



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un  
hospital nivel II -1 de EsSalud del distrito de Comas

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Silva Refulio, Esteher Emilia ([orcid.org/0000-0001-7819-945X](https://orcid.org/0000-0001-7819-945X))

**ASESORA:**

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

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

**LIMA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

Con mucho cariño dedico este trabajo de investigación a mi querida hija Alessandra por su apoyo incondicional y a mi madre por su apoyo constante

### **Agradecimiento**

Agradezco infinitamente a Dios por ayudarme en este nuevo reto y a mi familia por su apoyo constante.

A la Mg. Miluska Vega por su paciencia y orientación.

## Índice de contenidos

	Pág.
<b>Carátula</b>	i
<b>Dedicatoria</b>	ii
<b>Agradecimiento</b>	iii
<b>Índice de contenidos</b>	iv
<b>Índice de tablas</b>	v
<b>Resumen</b>	vi
<b>Abstract</b>	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	5
<b>III. METODOLOGÍA</b>	12
3.1 Tipo y diseño de la investigación	12
3.2 Variables y operacionalización	12
3.3 Población, muestra, muestreo	14
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos	18
<b>IV. RESULTADOS</b>	19
<b>V. DISCUSIÓN</b>	24
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	28
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	29
<b>REFERENCIAS</b>	30
<b>ANEXOS</b>	31

## Índice de tablas

<b>Tabla 1</b> <i>Clima organizacional y sus dimensiones de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022</i> .....	19
<b>Tabla 2</b> <i>Motivación laboral y sus dimensiones de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022</i> .....	20
<b>Tabla 3</b> .....	21
<i>Correlación entre clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022</i> .....	21
<b>Tabla 4</b> .....	22
<i>Correlación entre clima organizacional y la necesidad de logro en las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022</i> ...	22
<b>Tabla 5</b> .....	22
<i>Correlación entre clima organizacional y la necesidad de poder de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022</i> ...	22
<b>Tabla 6</b> .....	23
<i>Correlación entre clima organizacional y la necesidad de afiliación de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022</i> ...	23

## Resumen

El estudio tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas, 2022. La investigación es básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Se utilizó una encuesta como instrumento. Los resultados obtenidos en la investigación son que el 69.2% de las enfermeras ubican el clima organizacional en un nivel de riesgo; solo el 14.4% lo considera inadecuado y un 16.3% en un nivel adecuado. También se encontró que el 38.5% de los encuestados tienen alta motivación laboral y el 61.5% tienen motivación media. Se concluye que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022. Así mismo, no existe relación entre el clima organizacional y sus dimensiones de la motivación.

Palabras clave: Clima organizacional y motivación laboral.

## **Abstract**

The objective of the study was to establish the relationship between the organizational climate and the work motivation of the nurses of a hospital II-1 EsSalud in the district of Comas, 2022. The research is basic, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and non-correlational design. causal. A survey was used as an instrument. The results obtained in the investigation are that 69.2% of the nurses place the organizational climate at a risk level; only 14.4% consider it inadequate and 16.3% at an adequate level. It was also found that 38.5% of the respondents have high work motivation and 61.5% have medium motivation. It is concluded that there is no significant relationship between the organizational climate and the motivation of the nurses of the II-1 EsSalud hospital in the district of Comas in the year 2022. Likewise, there is no relationship between the organizational climate and its dimensions of motivation.

Keywords: Organizational climate and work motivation.

## I. INTRODUCCIÓN

Según el contexto actual mundial y ante las exigencias y adaptaciones que se demandan, las enfermeras ocupan un gran porcentaje del personal de la salud, este gran grupo pasa mucho tiempo en el centro laboral, por lo que habría de esperarse que las condiciones de empleo concedan momentos para el crecimiento personal, y el debido amparo frente a riesgos físicos y psicosociales. En otras palabras, el personal de enfermería debe encontrarse contento en su entorno laboral para que pueda desplegar todas sus habilidades y brindar una atención de calidad al paciente. Dentro de las condiciones laborales positivas se incluyen el control del trabajo y las recompensas como el pago, mientras que la parte negativa incluyen las presiones laborales y las demandas emocionales que causan un desmedro de la salud; todos estos factores basándose en las percepciones de los empleados. Así mismo, el valor principal de una organización es el recurso humano al cual llamaremos capital humano, que viene a ser el conjunto de habilidades que tienen los trabajadores y estos actúan en un ámbito organizacional que les brinda estructura, respaldo e impulso, por lo que podemos afirmar que el recurso humano es quien logra efectivizar las metas trazadas y ellos ejercen la capacidad para tener control positiva o negativamente dentro de la institución (Ortiz et al., 2012).

El clima organizacional puede ser positivo si favorece las relaciones interpersonales y cumplen con las metas trazadas de la institución, sí por el contrario el clima es negativo, afectará y perjudicará el llegar a las metas trazadas, dando origen a un círculo vicioso, del cual sería difícil salir sin una intervención acertada. Un clima laboral positivo facilita el desempeño, el bienestar del personal y, por ende, la productividad. El uso de los recursos humanos de una manera eficaz dará resultados positivos en la institución y estos se verán reflejados en un mejor manejo del personal, materiales, y recursos financieros. Es por este motivo que se deben apreciar las ideas, la innovación, el trabajo participativo de los trabajadores, con el fin de dar una atención de alto nivel y de mejora continua con capacitación constante ya que, el sentir la satisfacción de hacer un buen trabajo, se verá reflejado en el servicio a través de una atención con calidad (Chiavenato,2009)



Urdaneta et al., (2009) estudio el clima laboral encontrando que, al beneficiar el entorno laboral, se mejora el ambiente de trabajo con lo que hay una mayor motivación en los trabajadores, favoreciendo la mejora continua e instaurando estrategias que permitan acrecentar la calidad en los centros laborales y, de esa forma, brindar un mejor trato a los usuarios entendiendo que cada establecimiento es particular y su recurso humano también.

La evidencia a nivel latinoamericano sugiere que la desmotivación era un factor negativo en la producción de servicios y, por lo tanto, afectaría negativamente en el rendimiento y, si además generaba incomodidad en los trabajadores, se creaba un entorno laboral desfavorable o negativo. Vladimir et al., (2018)

En el Perú, específicamente en la ciudad de Lima, se realizó una investigación sobre clima organizacional indica que el elemento más notable para el desarrollo de una institución es el recurso humano y que, al tener a los trabajadores dentro de un entorno laboral acogedor, se puede lograr que la empresa cumpla con sus metas, mejore la productividad; además un trabajador motivado se desempeña mejor en su área, siendo así, un factor que mejora la producción de los servicios Martin & Silva (2020)

En el caso del hospital II- 1 de EsSalud, que pertenece a la Red Desconcentrada de Sabogal ubicada en el distrito de Comas, se presenta una demanda inconforme ya sea por la infraestructura y /o el número de personal insuficiente, creándose un entorno de estrés continuo. Los profesionales de enfermería tienen que batallar con la falta de medicamentos, con los jefes, los procedimientos de rutina diaria, las relaciones interpersonales y las actividades propias del servicio. Esto hace que el personal se sienta desmotivado y la atención que brinda se vea reflejada en los cuidados que ofrece. Otro de los problemas que se presenta es que, en el transcurso de la pandemia, se tuvo 4 directores. En este mismo contexto, se realizó la contratación de nuevo personal de enfermería y, obviamente, una nueva gestión tanto en la parte de la dirección como de la coordinación de enfermería, lo que ocasiono un ambiente laboral inestable con nuevas reglas en el ámbito del trabajo, con una coordinación de enfermería poco comunicativa, registrándose

insuficiencias en el desempeño laboral con diversos patrones de comportamiento como la escasa colaboración del personal, además de la falta de liderazgo. Debido a esto es que se plantea realizar la investigación ya que es importante priorizar el clima organizacional para tener trabajadores motivados con la labor que realizan, donde puedan realizar mejor sus funciones.

Por lo manifestado se hace de vital importancia realizar este estudio con el propósito de formular estrategias que perfeccionen y ayuden a mejorar los recursos y capacidades de la institución, así también se encontrará información que antes no tomábamos en cuenta; pero que, en el contexto actual, nos ayudará mucho para garantizar el éxito en el compromiso con nuestro entorno laboral, nos permitirá comunicar los resultados internamente a los trabajadores y acceder a las sugerencias de mejora, para poder obtener un desempeño óptimo lo que nos permitirá obtener un clima organizacional favorable tanto para los trabajadores como para la propia gestión evidenciándose en una atención con calidad, ya que un clima laboral positivo facilita la satisfacción y el bienestar del personal y por ende la productividad, este se verá acrecentado e impulsará la fuerza laboral .

Por ello se plantea el siguiente problema general de la investigación: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras de un hospital II-1 del distrito de Comas EsSalud?; Los problemas específicos serán: ¿Qué relación existe entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería, la necesidad de poder, y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de un hospital II-1 del distrito de Comas Es salud?

El presente estudio se justifica de forma teórica ya que nos permitirá conocer los aspectos favorables y desfavorables de la institución y la, información nos beneficiará en perfeccionar el desenvolvimiento de los trabajadores de la organización con los resultados obtenidos podremos dar aportes, y mejorar los problemas encontrados. En referencia al aspecto metodológico, se justifica por el uso de procedimientos, técnicas e instrumentos válidos, que podrá ser utilizado como referencia para otros trabajos de investigación que se podrían desarrollar en futuras investigaciones conectadas a la gestión de instituciones de la salud. La

justificación practica del estudio nos permitirá realizar mejoras en el ambiente laboral, tomar las adecuadas decisiones y crear un ambiente óptimo para desempeñarnos en una forma ideal. Es importante llevarlo a cabo en el entorno laboral, ya que los resultados y recomendaciones se harán llegar a los gestores, para tomar decisiones informadas y poder generar cambios importantes en favor del trabajador y de su productividad, que favorezcan a la obtención de las metas de nuestro centro laboral y fomentar una gestión óptima.

El objetivo principal de la investigación es establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas; los objetivos específicos serán: establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la necesidad de logro, la necesidad de poder, y la necesidad de afiliación del personal de enfermería de un hospital II-1 de EsSalud en el distrito de Comas.

La hipótesis general de la investigación será: Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas; las hipótesis específicas serán si existe relación significativa entre el clima organizacional y la dimensión necesidad de logro, la necesidad de poder, necesidad de afiliación de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas.

## II. MARCO TEÓRICO

A continuación, se presentan los trabajos previos relacionados con la investigación. A nivel internacional, Rodríguez M et al., (2011) se interesó mucho por investigar si el clima laboral y la satisfacción son importantes en el desenvolvimiento de los trabajadores, en el comportamiento y en su productividad, se encuestó a un total de 96 trabajadores de la Región del Maule, encontrándose que el clima laboral pronostica de manera significativa el comportamiento de los empleados, mientras que, por otro lado, la satisfacción nos revelará el Rendimiento y la Productividad. Juárez, Adata (2012) investigó en México, sobre el clima organizacional con una muestra de 230 individuos: se aplicó una escala mixta de Likert-Thurstone. Se concluyó que un clima organizacional favorable, mejorara la calidad de vida de los trabajadores de la institución sanitaria en cuestión, favoreciendo el perfeccionamiento de los servicios de salud que se brindan a los clientes externos. Peña, Viveros et al., (2015) realizaron un estudio en México sobre el clima organizacional de los equipos directivos y el desempeño de los servicios de salud, utilizó la escala de Clima Organizacional, de 862 trabajadores el 27,6%, valoraron el clima laboral como óptimo; encontrándose una relación favorable entre el nivel de clima organizacional y el desempeño ( $r=0,4$ ;  $p=0,008$ ). De esta manera, se concluyó que el clima laboral de los directivos de los centros de salud está directamente relacionado con el desenvolvimiento en la atención brindada. Gonzales et al (2015) Luego de realizar 83 investigaciones en Latinoamérica, refiere que el clima organizacional tiene una fuerte influencia en la productividad de los empleados, en la calidad del trabajo realizado y en la forma de ver su entorno laboral.

Segredo (2017) para desarrollar los cambios en la gestión por la demanda de la sociedad, necesitó de instrumentos que le ayuden a medir el clima organizacional en una forma confiable, aplicando instrumentos se puede responder ante las necesidades de los trabajadores y que la gestión ofrezca estrategias para mejorar el entorno laboral

Laker et al., (2019) estudiaron el impacto en las percepciones del personal sobre las barreras a los cambios de servicio impulsados por la investigación en las salas de salud mental: un estudio transversal, en el reino unido, con una muestra de 120 empleados. Los trabajadores con baja satisfacción laboral y alta ansiedad de interacción también tenía baja confianza y estaba desmotivado. Las formas como ven los trabajadores el clima laboral deben siempre estar en evaluación, antes que se realicen cambios dentro de la institución, para poder determinar los alcances de los factores que delimitan el progreso y bajan la moral.

Mogrovejo (2020) realizó un estudio sobre el clima organizacional y su influencia en la motivación del personal en Guayaquil. Con 218 trabajadores, para estudio. Se encontró que la infraestructura no era la adecuada para desarrollar de manera óptima sus actividades, los jefes no daban el soporte indispensable y por lo tanto llevaban sus actividades en un entorno inadecuado. Se dio la propuesta de incorporar todas las actividades que mejoren el entorno laboral y su motivación, otorgando diplomas a los trabajadores más destacados, entre otros.

Macías y Vanga (2021) en una investigación realizada en Venezuela sobre el clima laboral y la motivación en los docentes de la universidad de Manabí, con una muestra de 33 docentes, concluyo que, al tener los resultados sobre el clima laboral en la institución, estos deben de ayudar a crear mejoras en la institución enfocándose sobre todo en los aspectos negativos, recomendando que se realicen acciones urgentes y de forma inmediata según los resultados y que se conserven los aspectos encontrados en estado ideal.

Vega (2021) investigaron acerca de los factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga, en Ecuador. La población estudiada fue de 70 trabajadores. Se encontró que el factor motivación laboral si afecta de manera mediana y tiene un gran porcentaje si lo relacionamos con la carga laboral. Concluye que la muestra estudiada se encuentra en riesgo de bajo rendimiento laboral siendo más representativo en las mujeres, sumándose a esta la carga de las labores del hogar.

Los antecedentes más recientes encontrados a nivel nacional incluyen los estudios de: Cárdenas (2017) Clima organizacional y motivación del personal de enfermería. Integrada por 30 enfermeras de la institución, utilizaron 2 escalas que permiten evaluar el clima organizacional y la motivación, concluyeron que hay una relación fuerte entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras de dicha institución en estudio.

Uturunco (2018) realizó un estudio sobre los factores laborales que influyen en el clima laboral del personal de enfermería en un centro hospitalario de Arequipa. Participaron 214 enfermeras, donde se encontró que a más del cincuenta por ciento de las enfermeras nunca les reconocen y recompensan su trabajo, no se les da estabilidad laboral y tampoco reciben capacitación. Respecto a la motivación económica consideran que su remuneración es poco adecuada. Además, menos del 50% tiene buena relación con sus jefes, con un ambiente físico poco favorable. Se concluyó que los aspectos laborales influyen en el entorno del trabajo de los enfermeros del centro laboral, los cuales son: la valoración por el trabajo correctamente hecho dentro de su institución, relación con los cargos más altos y con sus pares, también se encontró que la enfermera, siempre es un elemento importante dentro del equipo de salud y que siempre busca trabajar en un entorno laboral con armonía además tiene intención de poder cambiar y mejorar en favor del paciente, que es su razón de ser de la enfermera

Córdova (2018) investigó sobre la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en un hospital de Chosica, utilizó dos instrumentos, con una muestra de 73 trabajadores, se concluyó que, si se tiene un mejor clima organizacional habrá una mejor motivación laboral en el personal que trabaja al interior de la empresa.

Porras (2019) Analizó la relación entre el clima organizacional y la motivación en una organización que ofrece servicios de salud. Para este trabajo, se contó con una población conformada por 30 enfermeras, encontrándose que el mayor porcentaje de enfermeras tiene una forma desfavorable de ver a su institución pues , no se logra adaptar a los cambios, y el sueldo no cubre sus necesidades básicas; Por otro

lado, algunas manifiestan tener una percepción favorable ya que la infraestructura les ofrece un ambiente cómodo y eficiente, sintiéndose cómodos con el ambiente de trabajo, y con la posibilidad de ser creativos e innovador, existe sana competencia, por lo que se sienten motivadas para realizar sus actividades, evidenciándose en la buena atención al cliente externo.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan a la variable clima organizacional.

Peralta (2020) El clima organizacional es llamado de diversas formas como atmosfera laboral, clima laboral entre otras, es una temática de gran interés ya que la mayoría de las organizaciones buscan un permanente desarrollo del entorno laboral para de este modo llegar a alcanzar las metas trazadas por la institución, sin olvidar al capital humano, es importante recalcar que depende de la forma de ver de los trabajadores a las empresas será su forma de actuar dentro de ella.

Contreras & Moyano (2018) Sin embargo, aún no se pueden poner de acuerdo los investigadores sobre todos los factores que pueden medir el clima organizacional, pero se pueden categorizar en tres: factores individuales, se refieren a las actitudes propias de los trabajadores en relación a sus necesidades, factores grupales se refiere a la forma como se comportan en grupo ante necesidades comunes y factores organizacionales se refieren a la estructura, jerarquía y organización de la institución .

Chiavenato (2009) considera al clima organizacional como aquella forma de ver que los individuos tienen sobre la organización de la institución donde laboran, se basa en los acontecimientos, respuestas y percances entre colaboradores. Se relaciona con el entorno anímico, motivacional reflejado en las posturas o gestos e impresiones, de los trabajadores.

A continuación, presentamos las diferentes teorías que explican el clima organizacional.

Rodríguez (2016) sobre la Teoría del Clima Organizacional de Likert, refiere que el trabajador reacciona de acuerdo a la percepción, que tiene sobre la administración y organización del centro laboral. Likert establece 3 tipos de variables que contribuye en la forma de ver su entorno laboral.

Variables causales: mide las actitudes y decisiones dentro del centro laboral.

Variables Intermedias: se refiere a la parte interna de la empresa como: motivación, rendimiento, comunicación y toma de decisiones.

Variables finales: miden los resultados que la organización adquirió, como lo son la productividad, ganancia y pérdida.

Acosta & Venegas (2010) nos narra acerca de la teoría propuesta por Litwin y Stringer, Teoría en la que nos basamos para realizar esta investigación, la que sostiene que el clima laboral son todas las cualidades del entorno laboral que son percibidas por los trabajadores y que va a influir en la forma de comportarse y también en su motivación. Litwin y Stringer nos dice que hay 9 dimensiones que nos mostraría el clima que existe en un centro laboral, estas dimensiones son:

Estructura. se refiere a las reglas organizacionales, las obligaciones, políticas, Responsabilidad. Se refiere a tomar decisiones por sí mismo, el crear exigencias propias respecto al cumplimiento de sus deberes.

Recompensa. Se refiere a los alicientes recibidos en el trabajo

Riesgo. Se refiere a los retos que tienen los empleados frente a su trabajo

Calor. Nos habla sobre el entorno laboral armonioso en el que encontramos relaciones buenas entre los jefes y los empleados.

Apoyo. Se refiere a compañerismo

Estándares de desempeño. Mide el desempeño de los trabajadores.

Conflicto. Se refiere a como los jefes y los empleados pueden solucionar los problemas en tanto se presenten.

Identidad. Que tanto un empleado siente que pertenece a la institución.

Bernal et al., (2015) El Modelo de Fernando Toro (1992) conceptualiza al clima organizacional, como la impresión que los empleados tienen acerca de las condiciones de trabajo. El modelo obtiene un fundamento en la premisa de que las personas suelen reaccionar a las características de su trabajo sugestionados por las formas de actuar de otras personas, como por ejemplos: jefes, compañeros y colaboradores

Cristina et al., (2018) El Modelo de Hernán Álvarez Londoño permite al entrevistado manifestar su opinión con respecto a los 24 factores del clima organizacional,



pueden emitir opinión respecto a por qué no se considera reconfortante dicho factor, y cuáles serían las posibles causas.

Se presenta a continuación las definiciones y modelos teóricos referidos a la variable Motivación laboral

Rica (2020) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Nos habla sobre el comportamiento humano que está referido a las necesidades básicas nacidas de la privación, y que se pueden clasificar en categorías en la que una vez satisfechas las más básicas luego nos concentramos en las más superiores, pasando de necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades sociales, necesidad de valoración y por ultimo necesidad de desarrollo personal.

Padovan (2020) La teoría de la motivación e higiene de Herzberg, está más centrada en lo laboral, sustenta que la productividad del trabajador depende del grado de satisfacción que tiene dentro del entorno laboral.

El primer factor de esta teoría es la motivación y nos habla sobre los factores intrínsecos, o de contenido, estos son los que generan la satisfacción. Por ejemplo:

- Reconocimiento
- Nivel de responsabilidad
- Independencia laboral
- La promoción.

El segundo factor de la teoría de Herzberg es la higiene: son aquellos llamados de higiene, extrínsecos, o de contexto. Estos factores incorporan las condiciones del ámbito laboral. Como, por ejemplo:

- Sueldo
- principios de la organizacion
- La supervisión
- Relaciones interpersonales

Padovan (2020) Nos documentó sobre la Teorías X e Y de McGregor, donde se realizó una contrastación entre los modelos clásicos y una más humanista: las teorías X e Y.

La teoría X se refiere a que un trabajador realiza un trabajo pensando que después recibirá una recompensa. Los jefes piensan que la motivación económica es importante para el trabajador lo cual influye en su labor diaria. Este modelo habla sobre el estilo de liderazgo, donde los empleados deben conocer quién es su líder y mantener el debido respeto y obediencia.

Por contrario, la teoría Y es una visión más moderna, se observa al trabajador como aquel que tiene sus propios objetivos y con capacidad para responsabilizarse siendo importante su propio potencial, que lo ayudaran a afrontar retos y permitirle el compromiso. En este caso, los gestores piensan que, ofreciéndoles los instrumentos adecuados, sus trabajadores realizaran sus actividades en forma correcta y lo realizaran con motivación.

Palma (2000). El modelo teórico que sustenta la propuesta de McClellan, es la teoría en la que nos basamos para realizar nuestra investigación que sostiene que existen tres necesidades que resaltan al momento de motivarnos en el entorno laboral. en primer lugar, las de necesidad de logro, la que se refiere sobre el deseo de mejorar y ser eficiente en ella y que se centra entre la posibilidad de éxito y desafío, en segundo lugar, la necesidad de poder o deseo de agradecimiento y la necesidad de afiliación o de pertenencia, que viene a ser interpretado como el contacto cercano para con otros. Sin embargo, esto cambiaria teniendo en cuenta el tipo de personalidad y el entorno laboral, lo que podría crear diversos grados de motivación en el centro laboral. El instrumento de Steers y Braunstein se encuentra fundamentada en los planteamientos de David McClellan y está esbozada con respuestas tipo Likert, ha sido adaptada por la psicóloga Sonia Palma Carrillo en el año 2000, esta encuesta tiene 15 preguntas categorizadas en tres necesidades de logro, de poder y de filiación ya definidas líneas arriba.

### **III. METODOLOGÍA**

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

Se desarrolló este trabajo con enfoque cuantitativo ya que se recoge y analiza datos para lograr brindar respuesta a las preguntas del trabajo de investigación y verificar las hipótesis ya establecidas con anterioridad, el uso de la estadística y la medición numérica establece de manera exacta estilos de conducta de una determinada población (Hernández et al., 2014) y corresponde a una investigación básica, ya que nos ayuda a obtener nuevos conocimientos y a incrementar los mismos por medio de la exploración de investigaciones científicas previas (Novillo, 2016).

Este estudio utilizara un diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. No experimental pues las variables se someterán a medición sin alterar cómo se presentan al momento de la recolección de datos y no han sido manipuladas; transversal porque los datos se recopilarán en un determinado espacio y tiempo y correlacional no causal ya que el objetivo es determinar el vínculo que hay entre las variables de estudio y la relación que presentan (Salgado-Lévano, 2018)

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

##### **3.2.1 Variable 1. Clima Organizacional**

###### **Tipo de variable**

Es una variable cualitativa y ordinal, esto es debido a que puede tener diferentes valores siguiendo una jerarquía ya predeterminada (Campo & Zamora, 2019)

###### **Definición conceptual**

Impresión que tienen los trabajadores sobre las distintas características que integran el entorno laboral con respecto al comportamiento organizacional, con la estructura organizacional y estilo de dirección (Segredo, 2017).

###### **Definición operacional**

Para valorar el clima organizacional en el área sanitaria usamos un instrumento de Segredo (2017). Este instrumento tiene 50 ítems los mismos que se encuentran divididos en tres dimensiones, la primera se refiere a:

**Comportamiento organizacional**, nos va a permitir estudiar el desenvolvimiento de los trabajadores al interior de la institución en estudio.

**Estructura organizacional**, a través de esta dimensión podemos observar la misión, visión, y objetivos de la institución, también del talento humano, recursos materiales, financieros entre otros. Para que la institución pueda dirigirse bien y dar una atención de calidad, debe hacer conocer las normas y directrices.

**Estilo de dirección**, este se refiere al estilo que tiene el gestor para dirigir a los empleados de una institución a conseguir los objetivos y por ende llegar a las metas institucionales. (Alina Segredo ,2017)

### **Indicadores**

Esta investigación tiene los siguientes indicadores, motivación, comunicación, relaciones interpersonales, funcionamiento, condiciones de trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, liderazgo, participación, solución de conflictos, trabajo en equipo

### **Escala de medición**

Escala: ordinal, nivel politómico, donde cada ítem de la variable tuvo una valoración de nunca (N): 0, a veces (AV): 1 punto y siempre (S): 2 puntos

## **3.2.2. Variable 2. Motivación Laboral**

### **Tipo de variable**

La motivación es una variable cualitativa y ordinal porque pueden tener diferentes categorías, pero siguen un orden, según una característica. (Carballo y Guelmes ,2016)

### **Definición conceptual**

Las motivaciones son procesos involuntarios, donde la gente tienen diversas características dependiendo de su motivador dominante, estos motivadores se aprenden, en el transcurso del tiempo y de las necesidades del trabajador. (Taype ,2015)

### **Definición operacional.**

Balbuena (2020) La motivación laboral se cuantifico a través de un cuestionario adaptado de Sonia Palma, (2000), basado en Steers y Braunstein, el cual usa la técnica de Likert, donde plantea 15 preguntas divididas en tres dimensiones: **Necesidad de logro** nos habla sobre la necesidad de cumplir objetivos, consiguiendo los objetivos trazados, les gusta saber que están progresando y se satisfacen en lo que han alcanzado dentro de su entorno laboral.

**Necesidad de poder**, nos habla sobre el tipo de trabajador que su dominador es influir en los demás, les encanta la competencia y ser reconocidos en el ambiente laboral.

**Necesidad de afiliación.** estos trabajadores se distinguen por integrar a un grupo y les gusta ser reconocidos por su colaboración y compañerismo.

### **Indicadores**

Este estudio tiene los siguientes indicadores búsqueda de mejora, desafíos, influencia en el entorno, competencia, compañerismo, relaciones sociales

### **Escala de medición**

Escala: ordinal, nivel politómico, donde cada ítem de la variable tuvo una valoración, según la escala del 4 al 5 en absolutamente de acuerdo, 3 en indiferente y del 1 al 2 en absolutamente en desacuerdo, obteniendo más valoración mientras más de acuerdo esté con el argumento planteado.

## **3.3 Población, muestra, muestreo**

### **3.3.1 Población**

Población: Integrada por 104 enfermeras que prestan servicios en el hospital II-1 de EsSalud del distrito de comas en el transcurso del año 2022

**Criterios de inclusión:**

Enfermeras con un año mínimo de labor en el hospital y que tengan firmado el consentimiento informado para responder el instrumento.

**Criterios de exclusión:**

Enfermeras que no deseen realizar la encuesta y personal de enfermería que se encuentra en la jefatura de enfermería y coordinadoras

**3.3.2 Muestra**

Ya que la población es pequeña, no se requerirá diseñar un muestreo. El trabajo será de tipo censal (Hernández et al., 2018) y estará constituido por 104 enfermeras, que prestan servicios en el hospital y que aceptaron en responder voluntariamente la encuesta para la investigación presente, cumpliéndose con los criterios tanto de inclusión como de exclusión

**3.3.3 Muestreo**

El tipo de muestreo es no probabilístico y de conveniencia, por la forma directa de seleccionar a la población en estudio. (Soto Abanto ,2018)

**3.3.4 Unidad de análisis**

La población está conformada por enfermeras que labora en el hospital II-1 de EsSalud

**3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos**

**3.4.1 Técnica de recolección de datos**

La técnica fue a través de la encuesta ya que con ella podremos recoger información de las personas que accedieron a la encuesta, para dar soluciones a las problemáticas que encontremos a través del uso del cuestionario (Stanton,2004) la encuesta fue validada y aplicada a las enfermeras del hospital en estudio

### 3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Para recolectar los datos se utilizó el cuestionario sobre evaluación del clima organizacional en salud (ECOS-S) según Alina Segredo (2017), este se encuentra basado en la teoría de Litwin y Stringer y la escala de motivación laboral está basado en las proposiciones teóricas de David McClellan, su autor fue Steers, y Braunstein, y este cuestionario fue adaptada por Sonia Palma Carrillo (2000).

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

---

Nombre	Evaluación del clima organizacional en salud (ECOS-S)
Autor (es):	Segredo Pérez (2017)
Objetivo:	Medir el clima organizacional en las instituciones de salud.
Dimensiones:	Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de dirección
Baremos:	Clima organizacional adecuado: 6 o más. clima organizacional en riesgo: de 4 a 5,9 y clima organizacional inadecuado: menos de 4.

---

#### Ficha técnica del instrumento para medir la motivación laboral:

---

Nombre	Escala de motivación laboral
Autor (es)	Steers, r. y Braunstein (1976)
Adaptado por :	Sonia Palma Carrillo (2000)
Objetivo:	Medir el grado de motivación laboral en las instituciones
Dimensiones:	Necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación
Baremos:	Alta (de 50 a 75), Media (de 25 a 49) y Baja (menor de 25)

---

### **3.4.3 Validez y confiabilidad**

#### **Instrumento: Clima Organizacional**

##### **Validez**

La validez del instrumento fue determinada a partir de la investigación de Palomino (2021) que realizó el juicio de expertos con 3 expertos con grado de maestría, que indicaron que eran aplicables.

##### **Confiabilidad**

La confiabilidad de este instrumento fue realizada por Palomino (2021) quien realizó una investigación sobre Clima organizacional, el instrumento tiene ítems con opciones en escala Likert, se utilizó el cuestionario (*ECOS-S*) 2017 del clima organizacional, el cual obtuvo como resultado un alfa de Crombach de .808.

#### **Instrumento: Motivación Laboral**

##### **Validez**

La validez del instrumento fue determinada por los mismos autores en el año 1976, luego fue validada en una investigación de Sáenz Mogollón (2014) y esta fue utilizada en una investigación de Cárdenas Peña (2018)

##### **Confiabilidad**

La confiabilidad del instrumento de motivación, fue determinada por Sáenz Mogollón con un coeficiente de alfa de Crombach de 0.76 mostrándonos que hay una alta confiabilidad y que el instrumento se encontraba habilitado para su uso.

### **3.5 Procedimientos**

Se realizará las gestiones necesarias con los responsables de la institución, para proporcionar detalles de la investigación, esclarecer las dudas y contestar todas las consultas para finalmente pedir su cooperación en la participación de esta investigación. Se pedirá firmar el consentimiento a cada uno de los participantes de la investigación; la aplicación de instrumentos va a durar aproximadamente 3 semanas y posteriormente se realizará el análisis estadístico, dándose a conocer los resultados, además de las discusiones y respectivas conclusiones. Finalmente, se ofrecerán las sugerencias respectivas.



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

Para esta investigación se empleará el software estadístico SPSS versión 25; Se llevará a cabo la comparación de ambas hipótesis a través del Coeficiente Rho de Spearman, que nos ayudara a correlacionar las variables y nos dará un valor ordinal, de tal modo que las enfermeras que intervinieron en el estudio puedan ordenarse por categorías.

Se procederá de la forma siguiente:

a.- Se determinará la frecuencia y porcentaje, con los puntajes obtenidos por las enfermeras en cada variable y en cada dimensión.

b.- Se plantearon las hipótesis estadísticas:

Ho. No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral

H1. Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral.

Nivel de significación teórica  $\alpha=0.05$

c.- Se considerará el nivel de significación teórica:  $\alpha = .05$  y la regla de decisión: Si  $p \geq \alpha$ , aceptar el Ho; si  $p < \alpha$ ; rechazar la Ho.

### **3.7 Aspectos éticos**

El presente estudio se fundamentará en los principios éticos y morales implantados por la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo y con los pormenores propios de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud. Para asegurar el principio de autonomía se le pedirá el consentimiento informado a cada uno de los integrantes, indicando que su participación es anónima y voluntaria, se cumplirá con los principios de no maleficencia y de beneficencia, ya que la recolección de datos no afectará el bienestar de los participantes, además de considerar el principio de justicia en el que no se discrimino a ningún participante, por ningún motivo.

## IV. RESULTADOS

Luego de haber realizado la recolección de datos que hemos encontrado a través de las encuestas, estas han sido registrados en una base de datos, en forma organizada a través del paquete estadístico SPSS25 y se ha utilizado la correlación de rangos de Spearman, para valorar la relación entre las variables luego se ha realizado la descripción de los resultados por cada tabla, según nuestras variables y se ha realizado la contrastación de las hipótesis.

### 4.1. Resultados descriptivos

En la tabla 1 podemos darnos cuenta que el 69.2% de las enfermeras se ubica en un nivel de riesgo del clima organizacional; solo el 14.4% considera inadecuado el clima y el 16.3% en el nivel adecuado (ver figura 1). En cuanto a la dimensión comportamiento organizacional, el 75.0% podemos observar que pertenece al nivel en riesgo y el 13.5% se ubica en un nivel adecuado. Respecto a la dimensión estructura organizacional, el 11.5% considera adecuado y el 12.5% como inadecuado. Por último, en la dimensión estilo de dirección, el 16.3% se ubica en el nivel adecuado, este porcentaje es superior que las otras dos dimensiones, además el nivel en riesgo es 61.5%.

**Tabla 1**  
*Clima organizacional y sus dimensiones de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022*

Nivel	Clima organizacional		Comportamiento Organizacional		Estructura Organizacional		Estilo de dirección	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Inadecuado	15	14.4%	12	11.5%	13	12.5%	23	22.1%
En riesgo	72	69.2%	78	75.0%	79	76.0%	64	61.5%
Adecuado	17	16.3%	14	13.5%	12	11.5%	17	16.3%

En la tabla 2 se observa que el 38.5% tienen alta motivación laboral y el 61.5% tienen motivación media (ver figura 2). En cuanto a las dimensiones; la necesidad de logro tiene mayor valor en el nivel alto con el 57.7%; apenas el 1% se encuentra en un nivel bajo. En referencia a la dimensión de poder, el nivel alto con 20.2% es menor que las otras dos dimensiones; sin embargo, el nivel medio se presenta en el 77.9%. En la dimensión necesidad de afiliación, el 51.9% se consideran en un nivel alto, seguido del 48.1% en el nivel medio.

**Tabla 2**  
*Motivación laboral y sus dimensiones de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022*

Nivel	Motivación Laboral		Necesidad de Logro		de Necesidad de Poder		de Necesidad de Afiliación	
	n°	%	n°	%	n°	%	n°	%
Baja	0	0.0%	1	1.0%	2	1.9%	0	0.0%
Media	64	61.5%	43	41.3%	81	77.9%	50	48.1%
Alta	40	38.5%	60	57.7%	21	20.2%	54	51.9%

## 4.2. Contrastación de hipótesis

A través del uso del coeficiente de correlación de Spearman se ha realizado la contrastación de las hipótesis en estudio con una significancia del 5%. Los reportes se obtuvieron a través del programa estadístico SPSS versión 25.

### 4.2.1. Prueba de hipótesis general

**De la hipótesis general:**

**Ho:** No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería del hospital I EsSalud del distrito de Comas en el año 2022

**H1:** Existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería del hospital I EsSalud del distrito de Comas en el año 2022

En la tabla 3 observaremos los resultados generados mediante el análisis de correlación por medio del coeficiente de Spearman. Se encontró que el valor de p es .901, la misma que es mayor que .05; entonces no se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras del hospital I EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.

**Tabla 3**

*Correlación entre clima organizacional y motivación laboral en las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022*

			Clima organizacional	Motivación Laboral
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	-.012
	Clima organizacional	Sig. (bilateral)		.901
		N	104	104

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

En la tabla 4 podemos observar los resultados de analizar la correlación mediante el coeficiente de Spearman. Encontramos que el valor de p es .411, observando que este es mayor que .05; de ahí que, no se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, no existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería del hospital I EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.

**Tabla 4**

*Correlación entre clima organizacional y la necesidad de logro en las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022*

		Clima organizacional	Necesidad de Logro
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.081
	Sig. (bilateral)		.411
	N	104	104

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

En la tabla 5, luego de analizar la correlación a través del coeficiente de Spearman, encontramos los siguientes resultados: Encontramos que el valor de p es .902, siendo este mayor que .05; entonces, no se rechaza la hipótesis nula; de ahí que, podemos deducir que no existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder de las enfermeras del hospital I EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.

**Tabla 5**

*Correlación entre clima organizacional y la necesidad de poder de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022*

		Clima organizacional	Necesidad de Poder
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	.012
	Sig. (bilateral)		.902
	N	104	104

#### 4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

En la tabla 6 observamos los resultados del análisis de correlación a través del coeficiente de Spearman. Encontramos que el valor de p es .553, este es mayor que .05; entonces no se rechaza la hipótesis nula; por consiguiente, no existe

relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.

**Tabla 6**

*Correlación entre clima organizacional y la necesidad de afiliación de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022*

		Clima organizacional	Necesidad de Afiliación
		1.000	-.059
Rho de Spearman	Clima organizacional		.553
	Sig. (bilateral)		
	N	104	104

## V. DISCUSIÓN

La investigación fue realizada con el propósito de establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación con una muestra de 104 enfermeras del hospital II-1 de EsSalud en Comas.

Se encontró que no existe una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras en el hospital en estudio ( $Rho = -.012$ ), Se obtuvo como resultado que la motivación de las enfermeras se encuentra en un nivel alto de motivación con un 38.5% y un 61.5% en un nivel medio.

Sánchez Jacas (2017) nos explica que la motivación en un entorno laboral cambia un poco su connotación, las personas se sienten motivadas porque quieren la actividad que están realizando; mientras que otros, trabajan para ganar una recompensa o evitar una llamada de atención. Así también tenemos a Contreras y Moyano (2018) que sustentan que existen otros factores que pudieran afectar al clima laboral, que son considerados los factores individuales, que se refiere a la interrelación entre otros trabajadores dentro de su entorno laboral, sentido de ser parte de la institución, grupales se refiere cómo ven al líder que los dirige, si sienten confianza con el jefe y si trabajan en equipo y organizacionales tiene que ver con la estructura y organización. En la investigación de Uturnco (2018) se encontró que la enfermera, siempre es un elemento importante dentro del equipo de salud y que siempre busca trabajar en un entorno laboral con armonía, además tiene intención de poder cambiar y mejorar en favor del paciente que es su razón de ser.

Al analizar los resultados de las hipótesis específicas, se encontró que el clima organizacional y las dimensiones de la motivación como: necesidad de logro, la necesidad de poder y la necesidad de Afiliación, no tiene relación significativa entre ellas. Esto indica que las enfermeras de las instituciones de salud, a pesar de tener problemas en el clima laboral, la motivación se encuentra en un porcentaje alto, evidenciándose en el deseo del personal de salud de hacer en forma correcta su trabajo y así brindar una atención de calidad al paciente.

Manzano (2020) sustenta que el profesional de enfermería siempre vive en constante competitividad lo que hace que se sienta motivado a prepararse

continuamente. En relación al estilo de dirección, nos dice cómo se llevan los jefes con los empleados e influye en los procesos y por ende en su rendimiento.

Respecto a los resultados descriptivos se encontró que el clima organizacional del hospital en estudio se define con un nivel inadecuado en un 14.4%, en riesgo en un porcentaje de 69.2% y solo el 16.3% en el nivel adecuado. El clima organizacional es la forma de cómo ven los trabajadores su entorno laboral entendiéndose que una institución debe mantener un clima de confianza para que se encamine al éxito. Alfaro (2019) nos dice que medir el clima laboral nos sirve para identificar los conflictos existentes en la institución y así medir el tipo de gestión que existe en el centro laboral.

Un resultado similar se encontró en Palomino Cárdenas (2021) en las enfermeras de un hospital II en Andahuaylas, sobre el clima organizacional. Aquí el 58,8% presenta un nivel en riesgo y el 41,2% presenta un nivel adecuado. Así mismo, en Cárdenas Peña (2018) se encontró que el 76.7 % de enfermeras tiene un clima laboral por mejorar y tiene un clima laboral saludable en el 13.3% de los casos y un 10% no saludable.

Resultados semejantes se obtuvieron en Arteaga (2020), con un nivel medio referido por el 61.5% de los encuestados en lo que respecta a clima laboral. Refería que puede darse tal vez por distintos factores, como por ejemplo a deficientes relaciones interpersonales, factores ambientales de la institución y /o factores individuales o llamados psicológicos

El Clima organizacional, como nos mencionan Koys y DeCottis (1991), es un fenómeno multifocal y que, a partir de su experiencia dentro del lugar de trabajo, logra obtener conocimientos y esto servirá para realizar un mejor trabajo con calidad para el cliente externo.

Además, encontramos que la dimensión comportamiento organizacional, se ubica en el nivel en riesgo en un 75%. Aquí podemos observar lo que nos menciona Hernández (2019) pues nos refiere que la ausencia de buenas relaciones interpersonales en el personal de enfermería y la falta de comunicación trae una



incomodidad en el ambiente de trabajo, se pierde la confianza y se ve disminuida la cordialidad y el respeto. Justamente por eso es que los enfermeros deberían apoyarse para poder enfrentar grandes obstáculos en el cuidado del paciente, a través de un trato respetuoso para generar un buen clima laboral y que este no afecte en la calidad de la atención al usuario.

Refiriéndonos ahora a la dimensión estructura organizacional, observamos que el 76% del personal considera que esta dimensión se encuentra en riesgo, esto nos quiere decir que hay un alto porcentaje de enfermeras que perciben que la gestión no genera buena comunicación entre los trabajadores, y en consecuencia, como lo sustenta Artaza B et, al (2016), se pondría en riesgo la calidad de la atención al paciente por la falta de acercamiento de la gestión hacia los trabajadores, una gestión que no escucha no podría entender las necesidades tanto del cliente interno como del cliente externo.

Respecto a la tercera dimensión, estilo de dirección, tenemos un 61.5% que considera que se encuentra en un nivel en riesgo. Basándonos en esto y tomando en consideración lo que dice García et, al. (2021), podríamos afirmar que hay una falta de liderazgo que se evidencia a su vez en la falta de trabajo de equipo, pues el líder no solo fomenta trabajar en equipo, si no que guía a los trabajadores a que cumplan los objetivos institucionales motivándolos con sus propias habilidades sin presionar a los trabajadores.

Refiriéndonos a los resultados descriptivos en relación a la variable de la motivación laboral, se encontró que el 38.5% de las enfermeras presentan un nivel alto y un 61.5% refieren en un nivel medio. Respecto a la dimensión de Necesidad de logro encontramos un nivel alto en un 57.7% de los encuestados, esto refleja que las enfermeras se sienten con deseos de alcanzar metas dentro del entorno laboral. Respecto a esto, el autor Balbuena (2020), nos refiere que los empleados donde prevalece esta necesidad de logro son muy eficientes y se sentirán muy bien frente a los retos que les solicite su institución.

En relación a la dimensión de necesidad de afiliación, se ha encontrado la motivación en un nivel alto de 51.9% y en un nivel medio de 48.1%. Respecto a esto, Balbuena (2020) nos refiere que las enfermeras tienen el deseo de integrar nuevos grupos y trabajar en equipo y que una característica que la renombra es su deseo de colaboración, más que de competencia.

En cuanto a la dimensión de poder, se ha encontrado la motivación en un nivel alto con 20.2% y un nivel medio con el 77.9%. Según Balbuena (2020), este tipo de personal tiene el deseo de influir en los demás integrantes del entorno laboral, se sienten muy bien en puestos con cargos y favorecen el liderazgo.

La principal limitación en este estudio estuvo relacionada con la aplicación de las encuestas en forma manual y con el limitado tiempo disponible de las colegas para el desarrollo de estas.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud en el distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es - .012
- Segunda** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es .081
- Tercera** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es .012
- Cuarta** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es - .059

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud en el distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es - .012
- Segunda** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es .081
- Tercera** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de poder de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es .012
- Cuarta** : No existe relación significativa entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación de las enfermeras del hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas en el año 2022.El valor de Rho es - .059

## REFERENCIAS

- Acosta, B., & Venegas, C. Clima organizacional en una empresa cervecera: un estudio exploratorio. *Revista iipsi*. 2010, vol. 13, no. 1. P 163-172.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ripsi/v13n1/a11.pdf>
- Andrés A. Rodríguez M, María Paz Retamal, Lizana, J. N., & Cornejo, F. A. (2011). Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal chilena. *Salud & Sociedad*, 2(2), 219–234.  
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3899629.pdf>
- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *SCIÉND*O, 23(3), 133-142. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Bernal González, Dolina, & Sánchez Limón, Mónica Lorena, & Pedraza Melo, Angélica (2015). *El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. Estudios Gerenciales*, 31 (134), 8-19. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21233043002>
- Cárdenas, P., Nelly, O. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, (2017) [Tesis para optar el grado académico de: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Universidad Cesar Vallejo]  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas\\_PNO.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1)
- Campo, & Larisa Zamora Matamoros. (2019). *Técnicas estadísticas para identificar posibles relaciones bivariadas*. *Rev Cubana Anestesiología Y Reanimación*, 19(2).  
<http://revanestesia.sld.cu/index.php/anestRean/article/view/603/909>
- Carballo Barcos, M., & Guelmes Valdés, E. L. (2016). Algunas consideraciones acerca de las variables en las investigaciones que se desarrollan en educación. *Revista Universidad y Sociedad* 8 (1). pp.140-150
- Carpio Montoya, Rocío, & Villalobos García, Adela. (2001). *Motivación del equipo básico de atención integral en salud como factor que contribuye al logro de los objetivos del nuevo modelo de atención integral*. *Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social*, 9 (1), 71-90. de [http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1409-12592001000100006&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592001000100006&lng=en&tlng=es)
- Chiavenato, I. (2017). *Comunicación. En Comportamiento organizacional*. (pp. 305-334). México: McGraw-Hill.  
<http://biblioteca.udgvirtual.udg.mx/jspui/handle/123456789/2873>

- Contreras, G., & Moyano, V. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, 42, 97–122. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332018000200005](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332018000200005)
- Córdova, Yessenia (2017) Clima organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica [tesis para optar el grado académico de: maestría, universidad cesar vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/25304>
- [Cristina, D., Ramírez, R., Liliana, M., Terán, M., De, U., Tadeo, N.-J., Especialización, L., Gerencia, E., Talento, D., San, H., & De Pasto, J. \(2018\). Análisis del clima laboral de los empleados de la DIAN. https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5609/PROYECTO%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20DIAN%20IPIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://expeditiorepositorio.utadeo.edu.co/bitstream/handle/20.500.12010/5609/PROYECTO%20AN%C3%81LISIS%20DEL%20CLIMA%20LABORAL%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20DIAN%20IPIALES.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- El clima organizacional, una estrategia en la gestión de los recursos humanos / Revista Estrategia Organizacional.* (2022). Unad.edu.co. <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/2471/2573#:~:text=El%20clima%20organizacional%20es%20una,a%20la%20empresa%20donde%20labora>
- Estado. (2012). Boletín Científico de Ciencias Económico Administrativas No.3. Uaeh.edu.mx. <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/icea/n3/e1>.
- García Solarte, Mónica (2009). *Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. Cuadernos de Administración*, (42),43-61. ISSN: 0120-4645. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=225014900004>
- General, C. (2021). *Claves para crear ambientes de trabajo saludables, informe de la BPS.* Infocop.es. [https://www.infocop.es/view\\_article.asp?id=7170](https://www.infocop.es/view_article.asp?id=7170)
- González, I. B., Melo, N. A. P., & Limón, M. L. S. (2015). El clima organizacional y su relación con la calidad de los servicios públicos de salud: diseño de un modelo teórico. *Estudios gerenciales*, 31(134), 8-19. <https://www.enfermeria21.com/revistas/aladefe/articulo/316/relaciones-interpersonales-entre-enfermeros-para-su-bienestar/>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). *Metodología de la investigación* (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- Juarez-Adauta S. (2012). *Organizational environment and labor employees' satisfaction.* *Revista médica del Instituto Mexicano del Seguro Social*, 50(3), 307–314.

- Laker, C., Cella, M., Callard, F., & Wykes, T. (2020). *The impact of ward climate on staff perceptions of barriers to research-driven service changes on mental health wards: A cross-sectional study*. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 27(3), 281–295. <https://doi.org/10.1111/jpm.12577>
- Lucero, B., & Huapaya, J. (n.d.). [Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud. Universidad cesar vallejo] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16315/Jurado\\_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/16315/Jurado_HLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional*. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Martín, M., & Silva, M. (n.d.) (2020) Organizational climate: A current focus on public and private administration. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1276/Moloche%20Silva%2C%20Mario%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Mitchell, C., & <https://www.facebook.com/pahowho>. (2019). OPS/OMS | El personal de enfermería es esencial para avanzar hacia la salud universal. Pan American Health Organization / World Health Organization. [https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=15138:nursing-staff-are-vital-for-making-progress-towards-universal-health&Itemid=1926&lang=es)
- Mogrovejo Peralta, M.A. (2020). *El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <https://doi.org/http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>
- Padovan, Ignacio. (2020). *Teorías de la motivación: aplicación práctica* (Tesina de grado. Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de Ciencias Económicas) <https://bdigital.uncu.edu.ar/15664>
- [Palma Carrillo, S. \(2000\). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. Revista De Investigación En Psicología, 3\(1\), 11–21. https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909](#)
- Peña-Viveros, Raúl, & Ureña-Bogarín, Enrique L, & Luz Vélez-Moreno, Ana María, & Reyes-Téllez, María Araceli, & García-Sandoval, Martha Gabriela, & Hernández-Hernández, Dulce María (2015). Clima organizacional de equipos directivos y su relación con los resultados en la atención a la salud. *Salud Pública de México*, 57 (6), 528-536. ISSN: 0036-3634. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10642748007>

- Peralta, R. (2020, November 26). *El Clima Organizacional*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Psychology at work: Improving wellbeing and productivity in the workplace. (2017). <http://www.infocop.es/pdf/122017Psychology%20at%20wo...rk.pdf>
- Porrás-Balvin, A. S., & Durand-Barreto, J. E. (2019). *Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú*. *Revista Enfermería Herediana*, 11, 18-26. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3521>
- ¿Qué es la teoría X e Y de Mc Gregor? (2018, January 11) Mi empresa es saludable. <https://miempresaessaludable.com/bienestar-emocional-articulo-que-es-la-teoria-x-y-mcgregor/>
- Rodríguez, E. (2016). El clima organizacional presente en una empresa de servicio. *Organizational climate in a Service Company*. *Junio*, 1, 25. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/art01.pdf>
- Ruff Escobar, Claudio, Pérez, Alexis Matheu, Ruiz Toledo, Marcelo, Benites Gutiérrez, Luis, & Coral Apolo, Excehomo Gabriel. (2018). *Fundamentos de la gestión del Capital Humano en entidades hospitalarias*. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 37(2), 39-45., de [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03002018000200005&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03002018000200005&lng=es&tlng=es).
- Sánchez JI, Brea LIL, De La Cruz CMC, et al. *Motivation and Leadership of General Services Subsystem Personnel in Two Maternal Hospitals*. *Correo Científico Médico*. 2017;21(2):434-444.
- Segredo Pérez, A., Pérez Piñero, J., & López Puig, P. (2015). *Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública*. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4). <http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/513/376>
- Solarte, G. (2022). Clima Organizacional y su Diagnóstico: Una aproximación Conceptual. *Cuadernos de Administración (Universidad Del Valle)*, 42, 43–65. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20\(2000\)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-46452009000200004#:~:text=Chiavenato%20(2000)%20arguye%20que%20el,los%20comportamientos%20de%20los%20empleados).
- Soto Abanto, S. E. (2018). *¿Qué tipo de muestreo se debe utilizar en una tesis?* <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis>
- Taype Molina, Martin (2015, septiembre 18). *Teorías de la motivación*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/teorias-de-la-motivacion/>



- Ucrós Brito, Marlene, & Gamboa Cáceres, Teresa (2010). Clima organizacional: discusión de diferentes enfoques teóricos. *Visión Gerencial*, (1),179-190. ISSN: 1317-8822.  
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545883013>
- Vega Cuyo, Marcia (2021) *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo c, Latacunga*  
<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/32412>
- Vladimir, J., Paredes, A., Rocío Núñez López, Verónica Paredes Núñez, & Israel, I. (2018). *La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas. Revista de Investigación*, 42(95), 241–252.  
<https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>
- World. (2017, November 30). Protección de la salud de los trabajadores. Who.int; World Health Organization: WHO. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>
- Zambrano Campoverde, Jorge, Ramón Pineda, Miguel Ángel, & Espinoza-Freire, Enrique. (2017). *Estudio sobre el clima organizacional en docentes de la universidad técnica de Machala. Revista Universidad y Sociedad*, 9(2), 163-172. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tIng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000200022&lng=es&tIng=es)

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Clima Organizacional y motivación laboral en las enfermeras de un hospital II-1 Autor: Esteher E. Silva Refulio								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<b>Problema General:</b> <b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivo General:</b> <b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis general:</b> <b>Hipótesis específicas</b>	Variable 1:Clima organizacional			Escala de Medición Nivel: politómico Nunca (N): 0, A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.  Clima organizacional adecuado: 6 o más. Clima organizacional en riesgo: 4 a 5,9. Clima organizacional inadecuado: menos de 4		
			Dimensiones	Indicadores	ítems		Niveles o rangos	
			Comportamiento organizacional	Motivación	10,15,29,35,45		Escala de Medición Nivel: politómico Nunca (N): 0, A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.	Clima organizacional adecuado: 6 o más. Clima organizacional en riesgo: 4 a 5,9. Clima organizacional inadecuado: menos de 4
				Comunicación	2,17,22,37,48			
				Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,40			
			Estructura Organizacional	Funcionamiento	6,11,25,30,43		Escala de Medición Nivel: politómico Nunca (N): 0, A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.	Clima organizacional adecuado: 6 o más. Clima organizacional en riesgo: 4 a 5,9. Clima organizacional inadecuado: menos de 4
				Condiciones de trabajo	1,16,21,36,47			
				Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50			
			Estilo de dirección	Liderazgo	7,12,26,32,41		Escala de Medición Nivel: politómico Nunca (N): 0, A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.	Clima organizacional adecuado: 6 o más. Clima organizacional en riesgo: 4 a 5,9. Clima organizacional inadecuado: menos de 4
				Participación	4,19,24,39,49			
				Solución de conflictos	9,14,28,34,44			
				Trabajo en equipo	8,13,27,33,42			
			Variable 2:Motivacion Laboral				Escala de Medición 1.Absolutamente en desacuerdo) 2.(En desacuerdo) 3. (Indiferente) 4.(De acuerdo) 5. (Absolutamente de acuerdo)	Baja Media Alta
			Dimensiones	Indicadores	ítems			
			Necesidad de Logro	Búsqueda de mejora Desafíos	1, 4, 7, 10 y 13			
Necesidad de Poder	Influencia en el entorno Competencia	2,5,8,11,14						
Necesidad de Afiliación	Compañerismo Relaciones sociales	3, 6, 9, 12, 15						

## Anexo 2. Tabla de Operacionalización de variables

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala De Medicion
EL CLIMA LABORAL	Es la impresión que tienen los trabajadores acerca de las distintas características que conforman el entorno laboral con respecto al comportamiento organizacional, con la estructura organizacional y estilo de dirección " (Segredo Perez,2016).	Se utilizó un instrumento de Segredo (2017). Este instrumento tiene 50 ítems divididos en tres grandes grupos -Comportamiento organizacional. Como actúan los trabajadores frente a sus organizaciones, como lo es motivación, comunicación, y relaciones interpersonales y de trabajo con tres indicadores. (b) -Estructura organizacional, se refiere a las normas institucionales que acata la institución, en lo que respecta a funcionamiento, condiciones de trabajo y estímulo al desarrollo organizacional, con tres indicadores y - Estilo de dirección, se refiere al lazo evidente entre los trabajadores y la institución, cuenta con cuatro indicadores. Cada una de estas dimensiones cuenta con cuatro ítems	Comportamiento Organizacional  Estructura Organizacional  Estilo de dirección	-Motivación -Comunicación -Relaciones interpersonales y de trabajo -Funcionamiento -Condiciones de trabajo -Estímulo al desarrollo organizacional -Liderazgo -Participacion -Solucion de conflictos Trabajo en equipo	Escala: ordinal Nivel: politómico Nunca (N): 0, A veces (AV): 1 punto Siempre (S): 2 puntos.
MOTIVACIÓN LABORAL	Es el estado mental que tiene el trabajador en relación a la organización donde trabaja, es decir es el estado emocional del empleado que puede revelar un deseo, una necesidad y/o una obligación de mantenerse como parte de la institución en donde trabaja como miembro de la organización (Meyer y Allen, 1991).	Según la Escala de motivación laboral R. Steers y D. Braunstein (1976) y Adaptación de Sonia Palma Carrillo (2000)  Se obtiene puntuaciones según en cada indicador. Dimensiones / indicadores: Necesidad de logro: Luchar por conseguir el éxito Necesidad de poder: Desea estatus, prestigio, autoridad. Necesidad de afiliación :Le gusta tener relaciones con los demás trabajadores, trabajo en equipo.	Necesidad de Logro  Necesidad de Poder  Necesidad de Afiliacion	Búsqueda de mejora Desafíos  Influencia en el entorno Competencia  Compañerismo Relaciones sociales	1.Absolutamente en desacuerdo) 2.(En desacuerdo) 3. (Indiferente) 4.(De acuerdo) 5. (Absolutamente de acuerdo)

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Cuestionario: Escala de Motivación

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la motivación del personal de enfermería que labora en un Hospital II-1 de del distrito de comas Los resultados son confidenciales, por ello, sírvase responder con sinceridad las preguntas, marcando con un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted considere.

1	2	3	4	5
Absolutament e en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutament e de acuerdo

N.º	ÍTEM	1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					

12	. Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

## Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (ECOS-S) 2017

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución

Datos del encuestado:

Sexo:\_(M)\_\_(F)    Edad:\_    Estado civil: \_

Personal:\_\_(profesional)\_(Técnico)    Condición laboral: \_

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

I. Incisos del cuestionario:

Escala	Valores			
Nunca	0			
A veces	1			
Siempre	2			
N°	Ítems	Valores		
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable	0	1	2
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	0	1	2
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales	0	1	2
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	0	1	2
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma	0	1	2
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución	0	1	2
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar	0	1	2
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	0	1	2
9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	0	1	2
10	El trabajo que realizo me gusta	0	1	2
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores	0	1	2
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo	0	1	2
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	0	1	2
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios	0	1	2
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	0	1	2
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas	0	1	2
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	0	1	2
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo	0	1	2
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos	0	1	2
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos	0	1	2
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas	0	1	2

22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores	0	1	2
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución	0	1	2
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución	0	1	2
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada	0	1	2
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo	0	1	2
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	0	1	2
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo	0	1	2
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	0	1	2
30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización	0	1	2
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	0	1	2
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué	0	1	2
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	0	1	2
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	0	1	2
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución	0	1	2
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas	0	1	2
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	0	1	2
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	0	1	2
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	0	1	2
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	0	1	2
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	0	1	2
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo	0	1	2
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular	0	1	2
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras	0	1	2
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	0	1	2
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo	0	1	2
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución	0	1	2
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo	0	1	2
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	0	1	2
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	0	1	2



## **Anexo 4 CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Estimado participante:

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título “Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital nivel II -1 de EsSalud del distrito de comas “, 2022. Tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral de las enfermeras de un hospital II-1 EsSalud del distrito de Comas, 2022. Por lo expuesto en líneas anteriores es fundamental su participación y se necesita su consentimiento informado.

Al ser parte de esta investigación deberá leer con detenimiento cada ítem del cuestionario y responder con sinceridad. Este procedimiento dura en promedio entre 30 a 60 minutos,

La información recabada será procesada de forma anónima y privada. Los datos serán confidenciales y serán utilizados únicamente para este estudio, si tiene alguna inquietud durante el desarrollo del cuestionario siéntase libre de preguntar, del mismo modo es libre de retirarse en cualquier momento al ser libre y voluntario.

Agradecemos su participación

.....

ESTEHER E. SILVA REFULIO



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis Completa titulada: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN HOSPITAL NIVEL II - 1 DE ESSALUD DEL DISTRITO DE COMAS", cuyo autor es SILVA REFULIO ESTEHER EMILIA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 01 de Agosto del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO <b>DNI:</b> 28284526 <b>ORCID</b> 0000-0002-0268-3250	Firmado digitalmente por: MROSARIOVG el 18-08- 2022 23:29:35

Código documento Trilce: TRI - 0384450