



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Clima organizacional y motivación laboral del personal de enfermería
servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, Callao,
2020

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

AUTORA:

Soriano Aguado, Mercedes Soledad (orcid.org/0000-0001-5009-308X)

ASESOR:

Mg. Cordova Sotomayor, Daniel Angel (orcid.org/0000-0001-7373-2091)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2020

Dedicatoria

A las dos razones que tengo en esta de vida de salir adelante día a día, esforzándome y mejorando como profesional y ser humano, mis amados hijos; Piero y Renzo, los amo.

A mi amada Madre por su amor y comprensión en cada momento que la necesito.

La autora

Agradecimiento

A cada uno de mis docentes de la Universidad Cesar Vallejo que aportaron muchísimo con sus conocimientos y experiencias en mi formación profesional con su paciencia y tolerancia así como al personal de enfermería del servicio de UCIN Neonatal por su gran apoyo en la realización de mi trabajo.

La autora

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	13
2.1 Tipo y diseño de investigación	13
2.2 Población muestra y muestreo	17
2.3 Técnicas e instrumento de recolección de datos	19
2.4 Procedimiento	20
2.5 Método de análisis de datos	22
2.6 Aspectos éticos	23

III. RESULTADOS	
3.1. Descripción de resultados	24
3.2. Contrastación de hipótesis	30
IV. DISCUSIÓN	35
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
VII. PROPUESTAS	41
REFERENCIAS	48
ANEXOS	48
Matriz de consistencia	48
Escala del clima organizacional	49
Escala de motivación laboral	51
Validez del cuestionario del clima organizacional	52
Validez del cuestionario	52
Solicitud de ampliación de requisitos	57
Base de datos	53
Resolución de inscripción de título	55
Consentimiento informado	60

Índice de tablas

Tabal 1 Dimensiones I Operacionalización de la variable Clima organizacional	15
Tabal 2 Dimensiones II /Operacionalización de la variable Motivación laboral	16
Tabla 3 Ficha técnica del cuestionario del clima organizacional	19
Tabla 4 Ficha técnica del cuestionario de motivación Laboral	20
Tabal 5 Valides	21
Tabal 6 Necesidad de logro que presentan lo colaboradores	24
Tabla 7 Nivel de necesidad de poder que presentan los colaboradores	25
Tabla 8 Nivel de afiliación que presenta los colaboradores	26
Tabla 9 Nivel de cultura organizacional que percibe el personal	27
Tabla 10 Nivel de diseño organización que percibe el personal	28
Tabla 11 Nivel potencial humano que percibe el personal	29
Tabla 12 Prueba de Spearman de la hipótesis general	31
Tabla 13 Prueba de Spearman de la hipótesis especifica 1	32
Tabla 14 Prueba de Spearman de la hipótesis especifica 2	33
Tabla 15 Prueba de Spearman de la hipótesis especifica 3	34

Índice de figuras

Figura 1: Nivel de logro que presenta los colaboradores	24
Figura 2: Nivel de poder que presenta los colaboradores	25
Figura 3: Nivel de afiliación que presenta los colaboradores	26
Figura 4: Nivel de cultura organizacional que percibe el personal	27
Figura 5: Nivel de diseño organizacional que percibe el personal	28
Figura 6: Nivel potencial humano que percibe el personal	34

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio, 2020. En el marco metodológico se desarrolla con el método de estudio hipotético deductivo con un tipo de investigación básica de enfoque cuantitativo, con diseño no experimental descriptivo comparativo.

Se utilizó una muestra de 72 personales de enfermería de la unidad de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio, 2020 con criterios de inclusión y exclusión.

Se emplea la encuesta conformada por 34 ítems, la cual midió la relación del clima organizacional mediante la diferencia de respuestas de la motivación laboral con 15 ítems los cuales fueron validados por los juicios de expertos, y se obtuvo la confiabilidad con el Alpha de Crombach.

Los datos fueron analizados con el paquete estadístico IBM SPSS Statistics versión 24 y el programa Microsoft Excel 2010.

Los resultados de la investigación evidencian y señalan que el coeficiente de correlación de Spearman es positiva media entre el clima laboral y la motivación ($RHO=0,358$); y teniendo como valor de $p=0,002$ dentro del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020.

Palabras clave: Clima organizacional, Motivación laboral.

Abstract

This research work aimed to establish the relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of the Neonatal Intermediate Care Unit of a public hospital, Callao, July, 2020. In the methodological framework it is developed with the deductive hypothetical study method with a basic research type of quantitative approach, with comparative descriptive non-experimental design.

A sample of 72 nursing personnel from the neonatal intermediate care unit of a public hospital, Callao, July, 2020 was used with inclusion and exclusion criteria.

The survey made up of 34 items is used, which measured the relationship of the organizational climate by means of the difference in responses to work motivation with 15 items, which were validated by expert judgment, and reliability with Crombach's Alpha was obtained.

The data was analyzed with the IBM SPSS Statistics version 24 statistical package and the Microsof Excel 2010 program.

The results of the investigation show and point out that the Spearman correlation coefficient is a positive mean between the work climate and motivation ($RHO = 0.358$); and having as a value of $p = 0.002$ within the nursing staff, of the neonatal intermediate care service of a public hospital, Callao, July 2020.

Keywords: Organizational climate, Work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

La forma organizacional se representa para los integrantes de una agrupación, los mismos y a las diferentes formas como también formas informales que corresponde al mismo lugar de salud, la motivación es un aspecto muy importante y a la vez complejo, pues mediante la ejecución se logra el trabajo orientado al cumplimiento y logro de los objetivos, de acuerdo con los estándares o patrones esperados. (Salud, Clima organizacional, 2010, p25)

Un mundo cada vez más globalizado la economía está en descenso por la crisis mundial en salud, porque la competitividad por parte de las empresas e instituciones es vital, y los hospitales no son ajenos a estos cambios. Hoy en día la actividad ha sufrido diferentes cambios debido a la coyuntura de la pandemia, ocasionando cambios drásticos en el ejercicio laboral. En muy poco tiempo se evidencia planteamientos no tradicionales que se vive con una fuerte ofensiva hacia la comunidad de salario, existe países donde las horas se incrementan de acuerdo al día que se laboró, la relación a la dureza del empleo y la carga de trabajo en incremento ha conllevado a cierto peligro donde la predisposición es de mayor peligro a riesgo muy altos como es el contagio, tanto en empresas particulares y públicas.

A nivel internacional, **Antúnez, (2011)** concluyó que la motivación de los empleados disminuye, así tengas un conjunto de herramientas con tecnología argumentada y con una organización buena son muy necesarias para que laboren equipo, la pensión que se puede observar no es correcto para cubrir todas las esperanzas que tienen o creen tener, lo cual se somete que lo económico sea lo que genere la insatisfacción en el colaborador. (p.23). También, A nivel nacional es un propuesto muy importante que el clima de la organización propone fundamentalmente un aumento de estrategia, dándole al ejecutivo una misión de organización futura, diagnosticando elementos que permiten reconocer la falta de personal con un futuro sueño, se esta manera de trazaran acciones del presente, obtendremos una nueva vista en futuro forman hospital con un diseño adecuado, a

su vez es importante las herramientas que motiven lo laboral de los profesionales que están colaborando en salud. Cabe mencionar que los estudios fundamentales tienen aspectos que garantiza tener un clima laboral muy bueno, lo cual es de buen provecho porque la motivación en los trabajadores es muy significativa. (Antúnez, 20131, p.24). Por otro lado, podemos observar que la motivación y el clima organizacional son unas de los principales en la función a nivel psicológicos del mismo humano talentoso en la organización, fijándose una fuerte conexión entre variables que puedan moldear organización con éxito, hay veces la asociación de estos componentes relacionado con la satisfacción, se crean ciertas formas mediatizadas del cliente con interrelación lo cual muestra la calidad de servicio y sea ideal. Por todo esto se dice que el objetivo general es investigación es la relación que establece las variables entre ambas variables en el personal que tiene enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público del Callao.

Entonces a **nivel internacional**, el autor Santiago, (2017) en su investigación tomo como objetivo determinar las relaciones entre ambas variables en la institución de comuna de chillan-chile. La muestra a tomar fue de 166 funcionarios de la propia universidad. El 95% y 96% entre docentes y administrativos menciona sentirse muy satisfecho en su lugar d elaboros. Los docentes al 80% mencionan decir que un alto nivel en el clima organizacional, concluyen que la correlación del punto entre variables es de estadizamente significativa. Tanto en docentes como 0.523 <0.001. (p.9). También, dice **Córdova (2016)** en su investigación tomo como objetivo diseñar estrategia para la intervención pertinente con los hallazgos evidenciados en el estudio y relacionada con las variables a investigar, tomo como población el objeto de estudio se constituye en los 31 empleados, su instrumento es el cuestionario fue construido según la metodología propuesta por Rensis Likert los resultados se encontró en el clima organizacional que la variable capacidad profesional, que contó con un 97,08% de favorabilidad, se puntuó como la característica de mayor relevancia; por su parte la variable orientación organizacional puntuó con el 92,21% de favorabilidad (54,44% totalmente de acuerdo y 37,77% de acuerdo), y el 7,77% adverso (6,66% en desacuerdo y 1,11%

totalmente en desacuerdo); la variable administración del talento humano obtuvo el 90,55% la ven como beneficiosa (49,44%). (p.10). A su vez, **Córdova, (2016)** Menciona en la satisfacción laboral se encontró que la variable condiciones del grupo social de trabajo, con un porcentaje de satisfacción del 92,80% se ubicó como muy satisfactoria, siendo este ítem el de mayor puntuación; por su parte en la variable factores generales se observó un porcentaje de satisfacción del 87,13%, clasificándose como muy satisfactorio; y la variable estilos de vida individual obtuvo un porcentaje de satisfacción del 88,06%, denotándose al igual que los anteriores como muy satisfactorio. (p.10). Por otra parte, **Antúnez (2015)** en su tomo como objetivo generar nuevas explicaciones con un factor clave para optimizar a las variables del nivel laboral en los trabajadores. Usaron una investigación de manera descriptiva. Población fue de 30 personas, concluyendo que los trabajadores están motivados, sabiendo que hay tecnología y organización necesarias que laboren tranquilamente en equipo, de manera económica y de un facto generador de insatisfacción. (p.9). Así mismo, **Peña, (2015)** el autor realizo la investigación tomando como objetivo detectar la relación entre ambas variables, uso una metodología de tipo trasversal y analítico con una población que tomaron de 862 participantes con una muestra de 238 (27.6%) lo cual 35 jefaturas fueron evaluadas en el servicio de prestaciones médicas, concluyeron que los climas organizacionales con la jefatura de servicios indican relación en la muestra positivamente con un primero de desempeño $0.79 < 0.07$. (p.9). También, **Bernal, (2014)** en su investigación tomo como objetivo dar analizar para relacionar el clima organizacional y ambiente laboral, usaron una metodología de tipo likert, y midieron con el uso del cuestionario y así poder medir el ambiente laboral y profesional observar si está influenciado por el clima organizacional de salud, concluyeron que prestaron similitud en sus investigaciones realizadas y pudieron determinar las dimensiones identificando responsabilidad, recompensa y ética de la identidad con los más usados. (p.12). Así mismo, A nivel nacional, **Cárdenas, (2017)** en su investigación tomo como objetivo identificar la relación entre las variables mencionadas, usaron una metodología con diseño no experimental y trasversal, el modelo que tomaron son de 30 enfermeras de la UCI, concluyeron que si existe una relación significativa entre la motivación y el clima organizacional

de los colaboradores de enfermería en la UCI con un $0.018 < 0.05$ correspondiente a una correlación muy débil. (p.8). A su vez, **Arboleda (2016)** en su investigación el objetivo planteado fue dar una determinar la relación que hay entre las variables de satisfacción y el clima organizacional, usaron na metodología de tipo descriptivo u cuantitativo, usando un método hipotético con un diseño no experimental, concluyeron que existe una correlación significativa entre ambas variables investigadas dando una significancia de $0.602 < 0.01$ de coeficiente de correlación con el método de Spearman. (p.10). Por otra parte, **Vargas (2015)** en su investigación tomo como objetivo la influencia de la satisfacción entre el clima organizacional, la metodología que plantearon fue de tipo observacional, prospectivo y transversal, con una población de 87 colaboradores que fueron docentes, concluyeron que se da de forma positiva la influencia de ambas variables con un 0.452 y 20.39% de porcentaje por lo cual dicen que se debería detener ya que afectan al buen progreso correcto del clima organización en la institución mencionada. (p.10).Siguiendo también, **Chávez y Ríos (2015)** en su investigación tomo como objetivo primordial determinar el clima organizacional y la satisfacción entre los colaboradores de Enfermería, con una metodología de tipo descriptivo correlacional, de corte transversal, tomaron como población de 27 enfermeras colaboradoras del hospital; usaron instrumentos como Hackman y Oldman, para medir el clima organizacional, también, concluyeron que las muestran 41% en el nivel alto y un 59% en el nivel medio en clima organizacional. (p.8). Por último, **Pisconti (2014)** en su investigación tomo como objetivo determinar si existe relación ñas, la metodología que usaron es de tipo sustantiva y descriptivo, la población que ellos tomaron fueron de 99 colaboradores en las 3 instituciones, concluyeron que si existe unas relaciones significativas con una correlación positiva de 0.783 entre la motivación y clima laboral. (p.5)

Teoría relacionada al tema

Variable 1: Clima organizacional

Quispe, (2012) El corriente organizacional es una aparición cual objetivo es la manera que están expuestos a las características estructurales de una estructuración. (p.23)

También, Segredo, (2013) La tolerancia del sistema de disposición es una urgencia de todos los profesionales que tienen algún encargo en el tráfico de personas y la capital de un liceo adonde la antelación de la conferencia que obligada retozar cuya dinamia en base al desarrollo. (p.45)

En la ciudadanía, lo cambios sociales siguen avanzando mediante estructuras organizacionales y es posible que alcense un gran territorio, pues es una asociando con esta transformado a conseguir muchas soluciones a las dificultades lo cual pertenece, su enfoque e instrumento que son utilizados para poder mejorar los primeros jefes de evaluar y pueden tener muy buenas elecciones, esto pueden permitir formar nuevas transformaciones pertinentes en la organización para un mejor progreso superior. (Segredo, 2013, p15)

El clima organizacional puede ser un resultado de un enfoque eh instrumento muy alto y conocido que es utilizado para poder tomar decisiones lo cual el rendimiento sea alto y la gestión de las trasformaciones permiten progreso constante, pues esto hace que permanezca en organismos referido, como para concluir el clima es muy bueno y esencia para analizar la forma como actúan las personas, la forma como se distribuyen en la organización y nuevas formas que llegan a la misma idea (Segredo, 2013, p.39).

El clima organizacional es también llamado como el pensamiento y crítica del que labora respecto a la estructura, las relaciones interpersonales y el dominio físico que puede transformarse en mucha cadencia lo cual puede tomar lugar las responsabilidades de los colaboradores ya sea de tipo bueno o malo. Y por ende tener alto la fabricación de un trabajo en orden. (García, 2009, p 43).

Por lo tanto, el Ministerio de Salud (2009) afirma que es la captación del conjunto de una organización en cuanto al cometido, la circunstancia física, el cortejo interpersonal y las diversas medidas que pueden dañar a aforismo incumbencia. (p.16).

El meteorismo organizacional resulta ser un encuadre y un utensilio enjundioso usado para la ayuda de a decidir y a permitir ocasiones de un aumento de provecho, la estipulación de las transformaciones pertinentes en la estructuración para la rebelión coherente, es ahí que en ellos mismo permanece estos grupos de organización. En relación, para poder prevenir ya que es esencial la organización e ingresar el actuar de las personas, los movimientos de la disposición y las técnicas que se propagan. (Segredo, 2013, p 389).

Dimensiones

Dimensión 1: Cultura organizacional

Es un grupo de diferentes actitudes como la percepción, valores y otros motivos que se observa, puede ser fácil o nos pueden facilitar el ingreso de las estrategias existentes con una fuerte coherencia para poder impedir la acción en la práctica, si nos permite la estrategia empresarial guiar para mejor el funcionamiento lo cual nos pudiera deducir en la empresa las actividades, el conjunto de valores son aceptaciones que están cerca de una acción positiva negativa, así podremos observar el comportamiento que se espera, también la cultura compartida no es tan clave o existente en los valores en un persona individual, pueden ser considerados como creencia de la mayoría de los miembros de la misma organización, a su vez la imagen integrada es lo que la empresa lo toma como identidad para proporcionar las implicancias positivas tanto como negativas, hay que tener en cuenta que evoluciona a cada momento . (MINSa, 2010, p 23).

Dimensión 2: Diseño organizacional

El diseño como la variable organizacional es el desarrollado de tomar una estructura donde la responsabilidad está relacionada en la relación de jefatura dentro de la organización, están representado con una conexión con las variables de la organización en el mismo organigrama, hay que tener en cuenta que el organigrama se representa con una estructura de la organización interna lo cual se va indica.

(MINSA, 2010, pág. 23)

Dimensión 3: Potencial humano

Está definido como lo que puede hacer el hombre o lo que es capaz de hacer el hombre, está definido también como potencial que una persona tiene interiormente no hay que olvidar que este potencial puede ser entrenado, es muy importante recalcar que todos somos capaces de descubrir nuestro potencial y utilizarlo de la mejor manera en nuestra vida, es un desarrollo humano que nos diferencia de los demás seres vivo lo cual tenemos que aprovechar de ello. (MINSA, 2010, p18)

El liderazgo en la actualidad nos muestra que es una clave que todo empresa, funcione diariamente, tenemos que encontrar o tratar de buscar personas que funcionen y desarrollen el liderazgo de forma acertada y mantener a un equipo estable ya que no es fácil mantener un equipo, cabe decir que el liderazgo es un grupo de habilidades que ayudan a tener mayor influencia en la forma de pensar y actuar con otras personas, sin embargo no solo se debe enfocar en cambiar de pensar a las personas ya que un verdadero líder tiene la capacidad de decidir eh innovar ideas innovadoras y no solo cumpla el papel de dar órdenes, hay que dejar en claro que ser líder no solo es mantener el poder más alto si no en dar resultados y dar soluciones de los problemas que existe. (MINSA, 2010, p 21)

Variable 2: Motivación laboral

El éxito de toda empresa está dirigido y relacionado con el tipo o leve de motivación laboral en los colaboradores, ya que cada colaborador va ser siempre el motivo o el motor del negocio lo cual hacen de que la empresa sea triunfador y no fracase, la motivación laboral también influye con el rendimiento directo del colaborador, algo que con el tiempo es cierto y lógico, cuando un colaborador capta que la empresa se preocupa por ellos mismo, mejora poco a poco su bienestar ósea su compromiso eh implicación y esto favorece a la empresa a llegar sus objetivo con la estrategias que plantea la empresa. (Blanco, 2008, p17).

Menciona este autor que la motivación está presente inmensamente en lo afectivo y a su vez es clave para las personas, en el caso de nivel profesional motivación representa o es la clave de las actividades de un trabajo sin ganas y sin mayor amenaza, las tareas no obstante es para algunos de toda disposición lo cual puede ser un censo, pues para toro es un estímulo, muchas de las personas de están encontradas en la obligación de escapatoria ante la caída de las persona que dan impulso de la autoestima , por último existe sujetos que encuentran a salvo su interior pues ser humano necesita averiguar un modo de cordialidad de otro fundamentos. (Espada, 2008, p150).

Dimensiones

Dimensión 1: Necesidad de logro o realización

Menciona que está referido al deseo de un tipo de persona para poder alcanzar una meta significativa dominando ciertas habilidades como control de estándares en el desempeño, el termino es muy utilizado ya que varía en acciones incluyendo los esfuerzos prolongados y repetitivos y así poder lograr algo lo difícil, laborar con una sola meta y con un solo propósito de tener la determinación para ganar. (Naranjo, 2009, pá59)

Señala que las necesidades a nivel social están expuestas y no solo con las únicas que puede ser del comportamiento de la persona, también existes otra metodología que es la motivación de control, este estudio es como cuando el hombre está buscando mantener el control de su mismo entorno y estar equilibrado con el organismo y el contexto, por otro lado se entiende que la motivación llamada intrínseca es la más importante en la persona y puede ejercitarse con sus propias capacidades para poder alcanzar una maestría en diferentes entornos. (Grossetti, 2009, p59).

Dimensión 2: Necesidad de poder

Lo define como querer referir el nivel de control que se va obtener de una situación determinada y a su vez influir con otras personas la forma de cómo actuar, esta necesidad también incluye a las personas que evitan, lo cual hay quienes aún luchan por estar muy encima de los demás y a esto si esta orientando lo cual el ejercicio de poder se sientas más cómodos, los que tiene la necesidad del poder o personas que tienen la ganas de conseguir el poder tienen comportamientos con rasgos tan marcados lo cual las personas que sueñen alcanzar cualquier aspecto en diferentes posiciones prestigiosas con un aspecto de vida a ser líder del equipo de trabajo. (Naranjo, 2009, p160)

Problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020?

Problemas específicos

Problema específico 1 ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020? **Problema específico 2** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020? **Problema específico 3** ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020?

Justificación de estudio

En esta investigación lo cual se determine la relación con la variables clima organización y la variable necesidad de afiliación, se justificara de manera táctica, mientras se ha logrado buscar una mejor observación en las variables, lo cual la destreza de poder alcanzar una mejor deficiencia y debilidades de lograr los objetivos que nos hemos propuestos de tal manera que sea oportuna, esta importancia de la investigación está demostrado que con buenas estrategias la relación será mejor o es mejor tratando e colocar la mejoras en el clima organización y necesidad de la afiliación en el hospital que se ha investigado.

Justificación Teórica

La investigación será debido a que permitirá conocer la realidad actual del hospital público del Callao a su vez esta investigación demostrara con los análisis propios del clima laboral y organizacional del personal de Enfermería , para así poder tomar acciones correctivas en cuanto se presentan problemas en el servicio de neonatología, asimismo servirá de ayuda para poder desarrollar y lograr los objetivos en la institución y como base de consulta para posteriores investigaciones sobre la variable del clima organizacional junto con la motivación del personal de enfermería que contribuyen en la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal que acuden al servicio para laborar, etc., puesto que en la revisión literaria, en los distintos trabajos se observa los altos niveles de estrés que desarrollan el personal de salud en los distintos centro hospitalarios.

Es por ello que, es vital analizar las variables con el fin de implementar reactivos que puedan brindar un ambiente cálido para que mejoren las capacidades en el clima laboral y organizacional al trabajador de Enfermería y la motivación en el hospital Nacional del Callao.

Justificación Práctica

En esta investigación se realizó lo que ya existe en muchas necesidades de tratar de mejorar y tener una mejor prospectiva en un nivel de clima organizacional con una mejor investigación científica así el mismo hospital lo cual se ha realizado el estudio para poder tener una mejor fiabilidad utilizando las dimensiones que ya fueron tomadas para el sistema de evaluación.

También no podemos guiar del autor que lo justifica al clima organizacional como una manifestación con un objetivo de la estructura de la organización el cual se logra formar miembros con la caracterización estructural comunes de una organización. (Quispe, 2012, p.10)

Justificación metodológica

En esta parte de la justificación la elaboración y forma de aplicar el clima organizacional para cada dimensión se logró capacitar mediante formas científicas, lo cual las situaciones pertenecientes a la ciencia están investigadas una vez más para que sea demostrados en los procesos de fiabilidad lo cual podrán ser usados en diferentes trabajos de investigación y en otros hospitales que se logren investigar más adelante

Objetivos

Objetivo general

Establecer la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020

Objetivos específicos

Objetivo específico 1 Establecer la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020 **Objetivo específico 2** Establecer la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del

personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020. **Objetivo específico 3** Establecer la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020.

Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

Hipótesis específica 2

Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

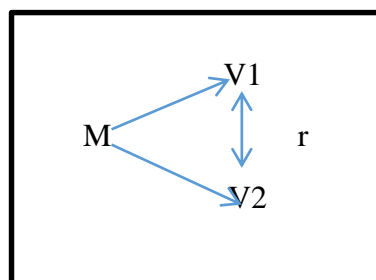
Hipótesis específica 3

Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Sea empleado la deducción, ya que se identifica el problema, con un enfoque cuantitativo ya que se utiliza la recolección de datos, su finalidad es basa a profundizar el conocimiento científicos existente, es de tipo trasversal ya que sea recopilado datos en un memento, también es llamado prospectivo ya que el estudio es mucho más antes a lo estudiado, tiene un diseño no experimental porque la variables no son manipuladas lo cual solo se visualiza el fenómeno del entorno que se va analizar y por último es de nivel descriptivo correlacional lo cual tiene la finalidad de relacionar el nivel de compartimento entre las variables de estudió. (Hernández, 2014, pág. 93).



Dónde:

- M: Muestra
- V_1 = Clima organizacional
- V_2 = Motivación laboral
- r = Relación

2.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición conceptual:

La variable del clima organizacional se presenta de forma objetiva con una estructura organizacional de tal manera que los miembros se expongan diferentes características comunes. (Quispe, 2012, p42).

La abstracción compartida por los integrantes de un grupo de organismos en cuanto al trabajo firme se dice, son relaciones personales y con diferentes medidas que pueden ayudar a progresar a dicho trabajo. (MINSA, 2009, p16).

Definición operacional:

Es cualitativa politomica de escala ordinal que es medida por un instrumento que consta de 34 ítems 3 dimensiones y 11 indicadores, el cual emplea la escala de Likert con puntuaciones que van de 1 al 4, cuyos niveles son no saludable por mejorar lo Saludable.

Tabal 1

Dimensiones I Operacionalización de la variable Clima organizacional

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación Toma de decisiones		01 – 14	No saludable - 56 Por mejorar 56 – 84
Diseño organizacional	Estructura Comunicación organizacional Innovación	Ordinal politomica	15 – 20	Saludable + 84
Potencial humano	Liderazgo Recompensa confort		21 - 25	

Formato propio/ MINSA 2009, Adoptada por Cárdenas (2018)

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual

Se explica que la magnitud y la constancia de los procesos actitudinales forma en comportamiento del ser humano ya que está encaminado con un tipo de objetivo, mientras que la conducta esta buen formada por los tics que las mismas personas tiene en sí mismo afrontando diversas circunstancias. (Naranjo, 2009, p154).

Definición operacional:

Variable cualitativa politomica de escala ordinal que es medida por un instrumento que consta de 15 ítems, 3 dimensiones, 6 indicadores, el cual emplea la escala de Likert con puntaje, 1 absolutamente de acuerdo, 2 en desacuerdo, 3 indiferente, 4 de acuerdo, 5 absolutamente de acuerdo con niveles Baja menores de 25, media con 25 a 49 y Alta con 50 a 75.

Tabal 2

Dimensiones II /Operacionalización de la variable Motivación laboral

DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	ÍTEMS	NIVELES Y RANGOS
Necesidad de logro	Búsqueda de mejora		01 –07- 13-04- 10	
Necesidad de poder	Desafíos Influencia en entorno Competencia compañerismo	Ordinal politomica	11 – 14- 08-02- 05	Bajo– 5 Medio 25 – 49 Alta 50 - 75
Necesidad de afiliación	Compañerismo Relaciones sociales		03-06- 15-12- 09	

Formato propio/ Sonia Palma (2003) Carrillo. Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D. Adoptado por la teoría de las necesidades de Mc Clelland modificado por Chang 2010, Lima, Perú

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Se tomó como población del estudio los 80 integrantes de todos colaboradores del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao,

Julio 2020.

Muestra

La muestra está conformada por 72 personales de Enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020.

Muestreo

Se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia lo cual el sub grupo del personal de enfermería en la que la mayoría de los elementos son con la misma posibilidad de que lo escojan por encuesta en la investigación.

Criterios de selección:

Criterios de inclusión

- Colaborador de enfermería que tiene las ganas de participar voluntariamente en el estudio.
- Colaborador de enfermería con más 1 año de servicio

Criterios de exclusión

- Colaborador de enfermería que se encuentra de vacaciones o licencia por morbilidad por el Covid-19.
- Colaboradoras en descanso por Gestación en pre y post natal.

2.4. Técnicas e instrumento de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que en este caso se utilizó para emplear la recolección de datos para las dos variables es la encuesta lo cual consistió en una ser de preguntas que fueron formuladas de una manera muy adecuado y ordenada de acuerdo al objetivo que se está investigando. (Arias, 2016, p24)

La recolección de datos que fueron empleados para las variables que se está investigando es un técnico de procesos estandarizados lo cual adoptan y analizan unos datos de una muestra ya dadas, esta población se puede explorar a describir y predecir una serie de características investigadas. (García, 2009, p32)

Instrumento

Se utilizó el instrumento como recolección de datos que se utilizaron para las variables a investigar lo cual es el cuestionario, se define como un aquel instrumento que recoge información organizada mediante una serie de preguntas que fueron formadas y validadas de manera adecuada. (Aristides, 2012)

El clima organización que es una de variables que fue formada por la dirección de mismo hospital donde se izó la investigación lo cual está conformado por un grupo de experimentados trabajadores empapados del tema, existe normas relacionadas con la normales técnicas ahí que se tomó como referencia dichas normas técnicas y generar un instrumento confiable. (MINSa, 2010).

Instrumento:

Escala clima organizacional del MINSa

Este instrumento permite un diagnostico general hacia el clima organizacional evaluando que tan alto es el clima laboral en el trabajo. Esta encuesta esta con el sustentado adecuado básicamente con la teoría clima organizacional y fue creada tomando como base una población de trabajadores peruanos.se describe el nivel del clima organizacional conformada por tres dimensiones.

Tabla 3

Ficha técnica del cuestionario del clima organizacional

Nombre del instrumento:	Escala del clima organizacional
-------------------------	---------------------------------

Autor: MINSA Resolución Ministerial N.º 468-2011/MINSA
Adaptado por Ministerio de salud, Cárdenas 2018.

Lugar: servicio de cuidados intensivo del hospital Edgardo Rebagliati Martins. **Fecha de aplicación:** Año 2018

Objetivo: Determinar el nivel del clima organizacional

Valoración total de la prueba Variable: - No saludable (menos de 56)
- Por mejorar (56 a 84) - Saludable (más de 84)

Dimensión 1: - No saludable (menos de 16) - Por mejorar (16 a 24) -
Saludable (más de 24)

Dimensión 2: - No saludable (menos de 18) - Por mejorar (18 a 27) -
Saludable (más de 27)

Dimensión 3: - No saludable (menos de 22) - Por mejorar (22 a 33) -
Saludable (más de 33)

Administrado a: a un grupo de trabajadores

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: aproximadamente 20 minutos

Observaciones: Consiste en un cuestionario que consta de 34 ítems 3 dimensiones y 11 indicadores, el cual emplea la escala de Likert con puntuaciones que van de 1 al 4, cuyos niveles No saludable (menos de 56), Por mejorar (56 a 84), Saludable (más de 84).

Nota: Tomado del Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional, por el Ministerio de Salud, 2009. Lima, Perú.

Instrumento:

Escala de motivación de Steers R y Braunstein

En el instrumento ha sido validado por mismos expertos del mismo hospital, tenemos que tener en cuenta que los tipos de niveles donde se establece con los mismos valores logrados en cada de las 15 interrogantes formadas lo cual facilita la clasificación del nivel de motivación brinda tal sea como alta o baja.

Tabla 4

Ficha técnica del cuestionario de motivación Laboral

Nombre del instrumento: Cuestionario de Motivación Laboral

Autor: Sonia Palma Carrillo. Escala de motivación de Steers, R y Braunstein, D.

Adoptado por la teoría de las necesidades de Mc McClellan modificado por Chang 2010, Lima, Perú.

Lugar: Hospital Nacional Arzobispo Loayza.

Fecha de aplicación: Año 2010

Objetivo: Determinar el nivel de la motivación laboral.

Administrado a: un grupo de médicos

Forma de administración: Individual

Tiempo de aplicación: aproximadamente 10 minutos

Observaciones: consiste en un cuestionario que consta de 15 ítems 3 dimensiones y 06 indicadores, el cual emplea la escala de Likert cuyos niveles son bajo (menos de 25), media (25 a 49), alto (50 a 75).

Formato propio/Nota: Tomado del estudio de la motivación y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc McClellan en los médicos del hospital nacional Arzobispo Loayza por Chang 2010 Lima Perú.

Validez y confiabilidad del instrumento

Los instrumentos de investigación serán sometidos previamente a juicio de expertos y prueba de confiabilidad con el alfa de Crombach.

Validez

Se realizó la validez, por los representantes expertos conformado por maestros y/o doctores quienes evaluaron la validez del instrumento de medición de la variable 1 en base a los criterios de claridad, pertinencia y de relevancia del instrumento de la variable clima organizacional.

La confiabilidad

Se logró la confiabilidad con propio instrumento de la variable 1, mediante el alfa de Cron Bach o Kuder Richardson, cuyo valor fue 0,987, valor que considera al instrumento de alta confiabilidad.

Se determinó la confiabilidad del instrumento de la variable 2, mediante los estadísticos aplicados cuyo valor fue 0,987, valor que considera al instrumento de alta confiabilidad.

Tabal 5

Valides

VALORES	NIVEL
De -1 a 10	No es confiable
De 0,01 a 0,49	Baja confiabilidad
De 0,5 a 0,75	Moderada confiabilidad
De 0,76 a 0,89	Fuerte confiabilidad
De 0,9 a 1	Alta confiabilidad

Formato propio

2.5. Procedimiento

Es la descripción detallada de los procedimientos que se utilizarán para recabar información. Destacando el quién, cuándo, dónde y cómo se harán los procedimientos.

2.6. Métodos de análisis de datos

Estadística descriptiva

Para la presentación de los resultados se emplearon frecuencias relativas (%) y absolutas (N) en tablas y gráficos.

Estadística inferencial / Prueba de hipótesis

Para calcular la correlación de las variables y comprobación de las hipótesis se empleó el Coeficiente de Correlación de Pearson/Spearman.

Formulación de la hipótesis estadística

- H_0 : (Formular la hipótesis nula) $r=0$
- H_1 : (Formular la hipótesis alterna) $r \neq 0$

Nivel de significación:

- $\alpha = 0,05$
- Nivel de confianza del 95%

Estadístico de prueba

- Coeficiente de Correlación de Pearson/Spearman

Regla de decisión:

- Si el nivel de significación es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula.

- Si el nivel de significación es mayor que 0,05 entonces no se rechaza la hipótesis nula

2.7. Aspectos éticos

Para llevar a cabo el estudio se considerará contar con el respectivo permiso para la ejecución de la investigación dentro de la institución y el consentimiento informado por cada trabajador de enfermería que voluntariamente deseen participar en la encuesta.

Manteniendo absoluta confiabilidad y solo se utilizó para tener la finalidad de mantener a los participantes en anónimo.

III. RESULTADOS

Se demostró que los resultados estadísticos obtenidos del análisis del clima laboral y la motivación con ayuda del programa SPSS Statistics 19. Los datos son presentados en base de análisis: descriptivo, inferencial y de hipótesis.

ANÁLISIS DESCRIPTIVO

El presente análisis que es descriptivo se hace uso de tablas con frecuencia, gráficos de barras y por sectores. Con los cuales se pudo obtener datos que permiten tener un análisis claro de la información.

Tabal 6

Necesidad de logro que presentan lo colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	9	12,5	12,5	12,5
Medio	5	6,9	6,9	19,4
Alto	58	80,6	80,6	100,0
total	72	100,0	100,0	

Fuente propia

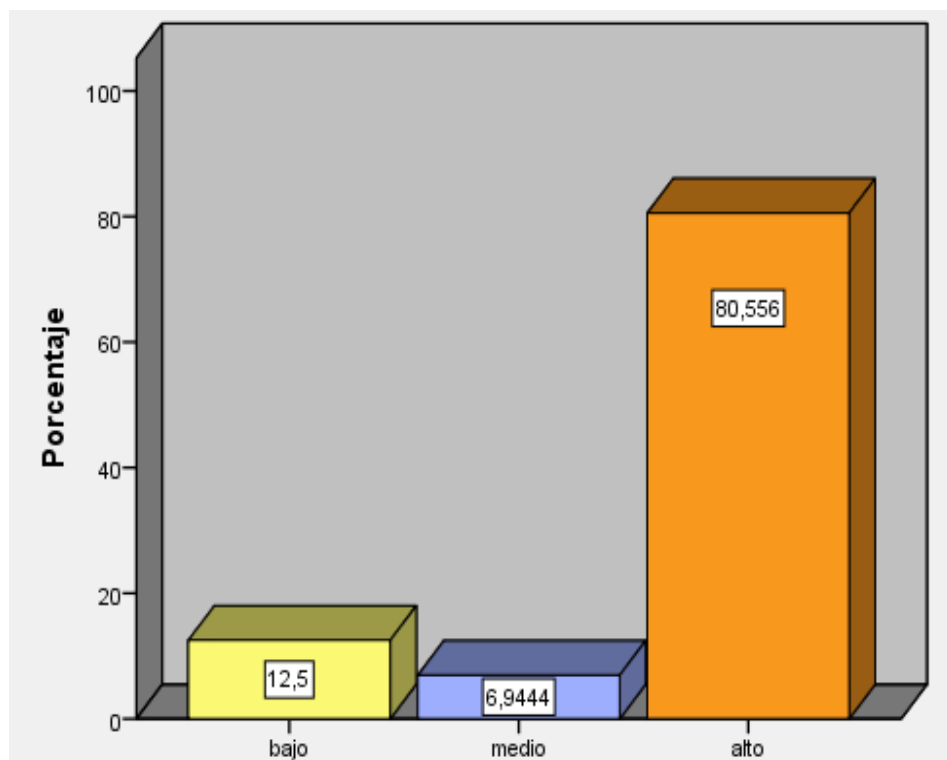


Figura 1: Nivel de logro que presenta los colaboradores

A continuación, se muestran los resultados que se obtuvieron de la dimensión de necesidad de logro, con lo cual se puede apreciar que el 80,5% del personal de enfermería encuestadas poseen un alto nivel con respecto a la necesidad de logro dentro del hospital del Callao. Por otro lado, solo el 6,94% tienen un nivel medio de logro y el 12,5% de presentan un nivel muy bajo en lo referente a la necesidad de tener logros significativos o mejoras en su desempeño dentro del hospital del Callao donde laboran.

Tabla 7

Nivel de necesidad de poder que presentan los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Medio	10	13,9	13,9	13,9
Alto	62	86,1	86,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente propia

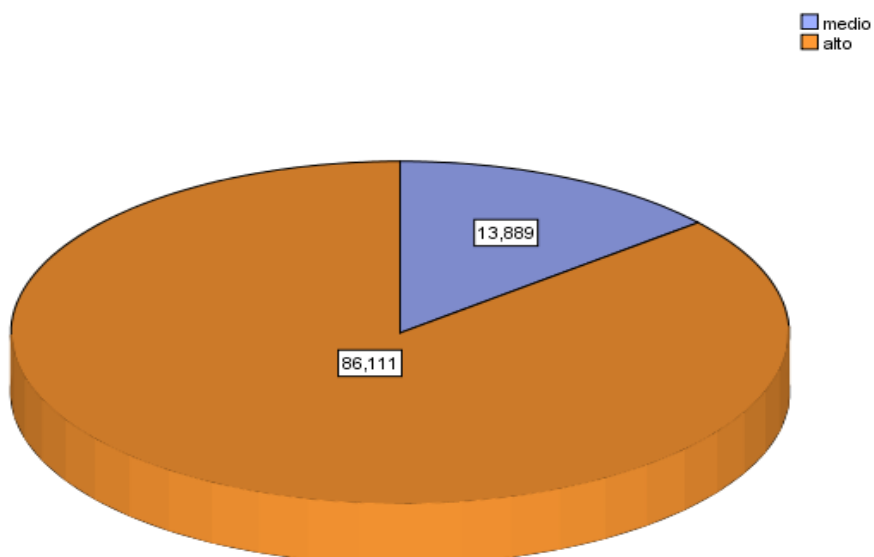


Figura 2: Nivel de poder que presenta los colaboradores

Se aprecia el gráfico por sectores según el tipo de poder que presentan el colaborador de enfermería dentro del hospital del Callao donde laboran. Con ello se puede decir que no existe un nivel bajo en la necesidad de poder del personal de enfermería, por lo contrario, la mayoría de ellas posee un alto valor en este ítem con un porcentaje de 86,11%. Asimismo, se puede ver que es poco el personal de enfermería que posee un nivel medio con un 13,89%.

Tabla 8

Nivel de afiliación que presenta los colaboradores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	8,3	8,3	8,3
Medio	4	5,6	5,6	13,9
Alto	62	86,1	86,1	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente propia

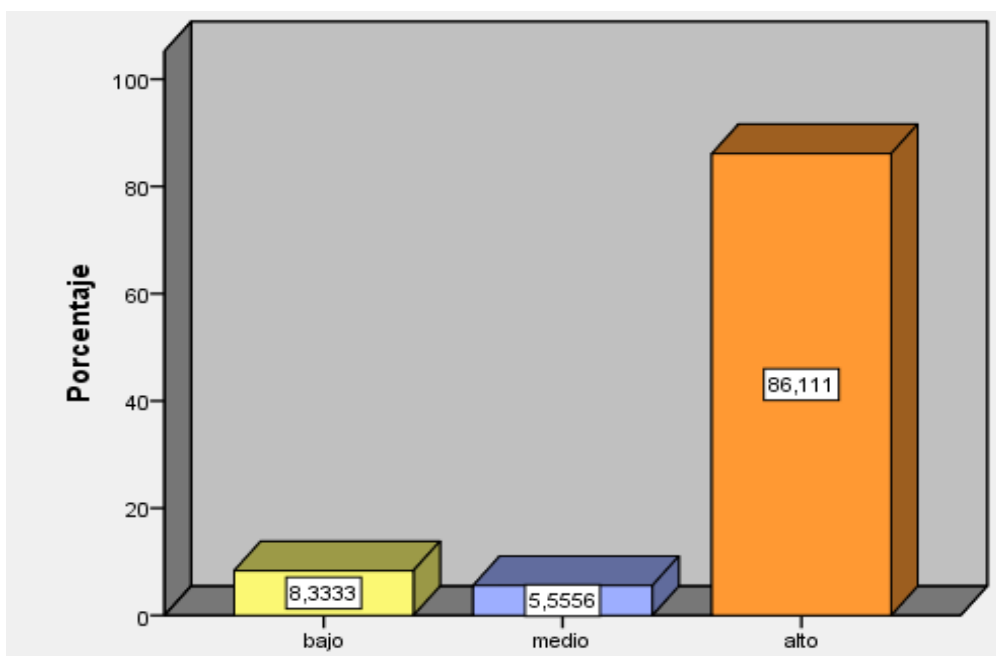


Figura 3: Nivel de afiliación que presenta los colaboradores

Como se puede ver tanto en la figura 3 como en la tabla 14 se presenta un nivel bajo de afiliación con un 6.33% del total de la muestra, por otro lado, el 5.56% presenta un nivel medio y la mayoría del personal de enfermería muestra un alto nivel de afiliación dentro del hospital del Callao en el que laboran, lo que indica que gran parte de ellas trata de integrarse con su grupo de trabajo.

Tabla 9

Nivel de cultura organizacional que percibe el personal

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No saludable	6	8,3	8,3	8,3
Por mejorar	3	4,2	4,2	12,5
Saludable	63	87,5	87,5	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente propia

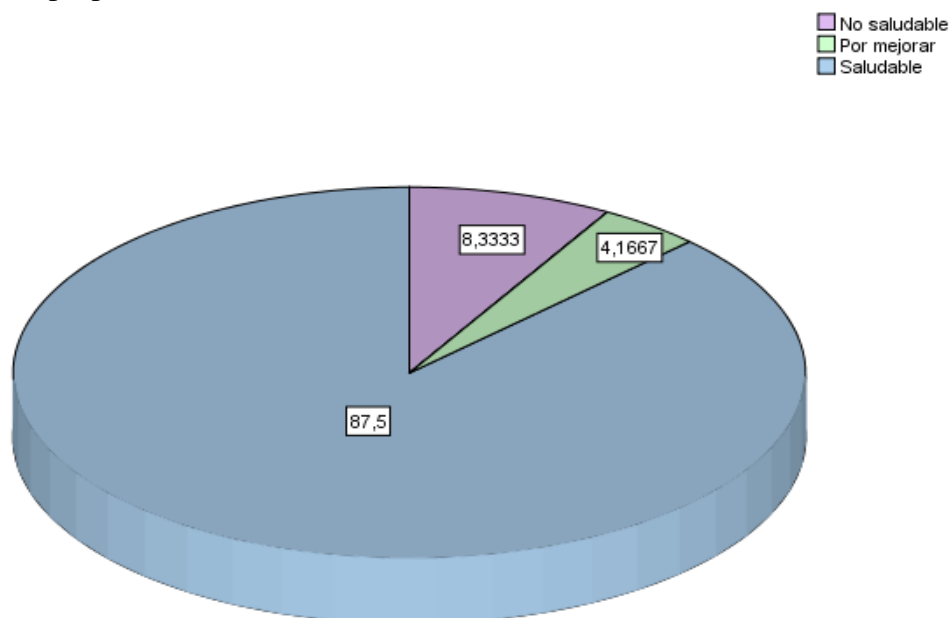


Figura 4: Nivel de cultura organizacional que percibe el personal

Como se puede ver tanto en el gráfico x como en la tabla x, el personal de

enfermería percibe en su mayoría un nivel de cultura organizacional saludable, teniendo un total del 87,5%. Por otro lado, se puede considerar que hay un 8,33% que consideran que la cultura organizacional dentro de los centros de salud donde laboran aún puede mejorar. Por último, el 4,17% percibe que la cultura organizacional no es saludable en lo absoluto.

Tabla 10

Nivel de diseño organización que percibe el personal

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No saludable	6	8,3	8,3	8,3
Por mejorar	14	19,4	19,4	27,8
Saludable	52	72,2	72,2	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente propia

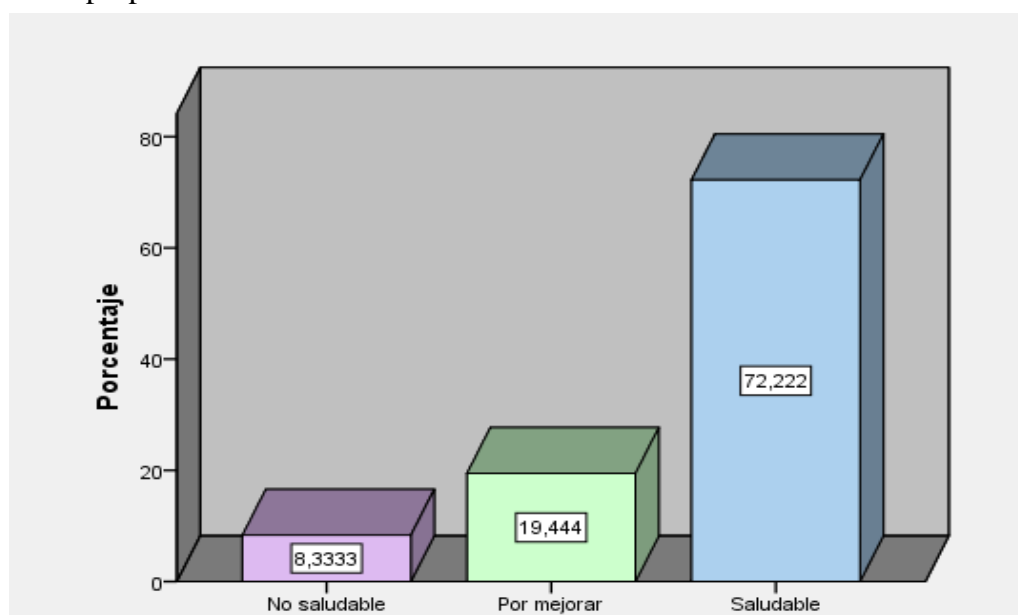


Figura 5: Nivel de diseño organizacional que percibe el personal

Con los datos de la tabla 16 y el gráfico de barras por nivel de diseño organizacional que es percibido por el personal de enfermería, se puede decir que el diseño organizacional del hospital del Callao donde laboran es en su mayoría saludable, ya que se pudo determinar que el 72,22% del total lo percibe de esta manera. Sin embargo, el 19,44% percibe que el nivel de diseño organizacional aún puede ser mejor al actual. Por otro lado, solo el 8,33% considera que el diseño que lleva su organización no es saludable.

Tabla 11

Nivel potencial humano que percibe el personal

	Frecuencia	porcentaje	Porcentaje valido	Porcentaje acumulado
No saludable	64	88,9	88,9	88,9
Por mejorar	2	2,8	2,8	91,7
Saludable	6	8,3	8,3	100,0
Total	72	100,0	100,0	

Fuente propia

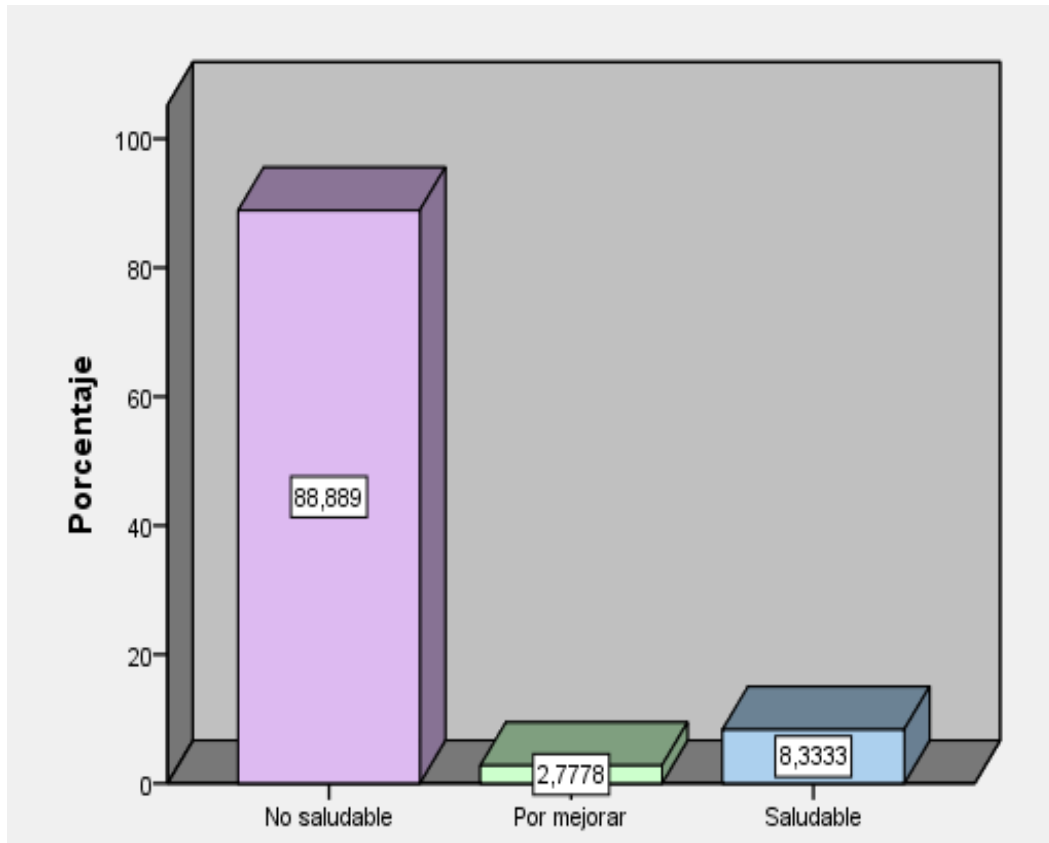


Figura 6: Nivel potencial humano que percibe el personal

Para el nivel de potencial humano lo cual percibe el personal de enfermería se ha podido analizar que el 88,89% del personal de enfermería siente que no es saludable ni adecuado. Por otra parte, el 2,78% cree que el potencial humano dentro de sus centros de salud aún puede mejorar y solo el 8,33% considera que si es saludable la forma en que esto se da dentro de la organización de salud donde laboran.

ANÁLISIS INFERENCIAL

Hipótesis Gener

H (0): No existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020

H (1): Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del

personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 202

Tabla 12

Prueba de Spearman de la hipótesis general

			Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000	,358
		N	72	72
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,358	1,000
		N	,002	72

Fuente propia

Señala que el coeficiente de correlación de Spearman es positiva media entre el clima laboral y la motivación ($RHO=0,358$); y teniendo como valor de $p=0,002$, siendo este significativamente menor al 5% se puede determinar que existe relación positiva media entre las variables investigadas laboral dentro del colaborador de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020. Con lo que la hipótesis general del trabajo es positiva.

Hipótesis Específica

Primera hipótesis específica

H (H0): No existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

H (H1): Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

Tabla 13

Prueba de Spearman de la hipótesis específica 1

			Clima organizacional	Logro
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,254
		Sig. (bilateral)		,031
		N	72	72
		Logro		
		Coeficiente de correlación	,254	1,000
		Sig. (bilateral)	,031	
		N	72	72

Fuente propia

Se muestra que la estadística coeficiente de correlación de Spearman es positiva media (RHO=0,254) y se determina el valor de $p=0,031$, cuya significancia es menor al 5 %. Con lo que se puede afirmar que el clima laboral dentro de la organización de salud cuenta con relación positiva media en la necesidad de logro del colaborador de enfermería. Con lo cual, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la primera hipótesis específica.

Segunda hipótesis específica

H (H0): No existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

H (H1): Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

Tabla 14

Prueba de Spearman de la hipótesis específica 2

			Clima organizacional	Poder
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,159
		Sig. (bilateral)		,181
		N	72	72
	Poder	Coeficiente de correlación	,159	1,000
		Sig. (bilateral)	,181	
		N	72	72

Fuente propia

Como se ve en la tabla x, se evidencia estadísticamente que el valor significativo de $p=0,181$ es mayor al sig. de 0,05. Por lo que no se rechaza la hipótesis nula y se puede determinar que no existe una relación entre el clima organizacional con la necesidad de afiliación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal de un hospital público del Callao para el mes de Julio del año 2020.

Tercera hipótesis específica

H (H0): No existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

H (H1): Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020.

Tabla 15

Prueba de Spearman de la hipótesis específica 3

			Clima organizacional	Afiliación
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,243
		Sig. (bilateral)		,040
		N	72	72
	Afiliación	Coeficiente de correlación	,243	1,000
		Sig. (bilateral)	,040	
		N	72	72

Fuente propia

Se muestra que la estadística coeficiente de correlación de Spearman es positivo medio (RHO=,243) y para el análisis se posee el valor de $p=0,040$, siendo este menor al sig. del 5%. Con lo que se puede determinar que, si existe relación positiva

media entre el clima laboral y la necesidad de afijación de los colaboradores de enfermería.

IV. DISCUSIÓN

El clima organizacional como parte desempeño cumple un rol muy importante en el trabajador para que pueda realizar una labor de calidad en sus funciones y evitar pericias en el día a día en el cuidado de la salud por que repercute en gran medida en la motivación laboral para tener un desarrollo y un ambiente óptimo de trabajo después de realizar y adquirir los resultados descriptivos, analizarlos se ha logrado a observar y determinar que cuanto a la prueba de hipótesis general como se muestra en la tabla 18 señala que el coeficiente de correlación de Spearman es positiva media entre el clima laboral y la motivación labor al ($RHO=0,358$); y teniendo como valor de $p=0,002$, siendo este significativamente menor al 5% se puede determinar que existe relación positiva media entre las variables investigadas dentro del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio 2020. Con lo que la hipótesis es aceptada en general. Cabe resaltar que la respuesta dio positivo media al poder determinar que el clima organizacional de los colaboradores en el presente estudio se a dado a conocer también un positivo medio.

Al analizar con los colaboradores la variable del clima organización con los colaboradores de enfermería, se estudió demostrando que tiene una estadística correlacional positiva, el autor Uría en el 2011 mostro los resultados muy parecidos a nuestro estudio, mediamente favorable con un 72% al igual que la investigación de Monteza en el 2012, lo cual demostró con un 42% favorable mediamente. Favorable. Existen características como físicas lo cual se trata conformar las construcciones físicas, equipos e instrumentos, se refiere que el investigador dice que todo trabajador se merece un ambiente adecuado para poder laborar en armonía también se forma adecuada y poder desplazarse con seguridad y firmeza ante las atenciones de los pacientes que tanto requieren un personal centrado en su labor adecuada ante una tención.

En cuanto al nivel de motivación los profesionales que laboran como, Gutiérrez en el año 2014 menciona que el 64.71% muestran con una baja motivación y el 35.29% muestran una media motivación, dieron un resultado con coeficiente de correlación positiva media son distintas como lo menciona Pisconti en el año 2014, esto fue analizado con profesores de una escuela donde dicha motivación de empleado está ligada cuando se satisface a las necesidades de los colaboradores y su moral elevada del colaborador, estos detalles influyen que las conductas del personal de salud como refiera blanco en el año 2018. Esta definición se habla de motivar dando diferentes conceptos con la satisfacción e implicación entre otros. Los resultados en estos términos y la diversidad de indicadores relacionan el proceso de la variable motivación con las interpretaciones reduccionistas y en ciertas situaciones implica la motivación como lo menciona García en el año 2012, dice que la motivación es una situación positiva emocional llevando a cabo por un colaborador con ganas de recibir un estímulo, tratando de favorecer una necesidad que poder ser de los resultados de un mejor comportamiento. El clima organizacional tiene un resultado con un enfoque e instrumento importante utilizado para las decisiones, ya que nos da a conocer un aumento en la superioridad de causar gestión de transformaciones en la misma organización para un constante desempeño, pues es una permanencia de estos mismos organismos. Para concluir se debe comprender que el clima es esencial para percibir el actuar de las personas, ya que cuando más motivado está el personal hay mejoramiento en el clima organizacional. Analizando las variables en general, la relación que hay entre las variables investigadas se observa con una correlación de Spearman es positiva media entre las dos variables lo cual se halló en el estudio de Pisconti en el año 2014, que en las poblaciones diferentes lo cual muestran los investigadores que si hay un mejor clima aumentando así la variable de motivación y por ende va a ver mejorar resultado en los trabajadores como un centro laboral armónico, agradable para laborar en lo cual se van a sentir acogidos en confianza y trabajarán contentos con los demás, la observación que se tubo fue con una significación positiva y significativa entre las variables con un 0.783 de sig. , sin embargo en la investigación realizada por Ardes en el año 2014 se encontraron diferentes conceptos como resultados, ya que se observó una correlación con una

influencia sobre la variables de motivación con una resultado muy alto, como bien los autores que mencionamos en estos hospitales se puede poner en desacuerdo con la ganancia del colaborador que se percibe.

De acuerdo con los resultados se evidencio y se logró analizar las dimensiones, en lo cual la cultura organización aún falta mejorar, debido que se identificó que las demás áreas ayudan muchas veces a mejorar junto con los del trabajo, así mismo identificamos que el lugar de trabajo la presentar oportunidades de hacer un conocido trabajo. En el diseño de organización se logra mostrar que la dimensión aún falta por mejorar, pero esta vez sí por las enfermeras que piensan que la remuneración no está adecuada conforme con el trabajo que se realizan. Por último, respecto a la dimensión de humano con su potencial, logro identificarse que su hay mejora, pues los colaboradores en ciertas ocasiones se toma mucha iniciativa para resolver los problemas que hay, muchas veces la idea del colaborador es considerada como pocas en solucionar, muchas veces el colaborador lo ideal es considerarla lo cual se asocian a los cambios en discreta con los resultados encontrados puesto que afirma que son dos variables independientes y repercuten en el área donde laboran el personal de salud.

Con los resultados inferenciales se cumple con los objetivos propuestos en el estudio, establecer si existe relación entre dimensión 1 necesidad de logro apreciar que el 80.5% de los colaboradores de enfermería encuestadas poseen un alto nivel de necesidad de logro por ellos por eso el clima organizacional debe mejorar por otro lado el grupo que manifestó tener un nivel medio 6,94% creían que era alto en cuanto a la necesidad de tener logros y nivel bajo 12,5% opinaron tener un nivel medio de su necesidad de logros en el servicio datos que se asemejan a los que refiere cárdenas en el años 2017 encontró que el 76,7% por mejorar lo cual si existe una relación entre las variables investigadas con un resultado estadístico 0.032 en el centro de labores donde evaluó, Córdova 2016 que obtuvo que un 97,08% de favorabilidad en la satisfacción labora y el clima organizacional se puntuó como la característica de mayor relevancia por eso quiso identificar estrategias de intervención pertinente cuando se relacionan los noveles altos en el clima organizacional que los bajos y contrario a los obtenidos tenemos a Antúnez en el

año 2015 al investigar el clima organizacional observo empleados poco motivados con el 79,3% por el aspecto económico un factor generador de insatisfacción indico tener un clima adecuado pero una insatisfacción alto por el factor económico lo que dicho clima laboral cuando se logra mejorar o satisfacer las carencias de las necesidades de los colaboradores y de elevación moral de cada personal de salud, los autores encuentran que hay una relación positiva a media en su institución está relacionada con el desarrollo del logro por el poder que cada trabajador tienen hechos que va a repercutir en el servicio evaluado si no se toma medidas de mejoras en el logro de poder laboral. La satisfacción laboral se va depender no solo de los niveles salariales, si no del significado que el mismo trabajador les dé a sus tereas. Se sabe que el trabajo puede ser por lo cual estén felices y den bienestar al colaborador en su unidad laboral por el esfuerzo que realiza en cada acción.

Por otro lado, al analizar la variable en su dimensión 2 Necesidad de poder dicho estudio se demostró en la siguiente tabla, se evidencia estadísticamente que el calor significativo es de 0.181 lo cual es mayor al sig. De 0.05. Con lo que se puede afirmar que el clima laboral dentro de la organización de salud cuneta con relación positiva media están correlacionadas en la investigación de Santiago en el año 2017 se encuentra resultados similares con el 80% de satisfacción laboral en la investigación, se encontró datos contrarios al igual que Peña en el año 2015 dio un 27,6% forma positiva como refiere en sus datos similares. Cárdenas en el año 2018 encontró como resultados que el 76,7% por mejorar y el 87% una motivación de alta organización y la necesidad de poder con un 0.032 estadísticamente, con esto demuestra que la necesidad del logro en la investigación tiene una relación de significación en el nivel de logro el cual personal que labora en mi investigación tiene una relación positiva media, están estrecha mente ligadas a la motivación de los trabajadores de salud porque cuando se logra un poder estos resultados negativos es perjudicado es el trabajador por los diferentes factores laborales, por ende los investigadores demuestran que los logros debe de ser más continuos para que no perjudiquen el desarrollo de las labores diarias del personal de salud y así todo estén en armonía y que todos sean reconocidos por los logros obtenidos en su labor y esfuerzo continuó en la atención del paciente.

Se muestra que el coeficiente de Spearman es positivo medio con un 0.243 y para el análisis se posee en valor de 0,040, siendo este menor al siguiente del 5%. Con lo que se puede determinar que, si existe una relación positiva media entre el clima laboral y la dimensión 3 Necesidad de afiliación están correlacionadas. La siguiente tabla nos muestra que la correlación entre las dos variables se presente un nivel bajo a la afiliación con un 6,33% del total de la muestra, por otro lado, el 5,56% presenta un nivel medio y la mayoría del personal de enfermería muestra un nivel de afiliación. Esto significa que al aumenta el clima laboral en la dimensión 3, la motivación disminuye de manera proporcional y los obtenidos por Chávez y ríos en el año 2015 muestra que 41% en el nivel alto es de 59% y en el nivel medio se asemejan a los de Pisconti en el año 2014, encontró la motivación alta 60,8% una correlación positiva con un 0,783. 7

Los trabajadores de estas instituciones que han colapsado ante una pandemia el promedio de la edad de los trabajadores en los hospitales oscila entre los 30 a 50 años sigue abriendo muchas brechas sociales e irguiendo en la desesperación de un gobierno, por las ineficiencias ideológicas políticas, solo queda por contemplar el llamado a estar de observadores sin poder hacer nada porque la falta de personal hoy en día produce un alto estrés y un clima deficiente por la alta demanda de pacientes contagiados por una enfermedad que pone en riesgo la vida del propio personal de primera línea como es el personal de salud quien en realidad necesita el apoyo psicológico para poder afrontar los sentimientos de culpa por que puede ser el causante de contagio de sus familiares y contagiarse en cualquier momento el realidad lo que estamos viviendo refuta a todas las teorías por la coyuntura en la que se atraviesa nivel internacional.

V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los objetivos determinados ya formados para la presente investigación; Clima organizacional y Motivación laboral del personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio2020, se llega a las siguientes conclusiones.

Primera: se concluye que si existe relación positiva entre las variables investigadas como el clima organizacional y la motivación laboral del colaborador de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, julio 2020.

Segundo: se concluye que, si existe relación positiva entre las variables investigadas como el clima organizacional y la necesidad de logro del colaborador de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, julio 2020.

Tercera: se concluye que, si existe relación positiva entre las variables investigadas como el clima organizacional y la necesidad de poder del colaborador de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, julio 2020.

Cuarto: se concluye que, si existe relación positiva entre las variables investigadas como el clima organizacional y la necesidad de afiliación del colaborador de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, julio 2020.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la jefatura de la institución a realizar evaluaciones periódicas sobre clima organizacional y motivación laboral al Ministerio de salud a fin de fortalecer el desarrollo del clima organizacional y la motivación laboral en forma obligatoria para lograr instituciones con colaboradores con buena ética y profesionalismo también el desarrollo y políticas en beneficios de los usuarios, para mejorar el desarrollo y el futuro del país

Segunda: A la dirección del hospital público y a las jefaturas mejorar incentivos

económicos y/o morales que puedan dar a los trabajadores para mejorar el nivel del clima organizacional y motivación laboral para que tomen en cuenta la implementación de cursos y programas incentivando el en los colaboradores y brindar las facilidades para capacitaciones.

Tercera: Al servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital mejorar la comunicación que posee con sus trabajadores para que incentiven el buen clima organizacional y contar con un programa de motivación a sus colaboradores e implementando sesiones psicológicas y se sientan más identificados con la institución.

Cuarto: Al personal de enfermería del servicio de cuidados intermedios neonatal a seguir cada día mejorando el clima organizacional por el bien de los usuarios que son el gran anhelo de salud cada día.

VII. PROPUESTAS

- La creación de un programa continuo de clima organizacional.
- Evaluación mensual de las expectativas y logros del personal colaborador

REFERENCIAS

- Acosta, D. L. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral de la enfermera en la unidad de cuidados intensivos en un hospital de es salud repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch, 33 Lima -Perú.
- Arellano, (2017) Donde Quiero Trabajar 2017, Diario El Comercio. <https://elcomercio.pe/opinion/rincon-del-autor/quiero-2017-rolando-arellano-noticia-473329>
- Antúñez, Y. (2015). El clima organizacional como factor clave para optimizar el rendimiento laboral de los empleados del área de caja de las agencias de servicios bancarios Banesco ubicadas en la ciudad de Maracay, estado Aragua. 2015. (Tesis de grado para optar el título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales). Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, La Morita, Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/1803/yantunez.pdf?s equence=1>.
- Arias, F. G. (2006). Proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica, 5ta Edición Caracas : Episteme, 30,34.
- Arístides, V. (2012). Desde la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. Lima.
- Argimon, J., Métodos de investigación clínica y epidemiológica. España: El sevier, 2013.
- Ardinez, O. & Gutiérrez, J. (2014). Evaluación de la influencia del clima laboral en la motivación y satisfacción del personal técnico–científico y administrativo de una institución de salud de tercer nivel en el municipio de San Juan del Cesar – La Guajira. 2014. (Tesis de grado para optar el título de Especialista en Gerencia de Salud). Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Cartagena, Cartagena de Indias, Colombia.
- Casana M. (2015). Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores. (Tesis de maestría). Universidad privada Antenor Orrego, Perú.
- Bedodo, V. y. (2006). Motivación laboral y compensaciones. Una investigación de orientación teórica, 5-100.

- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación. México: Prentice Hall.
- Castro, M. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración. (2ª. ed.) Caracas -Venezuela: Uyapal.
- Carrillo, o. P. (s.f.). <https://es.scribd.com/doc/186070052/MANUAL-ESCALA-DE-SATISFACCION-LABORAL>. Recuperado el LAPTOP de JUNIO, de SCRIBD.
- Chang, A. (2010). Estudio de la motivación laboral y el conocimiento de la necesidad predominante según la teoría de las necesidades de Mc Clelland, en los médicos del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de Maestría). Facultad de Medicina Humana, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Chiang M., Gómez N., Salazar C. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. Cuadernos de Administración / Universidad del Valle / Vol. 30 N° 52 Chile. Recuperado de <https://bit.ly/2WTIMdw>
- Chiavenato, I. (2015). Administración de recursos humanos (5ª ed.) Colombia: Mc. Definición de compañerismo. (2015)., 120.
- Contreras, R. (2015). clima ambiente y satisfacción laboral un desafío para la enfermería. Cielo revenenfermeria.sld, cuidex php, 31.
- Córdova. (2016). la satisfacción laboral y el clima organizacional en el CDI San José de la ciudad de Manizales. ridum humanizales, edu.co, 115.
- García, E. (2007). Clima organizacional: Hacia un nuevo modelo. Colombia: Universidad Pontificia Bolivariana Seccional Bucaramanga. Recuperado de http://www.unicauca.edu.co/porik_an/imagenes_3noanteriores/No.12porik_a_n/articulo6.pdf
- García, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: Una aproximación conceptual. Cuadernos de Administración, 42, 43-61. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/2250/225014900004.pdf>
- García, M., Escalante, M., y Quiroga, Y. (2012). Importancia del clima laboral en los resultados de una Empresa y la competitividad. México: Universidad Autónoma de Tamaulipas. Recuperado de <http://www.eumed.net/ce/2012/clima-laboral-empresa-competitividad.pdf>

García M, Ibáñez J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.

Grossetti, M. (2009). Relaciones sociales. Revista hispana para el análisis de redes sociales, 1-50 p.

Grossetti, M. (2009). Un conjunto de mediaciones. Revista hispana para el análisis de redes sociales, 1-19.

Hernández, R, Fernández, C, y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. (6° ed.) México: Mc Graw Hill.

Hannoun, G. (2011). Satisfacción laboral. Mendoza, Argentina: Universidad Nacional de Cuyo.

Koontz, H., y Weihrich, H. (2004). Administración, una perspectiva global. México D.F., México: McGraw Hill.

Méndez, V. (2012). Cómo influye el Clima Laboral en la Motivación de las y los trabajadores del Departamento de Desarrollo Humano del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Francisco de Orellana. (Tesis para optar el título de Psicóloga Industrial). Facultad De Ciencias Psicológicas, Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1771/1/T-UCE-0007-13.pdf>

Ministerio de Salud. (2010). Clima organizacional. Lima: Ministerio de Salud.

Ministerio de Salud. (2009). Documento Técnico: Metodología para el estudio del clima organizacional. Lima: Ministerio de Salud.

Monteza, N. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico Hospital Essalud Chiclayo, 2010. (Tesis para optar el grado de Magíster en Enfermería) Escuela de Postgrado. Universidad Católica Santo Toribio Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/82/1/TM_Monteza_Chan_duvi_Nancy.pdf

Montoya, b. (2017). Satisfacción laboral y su relación con el con el clima organizacional en

funcionarios de una universidad estatal chilena. Scielo, 58.

Mulder, M. (2007). Competencia: la esencia y la utilización del concepto en la formación profesional inicial y permanente. *Revista Europea de Formación Profesional*, 40(1), 5-24.

Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Educación*, 33(2), 153-170. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/440/44012058010.pdf>

Nota de Prensa N° 239 (2014) Reconocen a INSTITUCIÓN PÚBLICA PERUANA como institución del sector público donde más peruanos desean trabajar 60 [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:27-](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:27-vINH_FTsj:www.InstituciónPÚBLICAperuana.gob.pe/salaprensa/2014/octubre/NotaPrensa-N239-2014.doc+&cd=1&hl=es & ct= clnk &gl=pe)

[vINH_FTsj:www.InstituciónPÚBLICAperuana.gob.pe/salaprensa/2014/octubre/NotaPrensa-N239-2014.doc+&cd=1&hl=es & ct= clnk &gl=pe](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:27-vINH_FTsj:www.InstituciónPÚBLICAperuana.gob.pe/salaprensa/2014/octubre/NotaPrensa-N239-2014.doc+&cd=1&hl=es & ct= clnk &gl=pe)

Nota de Prensa N° 149 (2016) INSTITUCIÓN PÚBLICA PERUANA es reconocida como empresa del sector público más atractiva para trabajar <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:D36kt18eDR4J:www.InstituciónPÚBLICAperuana.gob.pe/salaprensa/2016/octubre/NotaPrensaN1492016.doc+&cd=1&hl=es&ct=clnk&gl=pe>

Obdulia, C. P. (2017). Clima organizacional y motivación de personal enfermería de la unidad de cuidados intensivos 7B. [repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle UCV](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/102), 102.

Ongallo, C. (2007). Liderazgo y Motivación. Colección Cuadernos de Alta Dirección, número 1. ISBN 84-690-7123-6

Palma, S. (2000) Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista de Investigación en Psicología*, 3 (1), 11-21. Recuperado de [http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_d](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf)
[e_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf](http://ateneo.unmsm.edu.pe/ateneo/bitstream/123456789/2020/1/revista_de_investigacion_en_psicolog%C3%ADa01v3n1_2000.pdf)

Palma, (2004) ESCALA CLIMA LABORAL CL – SPC Manual https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o

[_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o) Pelaes, (2010) Relación entre el clima organizacional y la satisfacción

del cliente en una empresa de servicios telefónicos.

http://200.62.146.130/bitstream/cybertesis/1140/1/Pelaez_lo%282%29.pdf

Palma, S., (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: Editora CARTOLAN EIRL.

Pérez, J., y Gardey, A. (2009). Definición de desafío. Recuperado de <http://definicion.de/desafio/> Pérez, J., y Merino, M. (2009). Definición de entorno social. Recuperado de <http://definicion.de/entorno>

Pisconti, G. (2014). Motivación y Clima laboral de los docentes de las instituciones educativas de la Unidad de Gestión Educativa local Nro. 03. Puno-Instituto Científico Tecnológico del Ejército “Gral. Div. Edgardo Mercado Jarrín”. 2014. [dispositivas de prezi]. Recuperado de <https://prezi.com/ex3wqx5pg14g/motivacion-y-clima-laboral-de-losdocentes-de-las-instituciones-educativas-de-la-ugel-03/> Rojas A., Fernández J., Pérez C., (1998). Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Madrid: Editorial Síntesis 1998; p. 115-40.

Rojas A., Fernández J., Pérez C., (1998). Investigar mediante encuestas. Fundamentos teóricos y aspectos prácticos. Madrid: Editorial Síntesis 1998; p. 115-40.

Rodríguez, C. (2009). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente del trabaj. (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documento/publicación/wcms_bai_pub_118.pdf, Editor) Recuperado el abril de 2020, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Retamozo A. (2018). Satisfacción laboral en trabajadores de dos centros de salud del distrito del Rímac, Lima-2018. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Perú. Recuperado por: <https://bit.ly/2TSzcoX>

Santa, J., y Sampedro, B. (2012). Clima organizacional en instituciones de atención primaria de salud. *Revista Médica Electrónica*, 34(5), 606-619. Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v34n5/tema11.pdf>

Segredo, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393. Recuperado de <http://www.scielosp.org/pdf/rcsp/v39n2/spu17213.pdf>

Soriano, M. (2001). *La motivación, pilar básico de todo tipo de esfuerzo*. España: Universidad de Zaragoza.

Toro, F. (2010). Clima organizacional y productividad laboral. *Clima organizacional*, 12, 15, 18,19.

Vásquez, M. (2013). Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011. (Tesis para optar el grado de Magíster en Enfermería) Escuela de Postgrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú. Recuperado de http://tesis.usat.edu.pe/jspui/bitstream/123456789/216/1/TM_V%C3%A1squez_Torres_MarthaLuz.pdf

Vara, A. (s.f.). *Siete pasos para una tesis exitosa. Un método efectivo para las ciencias empresariales*,, 50 - 62.

Wendy, T. S. (2019). Clima laboral en enfermeras y técnicas de enfermería de un hospital nivel II-1 de salud de la ciudad de Chiclayo. tesis.usat.edu.pe/bitstream, 48.

ANEXOS

Matriz de consistencia							
Título: Clima organizacional y Motivación laboral del personal de Enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, Callao, 2020							
Autor: Mercedes Soledad Soriano Aguado							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1				
<p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020?</p> <p style="text-align: center;">Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, 2020?</p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, 2020?</p>	<p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020</p> <p style="text-align: center;">Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020.</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, callao 2020</p>	<p>Existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, 2020?</p> <p style="text-align: center;">Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de logro del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, 2020?</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de poder del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal de un hospital público, callao, 2020?</p> <p>Existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación del personal de enfermería, del servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020?</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición	
			Cultura organizacional	Identidad Conflicto y cooperación Motivación	1, 8, 20, 23, 24, 26, 31, 33	1 (Nunca) 2 (A veces) 3 (Frecuentemente) 4 (Siempre)	
			Diseño organizacional	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	3, 6, 10, 13, 14, 27, 29, 30, 34		
			Potencial humano	Estructura Toma de decisiones Comunicación organizacional Remuneración	4, 5, 7, 11, 12, 16, 17, 18, 19, 21, 25		
			Variable 2				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem		Escala de medición
			Necesidad de logro	Búsqueda de mejora Desafíos	4, 7, 10 y 13		1 (Absolutamente en desacuerdo) 2 (En desacuerdo)
			Necesidad de poder	Influencia en el entorno - Competencia	5, 8, 11, 14		3 (Indiferente) 4 (De acuerdo) 5 (Absolutamente de acuerdo)
			Necesidad de afiliación	Compañerismo Relaciones sociales	6, 9, 12, 15		

Instrumento

Anexo 3: Cuestionario: Escala del Clima Organizacional

El presente cuestionario tiene como objetivo evaluar el Clima organizacional de la institución donde laboro servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020. Tenga en cuenta que su opinión servirá y permitirá mejorar la gestión de su organización de salud.

Antes de contestar, debe tener en cuenta lo siguiente: El cuestionario es anónimo y confidencial Responder de manera sincera y honesta, dibujando un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted percibe en su ambiente de trabajo. Tener en cuenta que se tiene una sola opción para llenar por cada una de las preguntas o enunciados.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N.º	ÍTEM	1	2	3	4
01	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer				
02	Me río de bromas				
03	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
04	La innovación es característica de nuestra organización				
05	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
06	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
07	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
08	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
09	Las cosas me salen perfectas				
10	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
11	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				

12	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
13	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
14	En mi organización participo en la toma de decisiones				
15	Estoy sonriente.				
16	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
17	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios.				
18	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
19	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
20	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud				
21	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
22	Cometo errores.				
23	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
24	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
25	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				
26	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
27	Mi salario y beneficios son razonables.				
28	Cuando he encontrado algo lo he devuelto a su dueño.				
29	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
30	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
31	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
32	He mentido.				
33	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				

34	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				

Anexo 4: Cuestionario: Escala de Motivación laboral

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la motivación del personal del personal de enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, callao, 2020. 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
Absolutamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutamente de acuerdo

N.º	ÍTEM					
		1	2	3	4	5
01	Intento mejorar mi desempeño laboral					
02	Me gusta trabajar en competición y ganar					
03	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo					
04	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
05	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
06	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital					
07	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
08	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
09	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)					

Validez de los instrumentos

The screenshot shows a Gmail interface with the following details:

- Sender:** Mercedes Soriano (Libre de virus. www.avast.com)
- Recipient:** DANIEL ANGEL CORDOVA SOTOMAYOR (para mí)
- Time:** 21:04 (hace 2 horas)
- Content:**

Los instrumentos evaluados presentan, según su validez de contenido, suficiencia y aplicabilidad.

Atte
Mg Daniel Cordova

El mié., 5 ago. 2020 a las 14:54, Mercedes Soriano (<mercedessorianoaguado@gmail.com>) escribió:

Libre de virus. www.avast.com
- Response Buttons:** GRACIAS, RECIBIDO, MUCHAS GRACIAS.

validacion de instrumentos de tesis Recibidos x

Mercedes Soriano
Libre de virus. www.avast.com mié, 5 ago. 15:04 (hace 2 días)

Haydee Pascual Diaz
para mí

Los instrumentos evaluados según su validez de contenido se encuentran adecuados para su aplicación.

Atte.
Mg Haydee Pascual Diaz

El mié., 5 de ago. de 2020 a la(s) 15:04, Mercedes Soriano (mercedessorianoaguado@gmail.com) escribió:

Libre de virus. www.avast.com

Mercedes Soriano <mercedessorianoaguado@gmail.com>
para Haydee

OK

base niveles (2).xlsx - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOTAL	NIVEL	DIMENSION 1	NIVEL	DIMENSION 2	NIVEL	DIMENSION 3	NIVEL			
1	PARTITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOTAL	NIVEL	DIMENSION 1	NIVEL	DIMENSION 2	NIVEL	DIMENSION 3	NIVEL		
2		1	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	85	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	21	No saludable		
3		2	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Por mejorar	21	No saludable				
4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	Saludable	48	Saludable	48	Saludable	36	No saludable				
5		4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Por mejorar	21	No saludable				
6		5	1	2	4	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable			
7		6	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	86	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable				
8		7	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	3	No saludable				
9		8	3	3	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	4	2	2	3	1	2	75	Saludable	28	Saludable	26	Por mejorar	18	No saludable			
10		9	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable				
11		10	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	4	4	2	4	4	4	86	Saludable	30	Saludable	34	Saludable	20	No saludable			
12		11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	Saludable	44	Saludable	43	Saludable	31	Por mejorar				
13		12	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2	2	3	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	2	2	1	1	2	2	1	2	68	Saludable	26	Saludable	27	Por mejorar	14	No saludable			
14		13	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	Saludable	43	Saludable	43	Saludable	33	Por mejorar				
15		14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	Saludable	48	Saludable	48	Saludable	38	Saludable				
16		15	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	4	1	4	2	1	4	2	3	4	1	2	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable			
17		16	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable			
18		17	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable			
19		18	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	3	2	3	1	4	2	2	3	1	2	2	75	Por mejorar	28	Saludable	26	Por mejorar	18	No saludable				
20		19	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	4	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable			
21		20	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	3	No saludable				
22		21	2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	85	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	21	No saludable			
23		22	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	3	No saludable				
24		23	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Por mejorar	28	Saludable	30	Saludable	19	No saludable			
25		24	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	76	Por mejorar	27	Saludable	27	Por mejorar	20	No saludable			
26		25	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	1	4	1	4	2	1	4	2	3	4	1	2	4	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable			
27		26	1	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	3	No saludable				
28		27	3	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	1	3	2	1	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable			
29		28	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Por mejorar	28	Saludable	30	Saludable	19	No saludable			
30		29	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable				
31		30	2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	4	86	Saludable	30	Saludable	34	Saludable	20	No saludable			
32		31	2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	4	3	2	4	4	4	4	85	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	21	No saludable			
33		32	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	3	No saludable				
34		33	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80	Por mejorar	28	Saludable	30	Saludable	19	No saludable			
35		34	4	2	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	Saludable	34	Saludable	31	Saludable	34				

base niveles (2).xlsx - Microsoft Excel (Error de activación de productos)

AD77

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	AM	AN	AO	AP	AQ	AR	AS	
1	PARTITEM	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	TOTAL	NIVEL	DIMENSION 1	NIVEL	DIMENSION 2	NIVEL	DIMENSION 3	NIVEL			
2		2	2	3	4	2	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	65	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	21	No saludable		
3		2	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Por mejorar	21	No saludable					
4		3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	Saludable	48	Saludable	48	Saludable	36	No saludable				
5		4	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Por mejorar	21	No saludable					
6		5	1	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	4	1	4	2	1	4	2	3	4	1	2	4	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable		
7		6	3	4	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable			
8		7	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	9	No saludable			
9		8	3	3	2	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	4	2	2	3	1	2	2	75	Saludable	28	Saludable	26	Por mejorar	18	No saludable						
10		9	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable					
11		10	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	86	Saludable	30	Saludable	34	Saludable	20	No saludable				
12		11	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	122	Saludable	44	Saludable	43	Saludable	31	Por mejorar					
13		12	1	2	2	2	1	2	2	4	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	4	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	69	Saludable	26	Saludable	27	Por mejorar	14	No saludable					
14		13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	Saludable	43	Saludable	43	Saludable	33	Por mejorar					
15		14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	136	Saludable	48	Saludable	48	Saludable	36	Saludable					
16		15	1	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	4	1	4	2	1	4	2	3	4	1	2	4	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable			
17		16	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable					
18		17	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable					
19		18	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	4	2	2	3	1	2	2	75	Por mejorar	28	Saludable	26	Por mejorar	18	No saludable						
20		19	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable						
21		20	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	9	No saludable					
22		21	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	4	3	2	2	4	4	2	4	4	4	85	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	21	No saludable				
23		22	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	9	No saludable				
24		23	1	3	2	4	3	1	1	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	80	Por mejorar	28	Saludable	30	Saludable	19	No saludable				
25		24	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	4	2	2	3	2	2	2	76	Por mejorar	27	Saludable	27	Por mejorar	20	No saludable					
26		25	1	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	2	3	2	4	2	4	1	1	4	1	4	2	1	4	2	3	4	1	2	4	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable		
27		26	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	9	No saludable				
28		27	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable					
29		28	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	80	Por mejorar	28	Saludable	30	Saludable	19	No saludable					
30		29	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable					
31		30	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	4	2	4	4	4	86	Saludable	30	Saludable	34	Saludable	20	No saludable			
32		31	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	4	3	2	2	4	4	4	4	4	85	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	21	No saludable				
33		32	1	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	43	No saludable	15	No saludable	17	No saludable	9	No saludable				
34		33	1	3	2	4	3	1	4	4	4	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	2	80	Por mejorar	28	Saludable	30	Saludable	19	No saludable					
35		34	4	2	4	2	4	1	4	4	2	3	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	1	4	2	4	4	4	2	3	4	4	1	101	Saludable	34	Saludable	31	Saludable	34	Saludable					
36		35	1	2	2	4	2	2	3	2	2	4	3	2	4	2	3	2	4	2	4	2	1	1	4	1	4	2	1	4	2	3	4	1	2	4	86	Saludable	28	Saludable	36	Saludable	20	No saludable		
37		36	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	3	2	1	3	2	2	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable			
38		37	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	2	1	3	2	2	88	Saludable	31	Saludable	31	Saludable	22	No saludable		
39		38	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	1	3	2	3	1	4	2	2	3	1	2	2	1	2	75	Por mejorar	28	Saludable	26	Por mejorar	18	No saludable					
40		39	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	2	3	1	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	90	Saludable	35	Saludable	31	Saludable	21	No saludable						
41		40	2	2	3	4	2	3	3	2	1	4	2	2	2	4	2	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	4	4	2	4	4	4	86	Saludable	30	Saludable	34	Saludable	20	No saludable				
42		41	1	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	64	Por mejorar	21	Por mejorar	25	Por mejorar	15	No saludable					
43		42	1	2	2	2	1	2	2	2	4	3	2	2	3	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	69	Por mejorar	26	Saludable	27	Por mejorar	14	No saludable					

LISTO

Variable Motivacion MOTIVACION NIVELES CLIMA ORGA

16:45 05/

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 2046-2020-UCV-EPG-LN

Los Olivos, 10 de julio de 2020

VISTO:

El informe presentado por el (a) docente Dr. (a) **CORDOVA SOTOMAYOR DANIEL ANGEL** de la Experiencia Curricular "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación" del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**, a la Jefatura de la Escuela de Posgrado de la Filial Lima Norte de la Universidad César Vallejo, solicitando la inscripción del proyecto de investigación:

CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATAL DEL HOSPITAL PÚBLICO, CALLAO, 2020

presentado por el (a) estudiante:

Bach. **SORIANO AGUADO MERCEDES SOLEDAD**

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 7° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El sistema de Evaluación de la Investigación implica el seguimiento de los trabajos de investigación, desde su concepción hasta su obtención de los resultados para su sustentación y publicación".

Que, el artículo 14° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "La vigencia del proyecto es un año. En caso de exceder el tiempo considerado, el interesado deberá remitirse a los procedimientos de Investigación de la Escuela de Posgrado".

Que, el artículo 17° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El proyecto de tesis es elaborado por un estudiante bajo la asesoría del docente metodólogo, dentro del cronograma y normatividad académica establecida y culmina, previa evaluación, con opinión favorable del docente metodólogo y la obtención de la resolución del proyecto".

Que, el artículo 35° del Reglamento de Investigación de Posgrado indica: "El docente se constituye en asesor metodólogo, responsable del monitoreo y evaluación del diseño y desarrollo del proyecto de tesis".

Que, el (a) estudiante ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para inscribir su proyecto de tesis.

Que, el proyecto de investigación cuenta con la opinión favorable del docente metodólogo de la experiencia curricular de "Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación".

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas estatutarias y reglamento vigente;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- Aprobar el proyecto de tesis **CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATAL DEL HOSPITAL PÚBLICO, CALLAO, 2020**, presentado por el (a) Bach. **SORIANO AGUADO MERCEDES SOLEDAD**, con Código: 6000156550, el mismo que contará con un plazo máximo de un año para su ejecución.

Art. 2°.- Registrar el proyecto de tesis dentro del archivo de la línea de investigación: **CALIDAD DE LAS PRESTACIONES ASISTENCIALES Y GESTIÓN DEL RIESGO EN SALUD**, correspondiente al Programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**.

Art. 3°.- Designar al Mtro(a). Dr(a). **CORDOVA SOTOMAYOR DANIEL ANGEL** como asesor metodológico del proyecto de tesis **CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA, SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATAL DEL HOSPITAL PÚBLICO, CALLAO, 2020**.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Ortegoso
Jefe
Escuela de Posgrado - Campus Lima Norte

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Lima, 07 de Agosto de 2020

SOLICITUD: Ampliación de entrega de requisitos para sustentación.

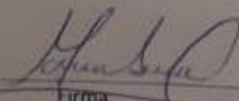
Sr. Jefe de la Escuela de Posgrado de la UCV Campus Lima Norte:

Yo MERCEDES SOLEDAD SORIANO AGUADO, con DNI 21534113., estudiante de la Escuela de Posgrado, campus Lima Norte, en el programa de MAESTRIA EN GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD saludo a usted y solicito la ampliación del plazo para la presentación de los siguientes documentos señalados (marcados con una X) en la tabla adjunta describiendo los motivos del mismo.

Requisitos de carpeta de grado	Si Presenta	No Presenta	Motivo
a) Fotocopia de Recibo original de pago por concepto de Carpeta de Grado.		X	PAGUE HACE 3 AÑOS Y NO SE VE LAS LETRAS ESTAN BORRADAS EN EL RECIBO PAGUE 1200
b) Una (02) fotocopia del DNI (vigente y legible).	X		TENGO LEGALIZADO DE HACE 3 AÑOS EMITIDA 26 MAYO 2017
c) Dos (02) Copia simple legible de la copia fedateada del Grado de Bachiller (para Maestría) o Magister/Maestro (para doctorado) por la universidad de origen. (Debe estar sellado y firmado por el Secretario General de la universidad de origen, con la fecha correspondiente, no mayor a 3 años).	X		TENGO LEGALIZADO DE HACE 3 AÑOS EMITIDA 11 MAYO 2017
d) Dos (02) Constancia original de Inscripción del Grado de Magister en el Registro Nacional de Grados y Títulos de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - SUNEDU. (No mayor a 3 años y legible). Los estudiantes que han obtenido el Grado de Magister o Maestro en la UCV, quedan exonerados de la presentación de este documento.	X		TENGO DE BACHILLER DE HACE 3 AÑOS
e) Documento que acredite el conocimiento de dos idiomas extranjero o nativo, expedido por el Centro de Idiomas de la UCV.	X		TENGO LEGALIZADO DE HACE 3 AÑOS EMITIDO 16 MAYO 2017
f) Record Académico con todos los cursos aprobados hasta el penúltimo ciclo (descarga de su plataforma Trilce).	X		SI TENGO
g) Resolución Jefatural la Inscripción del proyecto de investigación de Maestría o Doctorado, según corresponda.	X		SI TENGO

Solicito se me brinde la ampliación de los documentos indicados en un **periodo máximo de tres meses** y se me autorice sustentar.

Es de mi conocimiento que, para iniciar y tramitar el proceso de obtención de mi grado académico, deberé cumplir con la presentación de todos los requisitos estipulados por el Área de Grados y Títulos de la Universidad.


Firma
DNI: 21534113


Huella digital

Monto

S/ 20.00

Titular

**SORIANO AGUADO MERCEDES
SOLEDAD**

Empresa

**UNI CESAR VALLEJO -
MATRICULAS Y PENSIONES**

CODIGO DE ALUMNO

6000156550

Nº recibo: RA6B4AE3F42E84A7

Importe:

S/ 20.00

Vencimiento: 7 Ago 2020

Mora: S/ 0.00

Cargo fijo: S/ 0.00

Comisión: S/ 0.00

Constancia

pago ampliacion de documentos

mercedessorianoaguado@gmail.com

Consentimiento informado

Yo.....acepto voluntariamente participar en el estudio Clima organizacional y motivación laboral del personal de Enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del hospital público, Callao, 2020 a realizarse en el servicio de UCIN Neonatal, encargada de los estudios Mercedes Soledad Soriano Aguado CEP30706 AV Coronel Valer Mz D1 Lte 10 estudiante de la carrera Maestría en GESTION EN LOS SERVICIOS DE LA SALUD en la Universidad Cesar Vallejo, con la supervisión del Mg: Córdova Sotomayor Daniel Ángel dicho estudio consiste en recolección de datos del personal de enfermería en las encuestas de Escala del Clima Organizacional y Escala de Motivación ,este método que no representa ningún riesgo ni atenta contra el personal encuestado.

La información recolectada para esta investigación se mantendrá en forma confidencial y solo los investigadores podrán verla es anónima y no perjudica las labores diarias en el servicio UCIN neonatal.

Firma del investigador

firma del personal de enfermería

RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 3038-2020-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 17 de agosto de 2020

VISTO:

El expediente presentado por **SORIANO AGUADO MERCEDES SOLEDAD** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATAL DEL HOSPITAL PÚBLICO, CALLAO, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) Bachiller **SORIANO AGUADO MERCEDES SOLEDAD**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: "Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis";

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATAL DEL HOSPITAL PÚBLICO, CALLAO, 2020** presentado por **SORIANO AGUADO MERCEDES SOLEDAD**.

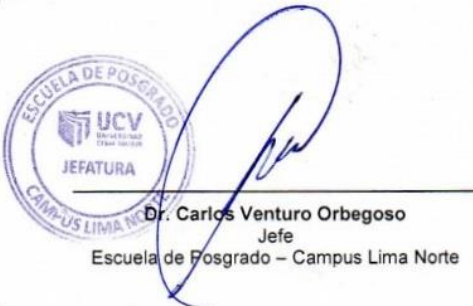
Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dr. Alejandro Ramirez Rios
Secretario	: Mg. Santiago Gallarday Morales
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dr Carlos Vega Vilca

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 20 de agosto de 2020
Hora	: 11:00 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO ACADÉMICO

Yo, Daniel Ángel Córdova Sotomayor, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte.

La tesis titulada “CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA SERVICIO DE CUIDADOS INTERMEDIOS NEONATAL DEL HOSPITAL PÚBLICO, CALLAO, 2020” del estudiante **SORIANO AGUADO MERCEDES SOLEDAD**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

La suscrita analizó dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 08 de agosto del 2020



Daniel Ángel Córdova Sotomayor

DNI:08877455