1	1	
	Satisfacción personal al asumir su responsabilidad	La satisfacción de un trabajo realizado es mejor que recibir premios.	1	1	1	1	
		Encuentro una manera creativa para desarrollar mi trabajo	1	1	1	1	
		Me agrada la satisfacción de terminar una tarea difícil	1	1	1	1	
		Soy responsable de los resultados obtenidos en el trabajo.	1	1	1	1	

Activar
Ve a Conf

		Me es fácil hacer lo que hago porque me apasiona.	1	1	1	1	
		Siento satisfacción personal al realizar mi trabajo	1	1	1	1	
		Soy el alma de la fiesta, cuando hay un compartir en mi trabajo	1	1	1	1	
		Siento que contribuyo con el éxito del equipo	1	1	1	1	
	Necesidad de retroinformación (feedback) sobre el rendimiento	Creo que es importante ser evaluado para desarrollarme.	1	1	1	1	
		Me exijo a mí mismo por alcanzar lo mejor	1	1	1	1	
	Necesidad de sentirse realizado con el grupo de trabajo	Pienso que tengo un don especial para hacer amigos	1	1	1	1	
		Permito que se rían de mí, con tal que sean felices	1	1	1	1	
		Las amistades son más valiosas que un trabajo.	1	1	1	1	
		Disfruto ayudando a los demás	1	1	1	1	
		Busco la aceptación de los demás	1	1	1	1	
		Ayudo a mis compañeros (as) sin esperar recompensa	1	1	1	1	
Poder	Capacidad de innovar	Tengo ideas creativas para solucionar problemas	1	1	1	1	
		Busco información para solucionar alguna dificultad	1	1	1	1	
	Buscan status o posición	Me siento satisfecho cuando reconocen mi trabajo públicamente	1	1	1	1	

	Son persuasivos	Me esfuerzo con la finalidad de ser promocionado.	1	1	1	1	
		Busco persuadir a los que no están de acuerdo con mis ideas.	1	1	1	1	
		Apoyo en actividades, aunque no reciba el crédito	1	1	1	1	
		Me esfuerzo por obtener un beneficio	1	1	1	1	
	Competencia	Evito comprometerme en actividades que no reconozcan mi trabajo	1	1	1	1	
		Busco a mis superiores para decirme en que puedo mejorar	1	1	1	1	
Afiliación	Son asertivos y competitivos	Me satisface conocer mi lado positivo y negativo	1	1	1	1	
		Estoy atento a las oportunidades que favorecen mi desarrollo	1	1	1	1	
	Buscan activamente contacto social con los demás	Hago lo posible por ganarme la amistad de las personas.	1	1	1	1	
		Ayudo porque seré reconocido como alguien importante.	1	1	1	1	
		Me junto con personas que contribuyan con mis planes.	1	1	1	1	
		Me buscan para persuadir a alguien de cambiar su idea.	1	1	1	1	
	Mantenimiento de redes interpersonales	Mis amigos no empiezan la reunión sin que esté presente.	1	1	1	1	
		Creo que debería estudiar relaciones públicas.	1	1	1	1	
	Mejor rendimiento cuando están	Mi objetivo es crecer rápidamente en esta organización	1	1	1	1	
	incentivos afiliativos	trabajo.					
Mi comprometo con la finalidad de alcanzar los objetivos.		1	1	1	1		

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Motivación laboral
Objetivo del instrumento	Medir como está el estado afectivo de los trabajadores en relación con el clima laboral.
Nombres y apellidos del experto	Álvaro Martín Luna Cisneros
Documento de identidad	45422475
Años de experiencia en el área	6 AÑOS
Máximo Grado Académico	Maestro en Gestión de los Servicios de la salud.
Nacionalidad	Peruano
Institución	Hospital Nacional Almazor Aguinaga Asenjo.
Cargo	Médico Asistencial
Número telefónico	948580282
Firma	 
Fecha	27/05/2024



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **LUNA CISNEROS**
Nombres **ALVARO MARTIN**
Tipo de Documento de Identidad **DNI**
Numero de Documento de Identidad **45422475**

INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**
Denominación **MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**
Fecha de Expedición **14/11/22**
Resolución/Acta **0662-2022-UCV**
Diploma **052-178504**
Fecha Matrícula **05/04/2021**
Fecha Egreso **01/09/2022**

Fecha de emisión de la constancia:
27 de Mayo de 2024



CÓDIGO VIRTUAL 0001906199



Firmado digitalmente por:
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACIÓN
SUPERIOR UNIVERSITARIA
Motivo: Servidor de
Agente automatizado.
Fecha: 27/05/2024 09:10:55-0500

ROLANDO RUIZ LLATANCE
EJECUTIVO
Unidad de Registro de Grados y Títulos
Superintendencia Nacional de Educación
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu (www.sunedu.gob.pe), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Confiabilidad

Tabla 3

Confiabilidad del cuestionario clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,983	50

En la prueba de confiabilidad el valor de Alfa de Cronbach fue de 0,983 lo cual establece una muy alta confiabilidad del cuestionario de clima organizacional.

Tabla 4

Confiabilidad del cuestionario clima organizacional, según elementos

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CL1	171,55	1702,252	,587	,983
CL2	170,97	1695,078	,644	,983
CL3	171,28	1687,602	,777	,982
CL4	170,72	1694,459	,707	,983
CL5	171,19	1682,599	,700	,983
CL6	171,50	1686,032	,692	,983
CL7	171,36	1693,885	,665	,983
CL8	171,41	1679,039	,820	,982
CL9	171,44	1690,187	,649	,983
CL10	171,27	1674,770	,749	,982
CL11	170,38	1716,302	,511	,983
CL12	171,05	1705,315	,641	,983
CL13	170,67	1679,589	,782	,982
CL14	170,55	1690,188	,662	,983
CL15	170,78	1700,904	,623	,983
CL16	170,89	1696,004	,735	,983
CL17	170,33	1703,303	,587	,983
CL18	170,63	1723,762	,354	,983
CL19	171,19	1675,044	,800	,982
CL20	170,98	1680,809	,737	,983
CL21	170,53	1686,126	,762	,982
CL22	170,77	1666,246	,907	,982

CL23	171,17	1673,129	,808	,982
CL24	171,17	1667,859	,890	,982
CL25	170,78	1686,364	,731	,983
CL26	170,63	1682,206	,848	,982
CL27	170,28	1704,142	,723	,983
CL28	170,89	1669,464	,803	,982
CL29	170,67	1695,621	,712	,983
CL30	171,19	1670,821	,785	,982
CL31	170,91	1668,563	,811	,982
CL32	171,25	1691,556	,725	,983
CL33	171,25	1700,159	,618	,983
CL34	171,19	1692,250	,727	,983
CL35	171,28	1688,205	,720	,983
CL36	171,14	1693,774	,666	,983
CL37	171,14	1683,647	,708	,983
CL38	170,69	1679,139	,813	,982
CL39	171,06	1679,266	,809	,982
CL40	171,25	1668,317	,859	,982
CL41	171,20	1693,498	,668	,983
CL42	171,02	1704,555	,564	,983
CL43	170,75	1683,524	,842	,982
CL44	170,73	1687,881	,805	,982
CL45	170,80	1686,958	,751	,982
CL46	170,86	1687,805	,767	,982
CL47	171,09	1682,943	,813	,982
CL48	171,00	1681,175	,776	,982
CL49	171,11	1691,972	,692	,983
CL50	171,06	1690,948	,729	,983

Tabla 5

Confiabilidad del cuestionario motivación laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,914	40

En la prueba de confiabilidad el valor de Alfa de Cronbach fue de 0,914 lo cual establece una muy alta confiabilidad del cuestionario motivación laboral.

Tabla 6*Confiabilidad del cuestionario motivación laboral, según elementos*

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
ML1	146,52	340,381	,321	,913
ML2	146,34	340,832	,433	,912
ML3	146,22	340,745	,445	,912
ML4	146,50	345,365	,318	,913
ML5	146,30	337,577	,464	,911
ML6	145,84	342,070	,442	,912
ML7	146,16	336,102	,497	,911
ML8	145,95	340,807	,500	,911
ML9	146,42	341,994	,401	,912
ML10	146,16	339,785	,485	,911
ML11	145,67	343,049	,577	,911
ML12	145,88	340,048	,485	,911
ML13	147,02	345,127	,268	,914
ML14	146,25	336,984	,604	,910
ML15	146,94	334,663	,432	,912
ML16	146,50	338,667	,494	,911
ML17	147,44	357,964	-,083	,919
ML18	147,06	352,060	,064	,916
ML19	145,98	337,285	,596	,910
ML20	145,97	337,618	,569	,910
ML21	146,45	330,760	,613	,909
ML22	146,39	334,528	,705	,909
ML23	147,27	319,785	,662	,908
ML24	147,67	334,478	,439	,912
ML25	147,56	349,107	,143	,915
ML26	146,39	340,115	,460	,912
ML27	146,34	351,150	,143	,915
ML28	146,53	326,316	,711	,908
ML29	146,84	332,928	,509	,911
ML30	146,09	341,578	,522	,911
ML31	146,52	336,635	,484	,911
ML32	145,77	340,055	,607	,911
ML33	146,16	334,324	,565	,910
ML34	147,77	342,976	,329	,913
ML35	147,97	338,697	,360	,913
ML36	147,05	330,744	,540	,910

ML37	146,48	332,381	,632	,909
ML38	147,94	343,774	,272	,914
ML39	148,09	337,832	,397	,912
ML40	146,84	328,197	,588	,910

Anexo 5. Consentimiento informado

Título de investigación: Clima organizacional y motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital, Lambayeque 2024.

Investigadora: Ana Cecilia, Poémape Flores.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Clima organizacional y motivación laboral en un hospital, Lambayeque 2024” cuyo objetivo es Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un hospital, Lambayeque 2024. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del Programa de Maestría en Gestión de los servicios de salud de la Universidad César Vallejo del campus Chiclayo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso del Hospital.

El impacto del problema de la investigación se centra en la importancia de comprender y mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia de un hospital de ESSALUD Chiclayo. Este estudio podría ayudar a identificar áreas de mejora en el ambiente laboral, lo que a su vez podría aumentar la satisfacción y el compromiso de los trabajadores, posiblemente mejorando la calidad de la atención médica y la retención del personal en el hospital.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de minutos y se realizará en el ambiente del servicio de obstetricia del Hospital Nacional Almanzor Aguinaga Asenjo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: Poémape Flores, Ana Cecilia, email: anacepo2001@gmail.com y asesor: Reyes Pérez, Moisés David, email:

Consentimiento:

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Fecha y hora:

Firma:

Anexo 7. Análisis complementarios

Tablas de resultados

Prueba de normalidad de datos

En la investigación hay 64 participantes, por lo tanto, la prueba de normalidad se realizó con Kolmogorov-Smirnov con un nivel de confianza fue del 95%. Según los siguientes supuestos.

Si: Sig. < 0.05 adopta una distribución no normal. Usar Rho de Spearman

Sig. \geq 0.05 adopta una distribución normal, Pearson

H0: Los datos presentan una distribución normal.

Ha: Los datos no presentan una distribución normal.

Tabla 7

Prueba de normalidad de los datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	GI	Sig.
Realización personal	,109	64	,058
Involucramiento laboral	,106	64	,071
Supervisión	,106	64	,071
Comunicación	,077	64	,200*
Condiciones laborales	,099	64	,197
Clima organizacional	,071	64	,200*
Motivación laboral	,079	64	,200*

En la tabla 11, la variable clima organizacional presenta un sig de 0,200 > 0,05 y Motivación laboral con un sig. de 0,200 > 0,05. Con el cual se acepta H0, indicado que tienen una distribución normal. Por lo tanto, se estableció el coeficiente Pearson para la contrastación de hipótesis.

Anexo 8. Autorización para la intervención del estudio

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	GUÍA DE ELABORACIÓN DE * TRABAJOS CONDUCTENTES A GRADOS Y TÍTULOS	Código : PP-G-02.02 Versión : 06 Fecha : 01.04.2024 Página : 74 de 75
---	--	--

Anexo 6

Autorización de uso de información de empresa

Yo ABEL EDUARDO CHAVARRY ISLA
(Nombre del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos)
 identificado con DNI 16644393 en mi calidad de Gerente Red. Prestacionad.
(Nombre del puesto del representante legal o persona facultada en permitir el uso de datos) del
 área de Gerencia
(Nombre del área de la empresa)
 de la empresa ESSANO LAMBAYEQUE
(Nombre de la empresa)
 con R.U.C N° 20131257750 ubicada en la ciudad de Chilayo

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor(a, ita,) ANA COCILIA POEMAPE FLORES
(Nombre completo del o los estudiantes)

Identificado(s) con DNI N° 19256405 de la () Carrera profesional para que
 utilice la siguiente información de la empresa:

Recolección de datos del servicio de obstetricia a través
de un cuestionario dirigido al Personal de Salud.

(Detallar la información a entregar)

con la finalidad de que pueda desarrollar su () Tesis para optar el Título Profesional, () Trabajo de
 investigación para optar al grado de Bachiller, () Trabajo académico, Otro (especificar): TESIS DE MAESTRI

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de
 la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- () Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o
 () Mencionar el nombre de la empresa.



Dr. Abel Eduardo Chavarry Isla
GERENTE
RED PRESTACIONAL LAMBAYEQUE
 Firma y sello del Representante Legal[®]
 DNI: 16644393

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son
 auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del
 procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles
 acciones legales que la empresa, otorgante de información, pueda ejercer.

[Firma]
 Firma del Estudiante
 DNI: 19256405

Firma del Estudiante
 DNI:

[®] Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

Anexo 9. Propuesta

Título de la propuesta:

Propuesta de para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en un servicio de obstetricia, Lambayeque 2024.

Presentación

Esta propuesta, de edificar un programa de capacitación para mejorar el clima organizacional y la motivación laboral en el servicio de obstetricia de un hospital de Lambayeque, que permitirá desarrollar en el personal una mejor comunicación, un trabajo en equipo, elevando el desempeño laboral y brindando oportunidades de desarrollo profesional.

Concepto de la propuesta

La propuesta está cimentada en prácticas orientadas a reforzar las habilidades para la interacción de los trabajadores de salud del servicio de obstetricia; ya que generará un incremento efectivo en la forma de comunicarse y en realizar un trabajo en equipo, así como también optimizará que la motivación laboral de ellos si elevamos el desempeño y buscamos oportunidades de desarrollo profesional, coincidiendo con los aportes (Rodríguez et al., 2021).

Objetivos de la propuesta

Los objetivos son: general, elaborar un programa de capacitación para mejorar el clima organizacional en el hospital de Lambayeque y como específicos: (i) Diseñar feed back para los trabajadores del servicio de obstetricia (ii) Proporcionar este programa al jefe del servicio de obstétrica para planificar su ejecución.

Justificación

Este programa de capacitación se justifica y se considera de mucha importancia en el hospital, ya que ofrece una oportunidad de mejora para el clima organizacional y la motivación laboral, ya que se encontró que en ambos existe una relación directa, iniciando en primer lugar, con la elaboración del diagnóstico situacional, obteniendo la identificación de las causas que desencadena un clima organizacional regular. Por lo tanto, este programa estará apoyado en tres ejes o procesos que es el fortalecimiento del liderazgo en gobernanza, fortalecer la comunicación asertiva y trabajo en conjunto, fortalecer las supervisiones y evaluaciones, así como sus

reconocimientos; cuyos responsables serán el director del hospital, responsable de recursos humanos, el jefe del servicio y supervisora del servicio de obstetricia. He de considerar que estas actividades se llevarán a cabo en el presente el año, de manera mensual según lo estipulado en el cronograma. Asimismo, está avalada por postulados fundamentales como es la participación, autonomía, cooperación, adaptación al cambio e integración.

La presente propuesta se centra en realizar un feed back para los trabajadores del servicio de obstetricia como un método para incrementar la motivación laboral en los trabajadores del servicio de obstetricia, el cual les será de mucho beneficio para su desenvolvimiento en los contextos donde se relacionan.

Fundamentos teóricos

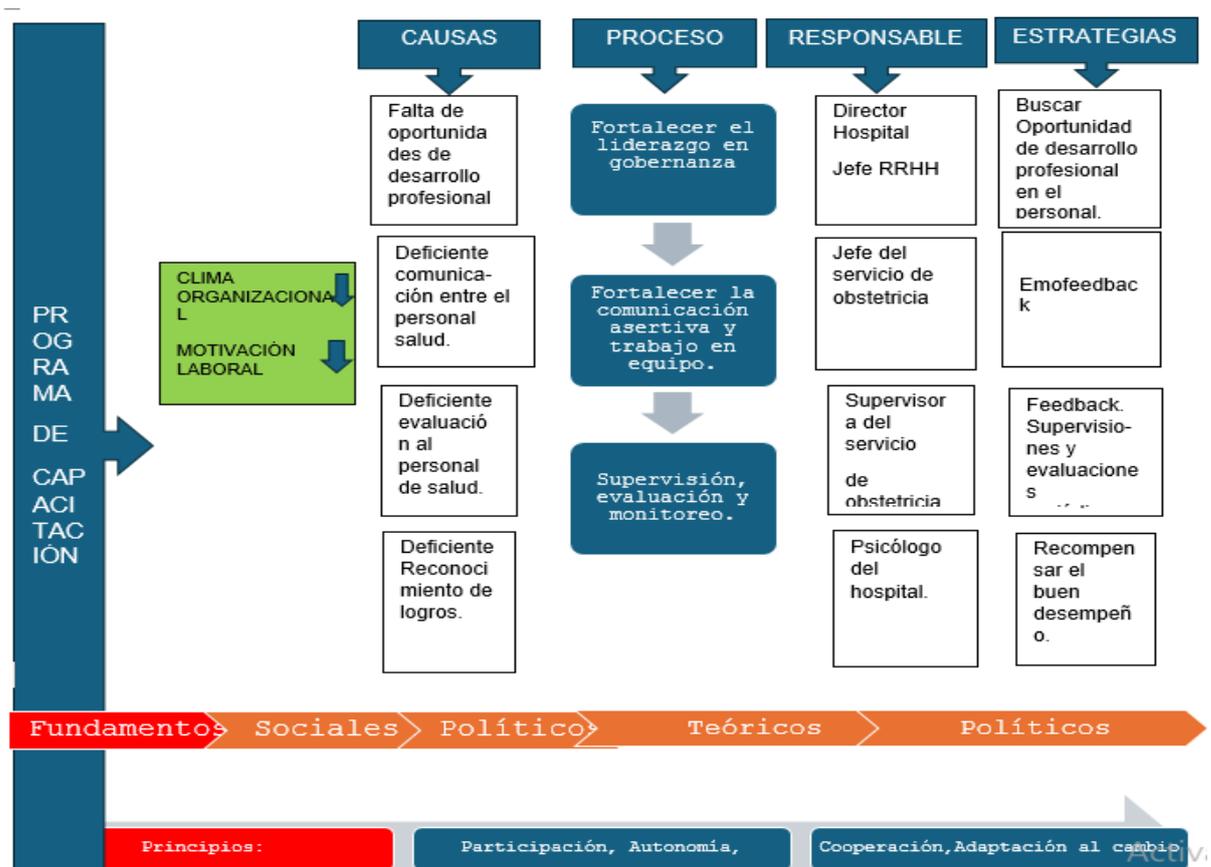
Esta propuesta tiene sus fundamentos en la teoría de clima organizacional de Sonia Palma (citado por Castro y Espinoza, 2019), en la que se centra en la idea de que esta variable resulta de las percepciones que tienen todos los trabajadores acerca de su ambiente de trabajo, incluyendo aspectos como la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, las políticas y el liderazgo de la empresa. Palma sostiene que el clima interviene de manera directa en la motivación, desempeño y el compromiso del trabajador, así como en la retención y satisfacción del talento humano en la institución. Según su teoría, un clima laboral positivo se caracteriza por la existencia de relaciones de confianza, comunicación efectiva, reconocimiento del trabajo bien hecho y un ambiente de trabajo colaborativo. Ante ello, Okoli y Nwakoby (2020) señalan que el clima organizacional abarca la percepción, las emociones y las actitudes compartidas por los integrantes de una organización respecto a sus elementos fundamentales. El clima organizacional refleja las normas, los valores y las actitudes que conforman la cultura de la organización, distinguiéndola de otras. Asimismo, para Lewin (citado por Raza et al., 2023) la variable en mención se refiere al estado de equilibrio o desequilibrio psicológico que perciben los individuos dentro de una organización, influenciado por la interacción de variables internas y externas.

Seguidamente, se tiene a la teoría de la motivación de McClelland (citado por Fischer et al., 2023), propuesta por el psicólogo David McClelland, se focaliza en las necesidades humanas básicas y en cómo estas necesidades afectan el comportamiento individual siendo el logro, afiliación y la necesidad de poder. Estas

necesidades influyen en el comportamiento humano y en la motivación para alcanzar metas y objetivos. Según McClelland, estas necesidades son aprendidas a lo largo de la vida y pueden variar en intensidad de una persona a otra. La teoría sugiere que las personas con una alta necesidad de logro son propensas a ser más exitosas en entornos donde pueden establecer metas retadoras y recibir feedback sobre su desempeño.

Características

El programa de capacitación se centra en realizar un feedback del personal de salud, basada en la retroalimentación que se debería realizar en todos los trabajadores, reconociendo sobre cómo están realizando sus actividades, en que tareas se ha visto un buen o excelente y desempeño y en cuales es necesario mejorar, para lo cual se le brindara el asesoramiento necesario. Este feed back contribuirá a mejorar la motivación y esforzarse por mejorar en aquellas tareas que donde les falta y también le da al trabajador un sentido de pertenencia, incrementando la calidad de atención.



Cronograma de actividades

Nº	ESTRATEGIAS	ACTIVIDADES	AÑO 2024			
			8	9	10	11
1	Fortalecer habilidades gerenciales: gobernanza	Taller: Gobernanza	X			
2	Fortalecer la comunicación. Asertiva y trabajo en equipo.	Emofeedback		X		
3	Supervisión y evaluación periódica	Feedback			X	
4	Recompensar el buen desempeño	Reconocimientos verbales y escritos.				X

Referencias

Rodríguez, F., Secín, R., Ramírez, J. (2022). El trabajo en equipo como parte de un sistema de salud. *Acta Med.* 2021;19(4):477-479. doi:10.35366/102530.

Ongallo, C., y Gallego, D. (2020). «El 'emofeedback': la inteligencia emocional y el feedback en los procesos de acompañamiento». *Revista de Ciencias de la Comunicación e Información* 25 (2):1-22. [https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25\(2\).1-22](https://doi.org/10.35742/rcci.2020.25(2).1-22).



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS

CHICLAYO, 04 de Agosto del 2024

Siendo las 08:45 horas del 04/08/2024, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de Tesis titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN UN SERVICIO DE OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL, LAMBAYEQUE 2024", presentado por el autor POÉMAPE FLORES ANA CECILIA egresado MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Concluido el acto de exposición y defensa de Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autor	Dictamen
ANA CECILIA POÉMAPE FLORES	(18)Magna Cum Laude

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado

Firmado electrónicamente por:
MCAMACHOLAR el 04 Ago 2024
09:43:38

LUIS MONTENEGRO CAMACHO
PRESIDENTE

Firmado electrónicamente por: MMEJIASAL
el 04 Ago 2024 09:41:15

MAX KEVIN MEJIA SALAZAR
SECRETARIO

Firmado electrónicamente por: MDREYESP
el 04 Ago 2024 09:42:48

MOISES DAVID REYES PEREZ
VOCAL(ASESOR)

Código documento Trilce: TRI - 0802418

* Para Pre y posgrado los rangos de dictamen se establecen en el Reglamento de trabajos conducentes a grados y títulos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo, POÉMAPE FLORES ANA CECILIA identificado con N° de Documento N° 19256705 (respectivamente), estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO y del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, autorizo (X), no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi Tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN UN SERVICIO DE OBSTETRICIA DE UN HOSPITAL, LAMBAYEQUE 2024".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según esta estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

--

CHICLAYO, 14 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
POÉMAPE FLORES ANA CECILIA DNI: 19256705 ORCID: 0009-0001-4408-4512	Firmado electrónicamente por: ACPOEMAPE el 14-08- 2024 23:43:33

Código documento Trilce: INV - 1700272