



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS FACTORES MOTIVACIONALES EN  
TRABAJADORES DEL HOSPITAL VITARTE, LIMA 2018**

Para optar el grado académico de:

**MAESTRO EN CIENCIAS DE ENFERMERÍA CON MENCIÓN EN GERENCIA DE LOS  
CUIDADOS DE ENFERMERÍA**

Presentado por:

**Lic. LI PARRA, ISABEL LORENA**

**Lic. ORDÓÑEZ CORONADO, SONIA DEL CARMEN**

**Lima – Perú**

**2019**

Proyecto de Tesis

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y LOS FACTORES**  
**MOTIVACIONALES EN TRABAJADORES DEL HOSPITAL**  
**VITARTE, LIMA 2018**

Asesora:

**DRA. ORIANA RIVERA LOZADA**

## **Dedicatoria**

A nuestro señor creador, quien nos guía siempre, nos conduce, nos motiva y nos eleva de nuestros errores, a nuestra familia e hijos.

## **Agradecimiento**

Gracias a Dios por permitirnos tener la oportunidad de seguir creciendo, gracias a nuestras familias por apoyarnos en cada decisión y proyecto emprendido.

Gracias a la institución y a nuestra asesora por su dedicación para que con nuestro esfuerzo se haga realidad la culminación de nuestra tesis.

## ÍNDICE

### CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.....	02
1.2. Formulación del problema .....	07
1.2.1. Problema general .....	07
1.2.2. Problemas específicos .....	07
1.3. Objetivos de la investigación .....	08
1.3.1. Objetivo general.....	08
1.3.2. Objetivos específicos.....	09
1.4. Justificación de la investigación .....	09
1.5. Limitaciones de la investigación .....	12

### CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación (nacionales y extranjeros) .....	14
2.2. Bases legales .....	20
2.2.1. Normas nacionales .....	20
2.2.2. Normas internacionales .....	21
2.3. Bases teóricas.....	22
2.4. Formulación de hipótesis.....	45
2.4.1. Hipótesis general .....	45
2.4.2. Hipótesis específica.....	45
2.5. Operacionalización de variables e indicadores .....	47
2.6. Definición de términos básicos.....	50

### CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de la investigación .....	52
---	----

3.2. Diseño de la investigación.....	52
3.3. Población y muestra.....	53
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.4.1. Descripción de instrumentos.....	56
3.4.2. Validación de instrumentos.....	58
3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	59
<b>CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS</b>	
4.1. Procesamiento de datos: Resultados.....	61
4.2. Prueba de hipótesis.....	69
4.3. Discusión de resultados.....	79
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	
5.1 Conclusiones.....	84
5.2 Recomendaciones.....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	87
ANEXOS.....	92
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumento 1	
Anexo 3: Instrumento 2	
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	
Anexo 5: Validez del instrumento	
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos	
Anexo 7: Solicitud para aplicación del instrumento	
Anexo 8: Proveído de Aprobación para la aplicación de los instrumentos	
Anexo 9: Aprobación del Proyecto de la Universidad	

## Resumen

La investigación se desarrolló en Lima, cuyo valor muestral estratificada fue de 273 usuarios internos del Hospital Vitarte - 2018, el objetivo general es determinar la relación que existe el clima organizacional con los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

La investigación fue de tipo aplicativo, descriptivo y correlacional, para lo cual los datos recolectados fueron aplicando los dos instrumentos a los trabajadores de dicho hospital, según periodo y secuencia, el estudio es transversal, pues a cada trabajador se aplicó las 2 escalas por una sola vez, previo consentimiento informado; y según estudio y alcance del producto encontrado.

El instrumento utilizado para Factores Motivacionales y para el Clima organizacional es la Escala de Rensis, tipo Likert, como técnica a la entrevista dirigida a los trabajadores. Los datos fueron vaciados en el programa Excel para su tratamiento estadístico que permitió elaborar tablas y gráficos estadísticos. Se usó el coeficiente de Rho de Sperman que como resultado resultados se obtuvo que existe relación estadísticamente significativa, alta en proporción directamente entre el clima organizacional y factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, con un (Rho 0.879), con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna.

Palabras claves: Factores Motivacionales; Clima Organizacional.

## **Abstract**

The research was carried out in Lima, whose stratified sample value was 273 internal users of the Vitarte Hospital - 2018, the general objective is to determine the relationship between the organizational climate and the motivational factors of the workers who work at the Vitarte Hospital, Lima 2018.

The investigation was of an applicative, descriptive and correlational type, for which the data collected were applying the two instruments to the workers of said hospital, according to period and sequence, the study is transversal, since to each worker the 2 scales were applied for one only once, with prior informed consent; and according to study and scope of the product found.

The instrument used for Motivational Factors and for the Organizational Climate is the Rensis Scale, Likert type, as a technique for the interview aimed at workers. The data were emptied in the Excel program for statistical treatment that allowed the creation of statistical tables and graphs. The Spearman Rho coefficient was used, which as a result results showed that there is a statistically significant relationship, high in proportion directly between the organizational climate and motivational factors in the workers who work at the Vitarte Hospital, with a (Rho 0.879), with a p-value less than 0.05, taking into account that there is a 95% confidence level, so we reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis.

Keywords: Motivational Factors; Organizational climate.



## INTRODUCCIÓN

El presente estudio se enfoca en el clima organizacional ya que a nivel mundial viene siendo de gran importancia ya que viene involucrando a los miembros de las instituciones privadas y nacionales, que permitan tomar medidas correctivas y de prevención para mejorar los procesos organizacionales. La fuente fundamental es la competitividad y este hoy en día es una muestra en las empresas que logran el éxito, estas empresas que logran el éxito ven al talento humano como pieza fundamental dentro de la organización es por ello que consideran imperante llegar a contratar y lograr en sus trabajadores competencias en el puesto, que estén motivados, que sean competitivos en lo posible; pero ello también involucra a los factores motivacionales ya que es necesario el estímulo e incentivos para obtener mejores resultados en una organización; muchas conferencias a nivel mundial tratan sobre los aspectos motivadores en el trabajador en todas las estrategias que deben de optar los directivos para lograr el éxito en sus empresas; consideramos que el tema parte más allá de lo teórico basados en consejos de aliento puesto que el trabajador dirige su comportamiento hacia la consecución de sus metas y la de su organización. La OMS, OPS, y OIT son entidades mundiales que promueven el trabajo digno y el bienestar del trabajador mejorando así el nivel de vida.

La motivación laboral puede ser medida en la actualidad en las empresas latinoamericanas, con valoraciones estadísticas acerca del clima laboral, estos valores son el fiel reflejo actual de la empresa concerniente a los aspectos motivacionales de sus trabajadores. Ahora bien en el Perú existen múltiples estudios por ser tema de relevante sobre el clima organizacional según estudios y resolución directoral del MINSa la cual buscan emprender el desarrollo e impulso del manejo

en cuanto al clima en las organizaciones que brindan atención de salud y sobre los factores motivacionales existen en las instituciones de salud incentivos, bonificaciones hacia el personal que permiten reconocer la labor de estos.

Así mismo en el Hospital Vitarte en el área de gestión y calidad quienes plantean el proyecto de análisis, mejoramiento y manejo del clima en dicha institución, de igual manera brindan incentivos a los trabajadores como reconocimientos en distintas áreas, propician eventos sociales promoviendo así la integración del personal.

El estudio está estructurado en cuatro capítulos:

En el capítulo I se considera la descripción de la realidad del problema, luego se formuló el problema, los objetivos, justificación y finalmente se realizó los aspectos limitantes del estudio.

En el capítulo II, comprende el marco teórico donde incluye los antecedentes de la investigación teniendo en cuenta las bases legales y teóricas con la formulación de hipótesis, la operacionalización de variables e indicadores.

En el capítulo III, comprende la metodología, tipo, diseño de la investigación; con la determinación de nuestra muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.

En el capítulo IV presentaremos la presentación y discusión de los resultados debidamente con el procesamiento de datos de acuerdo a los resultados obtenidos haciendo la prueba de hipótesis y la discusión de estos. Finalmente se considera la conclusión y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

## **1.1. Descripción de la realidad problemática**

Se entiende que clima Organizacional es todo el entorno ambiental donde el talento de una organización de la salud desempeña su rol, pero cuando este es negativo, afecta a la productividad de la planta laboral y daña la imagen organizacional (1).

Según Organización Mundial de la Salud (OMS), hace referencia sobre el aseguramiento de la satisfacción en la atención de salud, por lo que impera por necesidad el hecho de reconocer todos esos factores deficientes que conllevan al déficit de un brindar servicios de calidad, estos que se convierten en necesidad urgente de ser atendidos de manera tal que estos conlleven a brindar atención oportuna, con eficacia y efectividad (2).

La evolución y los cambios de conceptos, en todo el mundo estuvo de acuerdo al desarrollo de las organizaciones del clima de las organizaciones también evolucionaron conllevando a nuevos conceptos y premisas que nos han generado novedosas técnicas de manejo organizacional que involucran no solo a los clientes internos sino también a clientes externos de la organización (3).

El clima organizacional en países de Latinoamérica, ha tenido muchos cambios según Organización Panamericana de la salud (OPS), agotaron algunos cambios existentes en el sector de la salud, en tanto ello y con los avances y nuevos conceptos en desarrollo organizacional no se han podido

resolver algunos aspectos tales como el logro total de la atención de calidad, el manejo adecuado del talento y potencial humano, dando prioridad a estos aspectos todos los hospitales en estos nuevos tiempos (4).

Así mismo, Segredo (5), refiere que en la actualidad la gestión y el mejoramiento del medio de trabajo es importante los cuales las organizaciones dan curso teniendo como principio organizacional al buen clima de la organización potenciando en sus trabajadores el buen espíritu organizacional.

La motivación como palanca de funcionamiento de las organizaciones se encuentran e todo tipo de organización, estos logran cumplir los objetivos planteados de dicho sector, al logro de alcanzar las metas, esto se convierte como premisa fundamental en el ser humano dentro de la organización y la sociedad, por ello se entiende a la motivación como agente canalizador e impulsador de energía en el potencial humano llegando así al logro de sus expectativas y satisfacer sus necesidades en la institución (3).

Según Herzberg, el elemento motivacional del potencial humano está sujeto de 2 factores: Aquellos factores extrínsecos o también llamados higiénicos, estos son las que se consideran como el entorno del trabajo y lo integran la parte remunerativa, los lineamientos y políticas de gestión, el entorno donde generan su labor, lo más relevante la existencia de buena interacción de los integrantes de la organización, la supervisión, si no hay estos elementos

generan insatisfacción en cada uno de los trabajadores: por otro lado están los factores intrínsecos o motivacionales, estos están contenidas con el tipo de cargo que desempeñan según su competencia, y el tipo de trabajo que le son asignados. Convirtiendo de esta forma a la motivación como elemento sustancial para el movimiento y comportamiento del trabajador dentro de la organización ello lo lleva a generar sentimientos de satisfacción o insatisfacción y realización personal (6).

El clima de la organización junto a la motivación son elementos sustanciales del movimiento psicológico en el talento humano dentro de las organizaciones, ello conlleva a mantener el equilibrio estable de la organización, lo cual quienes ejercen la administración están obligados a tener en cuenta y motivar a su personal para que exploten más sus habilidades y destrezas lo cual va ser beneficioso para la misma institución (5).

En el Perú, en la actualidad, se puede observar al clima de la organización como dificultad de todos los sectores donde se brindan atención de salud, se puede observar a trabajadores desmotivados con problemas interpersonales y profesionales reflejándose en la insatisfacción del usuario sobre la atención recibida. Por lo general se debe a que los trabajadores están insatisfechos con la organización, su desempeño los genera disgusto y rutina, por lo que no logran su máximo talento en su trabajo, y algunos otros aspecto que conlleva a que el público este insatisfecho por la atención recibida y la

institución decrece significativamente; el MINSA, según Resolución Directoral N° 623-2008/MINSA resuelve la aprobación de documentos técnicos en que hacen referencia al talento humano y su comportamiento en la organización como un elemento muy complejo y en constante movimiento; teniendo como finalidad de hallar lo que el trabajador percibe de su institución, los cuales permitan plantear y elaborar planes orientados al mejoramiento de los aspectos organizacionales, favoreciendo así a lograr motivar y generando en la gestión un clima agradable, que se vea reflejada en la mejora del proceso de atención del paciente (7).

El Hospital Vitarte II 1, en su calidad de organización de salud pública, se plantearon objetivos de necesidad pública para favorecer al usuario externo ofreciéndoles servicios de calidad, seguridad en la atención y calidez de la atención, teniendo como sustento técnico al RDN°431-2016-D/HV-IGSS en la que ponen a disposición lineamientos de manejo de los procesos de calidad, con el único fin de potenciar de forma constante procesos de atención de calidad (8).

El Área de Calidad del Hospital Vitarte, guiado por la Ley N° 26842, mediante el informe N° 210-2015-UPE-AO/HV emitido por la jefatura de la unidad de planeamiento estratégico plantea proyectos que nos permita fortalecer la organización mejorando la interacción, las relaciones interpersonales del servidor del hospital Vitarte; estos estudios reflejan que a través de todas sus dimensiones priorizadas es “adverso”; así mismo el año 2016 presenta el

Informe N° 1757-2016-AP/UA-HV del área de personal quienes realizaron y aplicaron la encuesta de clima organizacional los cuales arrojan como resultado en todas sus dimensiones el clima de la organización es “adverso por mejorar” (9).

En respuesta a lo anterior el área de personal eleva a la jefatura de Unidad de Administración un “Plan de incentivos personales, el año 2015, el cual engloba los siguientes incentivos o eventos: Reconocimiento a los servidores por puntualidad, asistencia y permanencia durante el año laboral; Reconocimiento del servidor que cumpla 25 y 30 años de servicio; Reconocer a los trabajadores que destaquen mediante la pro-actividad y su desempeño en la institución ; otorgamiento del vestuario a los servidores; reconocimiento y estímulo al trabajador por aporte de mejora a sus servicios, habilidades artísticas, culturales y/o deportivas; otorgamiento de las disposiciones internas para la prevención de riesgo de la salud ocupacional a los trabajadores (8).

Para efectos de este estudio que se presenta, tuvo el fin de identificar y desarrollar los criterios relacionados con las variables sometidos al estudio en los trabajadores del Hospital Vitarte, para que así la gestión se convierta en palancas motivadores por parte de los directivos fuese crucial y capaces de atraer y motivar a su personal, generar políticas de recompensas, mantenerlos satisfechos y promover constantemente programas de capacitación y actualización en el área de su competencia, todo ello



conllevara a generar motivación intrínseca y extrínseca que permita al trabajador servir de manera tal logre la satisfacción del cliente externo.

Por consiguiente, el presente estudio tiene como base la estructura gerencial de la institución en el ámbito hospitalario, de tal forma se pueda estudiar e identificar todo tipo de relación que pudiera presentarse entre las variables de estudio en los trabajadores de salud, para así poder identificar el comportamiento de la organización y la influencia directamente en los trabajadores en cuanto a los factores motivacionales que existen en el Hospital Vitarte.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018?

### **1.2.2. Problemas específicos**

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?

- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión realización personal de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?
- ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

- Determinar la relación entre el clima organizacional con los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

- Describir la relación entre el clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento de los trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018.

- Describir la relación entre el clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- Describir la relación entre el clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión realización personal de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- Describir la relación entre el clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- Describir la relación que el clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

#### **1.4. Justificación de la investigación**

El clima en las instituciones de salud y la motivación son elementos fundamentales para que psicológicamente se pueda desenvolver el talento humano, para mantener una fuerza laboral estable, para que el servidor de la salud sienta satisfacción con su trabajo y logren desempeñar sus funciones con responsabilidad.

Tomando en consideración lo expresado la presente investigación permitió llegar a expresar el nexo del clima de la organización con la motivación en los trabajadores del Hospital Vitarte.

#### **1.4.1. Justificación teórica:**

Es muy importante debido a ser un tema inédito como investigación en la institución por lo que brindó conocimientos de la realidad del Hospital mencionado y fue factible de realizarlo en razón que las tesis laboran en dicha institución, ya que permitió teorizar los diferentes enfoques metodológicos y estrategias gerenciales la cual permitió encontrar criterios claves que permitan influir en el trabajador y que estas incrementen el clima organizacional laboral.

#### **1.4.2. Justificación práctica:**

Es de carácter práctico porque nos permite analizar, que factores motivacionales son aquellos que intervienen en el clima organizacional, así plantear estrategias, y establecer algunas condiciones de gestión y de análisis y poder mejorar o nutrir algunos aspectos motivadores que mejoren de manera positiva el clima de organizacional; también ayudó a incrementar el corpus teórico existente acerca del clima organizacional en los factores motivacionales del mismo modo poder adoptar las medidas correctivas en todos los niveles y aspectos comprometidos en brindar atención de salud efectivos, eficiente, manteniendo valores éticos y seguro, que

posibilite una imagen institucional positiva del Hospital en beneficio de la población.

#### **1.4.3. Justificación social:**

Esta investigación fue de gran aporte al creciente reconocimiento de la perspectiva de los trabajadores donde todos los potenciales humanos dentro de una organización de salud con procesos gerenciales inteligentes, es pilar fundamental y razón de ser de la organización, el cual, al descubrir sus potencialidades y nutrir sus debilidades, incrementó positivamente en el clima de la organización ya que este es un tema de gran importancia.

#### **1.4.4. Justificación en Gerencia de Enfermería:**

Como personal de enfermería impera como necesidad el de preservar, conseguir y mejorar nuestras habilidades gerenciales y administrativas por lo que mediante esta investigación se desarrolló con el propósito principal de lograr un clima organizacional adecuado en relación con la motivación en todas sus estructuras dimensionales.

## **1.5. Limitaciones de la investigación:**

### **1.5.1. Limitaciones Metodológicas:**

#### **➤ Tamaño de la muestra:**

En el estudio para obtener una muestra significativa de la población general de los trabajadores que laboran en el Hospital, lo que dificultó en la obtención de una muestra estratificada que pueda permitir obtener el acopio de datos.

#### **➤ Falta de datos disponibles:**

La carencia de información sobre las dos variables juntas, esto limitó el análisis de la investigación, la construcción de juicios previos de los estudios anteriores, todos estos mencionados son pilares fundamentales de nuestro estudio ya que existen en investigaciones previas pero con variables pero separadas.

### **1.5.2. Limitaciones del investigador:**

En cuanto para recolectar datos no se pudo encontrar evidencias previas tampoco en la forma de proceso de ésta, comprendió una duración más prolongada de lo planeado puesto que para efectuar la aplicación del estudio se pide que el área de capacitación y dirección autorice la viabilidad del estudio.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

## **2.1. Antecedentes de la investigación**

### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Diego R. et al (2018). En su estudio de investigación “Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud”. Cuyo objetivo fue analizar las variables de estudio considerando el espacio del centro laboral y género; el estudio fue de tipo descriptivo, de diseño correlacional. El producto evidencio para el Rho de Spearman, baja correlación (rho: .47; .37), estos resultados se acercan 0 que a -1. Para las relaciones interpersonales presentaron correlación positiva y en lo correspondiente a Motivación Laboral (rho: .47), esto nos refleja que en cuanto sea más favorable la percepción de las relaciones interpersonales, será mejor la Motivación Laboral. Por su parte también se pudo observar en los resultados para las relaciones interpersonales y el Clima social de la organización correlación positiva (rho: .37), esto nos indicó en tanto sea favorable la percepción de la buena interrelación de los trabajadores, el ambiente interpersonal de la organización será mejor percibido. La investigación concluyó que las relaciones interpersonales tienen relacionan con los factores motivadores en lo laboral y el clima social de la organización. (11).

Karol C. et al (2011). En su estudio “Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona”. Su objetivo general fue analizar a la motivación



laboral con el clima de la organización. El estudio fue de tipo cuantitativo, el diseño de estudio no experimental, correlacional. Los resultados fueron que del 100% de los trabajadores encuestados y entrevistados, el 87.68% afirman al ambiente laboral en lo referente a condición del ambiente es favorable, en cuanto el 5.79% de los trabajadores no están conformes y al 6.52% perciben pocas veces adecuado al clima de la organización, la correlación de Spearman, presento nivel correlacional bajo ( $\rho$ : 0.45; 0.39), estos resultados están cerca de 0 que a -1. Se halla correlación positiva de calidad de vida laboral ( $\rho$ : 0.47). La investigación concluye que en cuanto a la motivación que presentan el personal de la organización es satisfactorio debido a la existencia mutua de colaboración y el compañerismo entre los miembros de la organización (12).

Segredto A et al. (2015). En su estudio de investigación "Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana". Su objetivo fue evaluar el clima en instituciones docentes, el método usado es tipo descriptiva, de corte evaluativo, presentaron como resultados se obtuvieron con valores promedios entre (7,5 y 9,5), ello refleja un adecuado clima organizacional. Para la parte de docencia se trabajaron cuatro categorías en clima organizacional teniendo a: Participación, compensaciones por la labor desempeñada, resolución de contiendas interpersonales y de áreas, los resultados evidenciaron que clima organizacional es inadecuado. La investigación concluyó que en el departamento de pediatría el completo de

las dimensiones presenta adecuado clima organizacional; en tanto en la parte de docencia presentan riesgo en el clima en la dimensión estructura organizativa y estilo de dirección (13).

Danet A et al. (2014). En su estudio “Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía”. Presentó como objetivo de conocer y analizar la valoración del personal, con método de estudio de tipo descriptivo correlacional con datos cuantitativos y cualitativos. Los resultados reflejaron para el modelo de regresión afirma mayor nivel emocional con el personal asistencial; La constante tomada como valor reducido al clima de la organización (con edad media, médico, hombre), por debajo a 10 puntos (-50, +50). En el grupo de enfermeras y enfermeros disminuyen 2 puntos en cuanto a la media estándar del médico. La investigación Concluyó que el personal requiere que sus jefes los valoren más, teniendo como precepto el manejo de sus habilidades como potencial humano con un tipo de liderazgo enfocado a orientarlos, hacerlos participar y hacerlos propios de sus logros y satisfacciones (14).

Bustamante M et al. (2014). En su estudio de investigación, “Plan de motivación para el personal de un hospital regional de alta complejidad”. Presenta como objetivo cuantificar la percepción de motivación/desmotivación de los jefes intermedios. Como método de estudio tipo descriptivo correlacional con análisis factorial de su

cuestionario de tipo rotación Varimax, el estudio halló como resultados el valor umbral por encima entre 0.70 y 0.88 lo cual muestra alta confiabilidad en la dimensión satisfacción laboral, con varianza de 13.74%. Teniendo como exponentes significativos al espíritu de servicio, con 0.90, esto refleja que las partes jefaturales de valor intermedio tienen mayor satisfacción con sus labores. La investigación concluyó que los factores higiénicos conllevan a la no motivación y desmotivan a los trabajadores, del mismo modo algunas variables tales como lo económico en la parte salarial, podrían llegar a motivar o desmotivar al personal teniendo en cuenta al grado satisfactorio alcanzado (15).

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Vallejos M Et. al. (2017). En su estudio de investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Microred de Salud San Martín de Porres”. Como objetivo se planteó determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, el tipo de estudio fue descriptivo, de diseño correlacional, los resultados reflejan el 0.701 que entre las variables hay relación positiva con estado correlacional alta teniendo significancia bilateral  $p=0.000$  el cual representa significancia alta; el estudio concluyó la existencia de relación altamente relevante del clima de la organización con la satisfacción laboral presentando correlación Rho de Spearman de .701 esto indica relación alta entre variables(16).

Campos M et al. (2017) en su investigación, “Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte”, su objetivo fue determinar la relación del factor motivador con desempeño de las enfermeras de emergencia del Hospital Vitarte. La metodología utilizada fue descriptiva, cuyo diseño fue de tipo correlacional, los resultados evidenciados fueron presentados con coeficiente de Negalkerke y nivel de significancia de 0.05, se evidencia que los profesionales tienen regular desempeño laboral el 97.1% sobre los personales que tienen deficiente desempeño, y la curva COR, al 79.1%. La investigación determinó la influencia significativa del factor motivador en el desempeño de las enfermeras que laboran en el servicio de emergencia (17).

Martínez M (2017). En su estudio de investigación, “Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte”, su objetivo fue determinar la existencia de relación de la Motivación en el trabajo en equipo, como método de tipo descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal, los hallazgos obtenidos para en la dimensión autorrealización que presenta el trabajador es determinante para obtener mejoras en el equipo de trabajo se evidenció correlación alta  $\rho = 0,905$  la autorrealización con el trabajo de equipo, esto nos indicó un alto valor estadístico significativo. La investigación concluyó la existencia de relación alta directa y significativa entre la motivación laboral y el trabajo de equipo,

estadísticamente esto reflejó el valor correlacional de Spearman ( $Rho = 0,772$ ) (18).

Huamán N. (2016). En su estudio de investigación, "Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora". El objetivo fue determinar la relación existente entre los factores institucionales y satisfacción laboral del personal de enfermería, el estudio fue descriptivo cuantitativo cuyo diseño de estudio correlacional no experimental; en cuanto a los resultados hallados se puede verificar que al 93.1% son de sexo femenino en tanto el 6.9% son de sexo masculino; para la relación entre los factores institucionales y satisfacción laboral según  $Rho$  spearman .272, por lo que relación directa y muy significativa; en cuanto al factor institucional de salarios se obtuvo  $Rho$  .378, así mismo en condición laboral se obtuvo  $Rho$  .227, y por último a las políticas de la administración se alcanzó un  $Rho$  .234, estos resultados nos reflejan la existencia de relación directa y significativa con satisfacción laboral. Los resultados contrariados en cuanto a la supervisión con un  $Rho$  .059 junto a las relaciones interpersonales con  $Rho$ -.012, estos resultados evidencian la no relación con la satisfacción laboral. La investigación concluyó que entre el factor institucional y satisfacción laboral guardan relación directa y significativamente con un  $Rho$ .272. (19).

Salazar Wilfredo (2015). Presentó su estudio de investigación "Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores

administrativos de la Red de Salud”. Su objetivo fue determinar al clima organizacional y su influencia en la satisfacción laboral; el método de estudio fue descriptivo cuantitativo no experimental y diseño correlacional; como resultados que dejaron como evidencia que el valor de significancia empírica  $p$ , es = ,000 esto en teoría es menor a ,05 resultado de nos evidencia la existencia de dependencia del clima de la organización con satisfacción laboral, los resultados reflejan la existencia de correlación alta directa y significativa de las variables teniendo un  $r = .683$ , que nos indica que a consecuencia de la buena satisfacción laboral implica directamente en el clima organizacional. La investigación concluyó que el clima de la organización tiene correlación significativa alta y directa con la satisfacción en trabajadores administrativos, presentando un  $r$  igual a 0, 886 (20).

## **2.2. Bases legales**

### **2.2.1. Normas nacionales**

- a.** Ley No 26842, Ley General de Salud.
- b.** Ley No 27657, Ley del Ministerio de Salud.
- c.** Decreto Supremo N° 023-2005-SA que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud.
- d.** Resolución Ministerial N° 519-2006-SA/MINSA que aprueba el Sistema de Gestión de la Calidad en Salud.
- e.** Resolución Ministerial N° 640-2006/MINSA que aprueba el Manual para la Mejora Continua de la Calidad.

- f. Resolución Ministerial N° 596-2007/MINSA que aprueba el Plan Nacional de Gestión de la Calidad en Salud.
- g. Resolución Ministerial N° 143-2008/MINSA que constituye el Comité Técnico de Clima Organizacional.
- h. Resolución Directoral N° 623-2008/MINSA. “Plan para el estudio del Clima Organizacional 2008-2011” y “Metodología para el estudio del Clima Organizacional”;
- i. RDN°431-2016-D/HV-IGSS con los informes N° 210-2015-UPE-AO/HV y Informe N° 1757-2016-AP/UA-HV
- j. RDN°152-2015-D/HV que contienen el Informe N° 653-2015AP/UA-HV, Informe N°169-2015-UPE-OA/HV “Plan de incentivos personales, bienestar de personal - 2015”

### **2.2.2. Normas internacionales**

- a. Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS. 2010
- b. Entornos de Trabajos Saludables. Instituto de Salud Pública. Chile. 2014.

## **2.3. Bases teóricas**

### **2.3.1 Clima Organizacional**

#### **2.3.1.1. Definiciones.**

Algunos autores y estudiosos preocupados por el tema del clima en las organizaciones definen esto de acuerdo a la función de métodos de medición y modelo adoptados a la realidad de las organizaciones y estos son:

El clima de las organizaciones es considerado como la interacción de elementos que rodean la institución, y que estos elementos son afectos de ser calificados y medidos por los trabajadores que integran al círculo de la organización y repercuten de forma directa e indirectamente en actuar también en sus motivaciones (21).

Para Chiavenato (2002), Es el elemento psicológico que rodea entre los servidores y el entorno de la organización (p.44) tanto así que el nivel motivacional de los trabajadores depende directamente del clima que existe en la organización, estas se ven reflejadas en la satisfacción y desempeño laboral (22).

Según Concalves (1999) texto que es citado por Caligiore y Díaz (2003) son estructuras organizacionales con elementos multidimensionales con formas de comunicar, uso del liderazgo y otros componentes. (p. 645). Dado esto se puede afirmar que las



organizaciones requieren tener mejoras en cuanto al clima, con capacidad de integración con el círculo organizacional, y estas motiven a los trabajadores para elevar su desempeño laboral (21).

Rodríguez (2001), emite conceptualizaciones del clima en las organizaciones como la integración e interacción de elementos percibidos en los trabajadores en cuanto a la función desempeñada, a su entorno físico laboral, leyes y reglamentos institucionales y relaciones interpersonales. (p.159). Esto nos indica que la percepción del empleado se toma como resultado y producto de innumerables elementos de la organización que rodean el ambiente laboral (23).

El clima organizacional es el símbolo elemental que enuncia a la diversidad de factores que instauran el ambiente psicosocial de las organizaciones; se puede afirmar que el clima es la naturaleza de ser de las organizaciones (24).

Se afirma que el clima en las organizaciones ayuda a cumplir o pueden influir negativamente en la consecución de metas planteadas, puesto que incide directamente en el comportamiento y desempeño del trabajador. En tanto los trabajadores son los que determinan el beneficio para el logro positivo del clima dentro de su ambiente laboral esto potencia su desempeño dentro de la organización.

Teniendo adecuado clima dentro de la organización la rotación, ausentismo del trabajador se verán disminuidas y la cantidad de accidentes y de gastos generados por un mal clima laboral, los estudios nos son útiles para logra identificar múltiples problemas, incidir en la buena planificación, organización y ejecución del trabajo etc.

### **2.3.1.2. Teoría del clima organizacional.**

#### **A. Teoría De Likert**

De acuerdo a los procesos gerenciales y administrativos estas se ven reflejadas en el comportamiento del trabajador y su percepción para con la organización, en tanto así se puede decidir que el comportamiento del trabajador está determinado por la percepción (25). Para ello se logró establecer 3 variables:

**a Causales:** Son independientes a los hechos y resultados que obtienen las organizaciones, incorporan solo los elementos que se puedan controlar tales como:

- ✓ La organización como estructura.
- ✓ Lineamientos gerenciales
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Métodos y formas de conducción con liderazgo.
- ✓ Aptitudes y comportamientos

**b. Intervinientes:** Manifiestan la interioridad climática organizativa tales como:

- ✓ Interacción personal.
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Políticas de gestión en cuanto a decisiones asertivas.

Considerados más relevantes son:

- ✓ Cumplimiento en el cargo encomendado.
- ✓ Fidelidad.
- ✓ Conducta para con el trabajo.
- ✓ Apreciación del trabajo.
- ✓ Motivación.

**c. Resultados finales:** Considerados a los productos de un conjunto de elementos y actividades que logran obtener en la institución y estas son interdependientes:

- ✓ Rendimiento.
- ✓ Servicios.
- ✓ Costos.
- ✓ Efectividad y beneficio.

El movimiento entre sí de las variables conlleva a determinar tipos según sistema en cuanto al clima de la organización:

**Sistema 1. Autoritarismo explotador:** Es autocrático, coercitivo, arbitrario es un tipo de sistema cerrado que toma el control total dentro de la organización.

**Sistema 2. Autoritarismo paternalista:** El o los supervisores plantean modelos de control, es caracterizado por la existencia de mutua confianza del servidor con la alta gerencia.

**Sistema 3. Consultivo:** La alta gerencia confía en sus trabajadores, permitiéndoles a que ellos se atribuyan a decidir en ciertas acciones específicas, delegan funciones y estas logran satisfacer algunas necesidades del trabajador.

**Sistema 4. Participativo:** Los administrativos otorgan integra seguridad a los subordinados en toma de decisiones, este sistema busca lograr la interacción de todos los actores dentro de la organización.

## **B. Teoría De McGregor Clima Laboral.**

El autor cita a Brunet, considerando y teniendo en cuenta la parte humana del trabajador, planteo 2 modelos la Teoría "X" así como la teoría "Y" (25).

- **Teoría X.**-Aquí se postula que el individuo evadirá siempre el trabajo porque le tiene fobia y repugnancia; teniendo como premisa esto es la razón que los trabajadores son forzadas a laborar, y esto implica que tienen que tener control, tener dirección en su labor y son condicionadas para mejorar su potencial en la consecución de objetivos planteados por la organización. El trabajador ordinario evade responsabilidades, no son visionarios, generan inseguridad en su trabajo y prefieren ser ordenados y dirigidos.
  
- **Teoría Y.**-Tanto el juego como diversión requieren de esfuerzo físico, mental y natural, es así de similar que requiere el trabajador de una organización, se requiere que se les motive constantemente a través de estructuras gerenciales adecuadas que le permita al trabajar a la consecución de su objetivos tanto dentro de la organización y personalmente, que en la organización no solo se les de responsabilidades específicas sino que los consiga producto de su esmero en el aspecto laboral.

### 2.3.1.3. Dimensiones de clima organizacional

Se clasifican en:

- **Estructuras.** Los autores establecieron que los elementos importantes de una organización están enfocados a la percepción sentimental que presentan los trabajadores por los lineamientos, funciones, control y privaciones que presentan dentro de la organización. (26)

Robbins (2013) define que el conjunto de elementos forman la estructura integral de la organización, los elementos coordinan se integran entre sí de manera formal. Para el diseño de la estructura se debe considerar:(27).

- ✓ Especialización.
- ✓ Definición de áreas de trabajo.
- ✓ Secuencia y niveles en cuanto a directivos.
- ✓ Delimitación de funciones y control.
- ✓ Descentralización así como también centralización.
- ✓ Los procesos deben ser explícitos.

- **Responsabilidad.** Concebida como sensación del trabajador de ser su propio gerente, llegar a presentar alto grado de compromiso con su trabajo, empoderarse con autonomía y poder decisorio cuando se decide con responsabilidad (26).

La responsabilidad percibida por parte de los líderes de la organización son conjuntos de elementos destinados a identificar en el trabajador sus cualidades y potenciarlos con políticas de compensaciones por el logro y por parte del trabajador identificar esas oportunidades y auto superarse en bien personal y organizacional. (21).

- **Recompensa.** Los autores establecieron que es la sensación que presenta el trabajador cuando se le compensa por su buen trabajo en la organización (21). Downey (1975) afirma que es la sensación de liderazgo integrado al esfuerzo común por el logro de una buena labor traducido en compensaciones por parte de la organización (25).
- **Desafío.** Son sensaciones que presentan todos los trabajadores con retos que le asignan en el trabajo, esto implica a asumir riesgos considerables que conlleven al logro de la meta propuesta (26).

Las propuestas ambiciosas con riesgos considerables son conceptos muy significantes que es definido como percepción que presentan los trabajadores por el tipo y forma en las que se les asignan ciertas funciones y que

estas desarrollen su espíritu creativo tomando riesgos calculados para el logro de sus objetivos (28).

- **Relaciones.** Son conjunto de sentimientos que experimentan los trabajadores con relación al trabajo agradable, de adecuada interacción entre los miembros prevaleciendo buenos grupos sociales (21).

A sí mismo la interacción con los miembros del trabajo es fundamental ya sea con el mismo área o con otras áreas, están caracterizadas por amistad, respeto mutuo, cooperación esto conlleva a mejora de la atmosfera del grupo de trabajo esto depende de la aceptación, así como la comunicación asertiva que pudiera existir en el equipo de trabajo (26).

- **Cooperación.** Considerado como asistencia entre los trabajadores de la organización tanto la parte directiva y los subordinados (21).

Los individuos perciben que cuando se trabaja en equipo estas se ven reflejadas de manera positiva entre los miembros de esa organización las cuales establecen



grupos de trabajo formalizándolos o de manera eventual estas instauran formas de comunicar, niveles de competencia, interacción mutua, generan confianza dentro de su grupo organizacional y también fuera de su entorno los cuales le permitan el logro y el alcance de sus metas trazadas (28).

Teniendo en cuenta que en las organizaciones laboran talentos humanos integrados entre sí, es imperante de reconocer que los motiva a cada uno de ellos para que puedan cooperarse entre sí, muchas veces los trabajadores se cooperan mutuamente si logran efectuar su serrallo personal (22).

- **Estándares.** Conjunto de modelos tomados y usados como de referencia en la medición y valoración de una actividad, proceso u logro por parte de la organización, de maneta tal se cumplan objetivos organizacionales e interpersonales (21).

El desempeño se evalúa de manera dinámica de manera que se pueda objetivar y construir técnicas directivas muy necesarias y de utilidad gerencial, ayuda a encontrar dificultades en la supervisión de los trabajadores, su

iteración entre los mismos o con relación al cargo encomendado, algunos desacuerdos y la identificación de oportunidades de acuerdo al potencial de cada trabajador etc. (22).

Cuando se analiza perfiles de puestos, estos nos permiten establecer estándares y rangos de desempeños aceptables para el trabajador, las cuales nos sirven con 2 fines esenciales: proveer al trabajador modos de trabajo que puedan objetivar y que estas sirvan de retroalimentación a los directivos sirviéndoles como herramienta para valorar el desempeño de sus trabajadores (29).

- **Conflicto.** Por lo general los integrantes de la organización en tanto surjan problemas tratan de solucionarlos aceptando diversas opiniones que, buscan resolverlos dando con el origen para luego buscar consenso entre sí y con los directivos de tal forma no sean ignorados (21).

Gran fracción considerable de los conflictos, se debe a que los individuos involucran siempre sus emociones y estas condicionan su actuar decidiendo anteladamente sin

buscar determinantes circunstanciales esto sin lugar a duda genera conflicto (27).

- **Identidad.** Es la afinidad que tiene el servidor de pertenecer a la organización, de manera tal que comparta sus objetivos individuales, lográndose identificar para alcanzar objetivos dentro del grupo o área y también en la misma organización (21).

El sentido de pertenencia es una forma de identificarse, tener lealtad involucrarse son características indispensables del empleado hacia la empresa o área donde labora (27).

Pritchard y Karasick en 1973, desarrollan un cuestionario compuesto por dimensiones que permite medir el clima en las organizaciones y estas son: (30).

- **Comunicación.** Basada en la existencia de los diferentes modos de comunicación y la relación de estos modos de comunicar que existe en la organización, de manera tal que los subordinados logren hacerse sentir y puedan ser escuchados cuando existan quejas con los administrativos.

- **Confort.** Son las diversas condiciones y medios estructurados que emplean los gerentes y líderes para instaurar y mantener un entorno físico de agrado para los trabajadores.
  
- **Innovación.** Determina las consideraciones que los directivos de la organización le puedan dar a las directrices, modos e innovaciones que le pueden dar a la forma de trabajo que ejecutan.
  
- **Liderazgo.** Esta enfatizado en el modo y la forma dinámica que ejercen los directivos que esto incida en los trabajadores de la organización y que logren metas y objetivos personales y organizacionales, por lo que a necesidad del grupo o del individuo de la empresa como resultante se formara un líder, por lo que los grupos actúan y se comunican siempre a través de su líder.
  
- **Remuneración.** Los salarios y los beneficios que puedan percibir los trabajadores son aspectos considerables que deben tener en cuenta los directivos.
  
- **Motivación.** Esta dimensión está fundamentado en las diversas formas y modos que los directivos logran motivar a sus empleados de tal manera que estos consigan y

alcancen los objetivos comunes, y metas organizacionales.

- **Toma de decisiones.** Es la resolución y/o definición de los procesos que se adopta en la organización a través de una evaluación previa existente, de tal forma que los empleados se empoderen para con su labor su área y los objetivos organizacionales.

#### **2.3.1.4. Instrumentos para medir clima organizacional**

Para lograr calcular y medir al clima en las organizaciones está estructurado por 55 interrogantes que guardan relación con la metodología planteada y los hechos teóricos revisados, el instrumento está orientado a identificar y analizar características y comportamiento intrínseco y extrínseco más relevantes de los trabajadores puesto que ellos son los que perciben y muestran sus actitudes en cuanto al clima influenciando en su motivación en su ambiente laboral, por lo que el instrumento se realizará de acuerdo a la escala de LICKERT, este será construida y validada con juicio de expertos. Esta Escala con 55 enunciados, reúne las apreciaciones de los trabajadores en cuanto a clima de la organización, estas estarán medidas

- ✓ TED: Totalmente en desacuerdo.
- ✓ ED: En desacuerdo.

✓

NDNED: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

- ✓ DA: De acuerdo.
- ✓ TDA: Totalmente de acuerdo.

También se considerara con nombre/código del Hospital Vitarte.

Las interrogantes del cuestionario están dimensionadas en once elementos del clima en las organizaciones:

- ✓ Formas y medios de comunicación.
- ✓ Manejo de conflictos y cooperación.
- ✓ Provisión de confort.
- ✓ Políticas Estructurales en la organización.
- ✓ Generación de pertenencia e Identidad para con la organización.
- ✓ Aprovechamiento de modelos de gerencia innovadora.
- ✓ Estilos y políticas de liderazgo.
- ✓ Implantación y manejo de factores motivacionales.
- ✓ Políticas de compensaciones y recompensas.
- ✓ Políticas de estímulos y remuneración.
- ✓ Asertividad y toma de decisiones.

Teniendo como puntaje completo de 275 puntos (17).

## **2.3.2. La Motivación En El Clima Organizacional**

### **2.3.2.1. Definición.**

Motivación significa mover y esta deriva del vocablo latino “moveré”, del mismo modo se puede decir que es el estímulo de inicio y sirve para guiar nuestro comportamiento y pueda seguir de guía en la

consecución de objetivos y metas deseadas. Jones también define a la motivación en la que se da inicio a la conducta, esta se sostiene se energiza, detiene y se auto dirige del modo en que la organización lo presenta esto al trabajador; por lo que, la motivación llega hacer el reflejo condicionado por el deseo del individuo que posee para con su centro laboral (11).

**Motivación Laboral:**

Conjunto de capacidades que tiene todas las empresas para generar en sus empleados el logro de sus metas objetivos, propósitos tanto personales e institucionales (11).

**2.3.2.2. Teorías de la motivación.**

Según Gross (31). Como rama de la psicología la motivación se ocupa de la estimulación de la dirección, conducta, comprensión, organización para la consecución de metas y el logro de los objetivos organizacionales.

Entre las principales teorías, se puede mencionar principalmente a las centradas en el contenido y estas son:

➤ *Teoría Maslow:*

En su teoría logra detallar que el individuo tiene exigencias distintas que interactúan indistintamente en tiempo y espacio en forma de jerarquía así como:

- ✓ Fisiológicas.
- ✓ Seguridad.
- ✓ Sociales y
- ✓ Afiliación.

➤ *Teoría de Mc.Clelland:*

Esta teoría aumento el corpus teórico existente sobre la afiliación, poder y el logro elementos sustanciales para motivar a los trabajadores. Estos elementos persiguen la búsqueda del cumplimiento de metas, aspiraciones de innovar y superar Anteriores logros, manteniendo siempre interrelaciones afectivas con los demás individuos de la organización para así lograr la consolidación de su accionar y el logro de su desempeño estos logran condicionar la dirección y sus acciones provocando satisfacción.

➤ *Teoría de Alderfer:*

Basado su teoría en la pirámide de Maslow, proyecto sus teoremas ERG y plantea tres necesidades fundamentales:

- ✓ **Existencia**, encargados de complacer lo esencial para existir como algo básico.
- ✓ **Relación**, teniendo como base las buenas interrelaciones de los individuos, esto aumenta y nutre las necesidades básicas de Maslow.



- ✓ **Crecimiento**, es el anhelo de crecer y llegar a la consecución de objetivos individuales esto incluye la autorrealización.

➤ *Teoría de Herzberg:*

En esta teoría propuso a 2 factores las cuales detallan el movimiento del individuo en su centro laboral.

- ✓ **Higiénicos**, también conocidos como extrínsecos: estas hacen mención al entorno laboral donde el trabajador ejerce sus funciones laborales, esta teoría considera a:

- Seguridad en el ambiente laboral.
- Sueldo y compensaciones.
- Consolidación en su puesto de trabajo.
- Crecimiento individual y organizacional.
- Supervisión.
- Políticas organizacionales.
- Entorno y Ambiente físico.
- Interacciones con los colegas de trabajo.
- Rango y Status según competencia.
- Madurez.

Estos factores son tomados en cuenta de forma imperante, también ayuda a los directivos a formular políticas de recompensa e incentivo salariales en reconocimiento al trabajo abordado, estos lineamientos ayudan a evitar la no satisfacción del trabajador.

Los elementos fundamentales de esta teoría son:

- ✓ El Reconocimiento.
- ✓ Los logros.
- ✓ La independencia laboral.
- ✓ La responsabilidad.
- ✓ La promoción.
- ✓ El comportamiento de los individuos es bueno cuando estas son estables y se encuentran en equilibrio.

Herzberg identifica como factores de satisfacción puesto que están unidas al logro de la satisfacción del ser humano.

Herzberg plantea nutrir y potenciar el cargo de los trabajadores de tal forma estos motive el logro del trabajo realizado, esto consiste en conllevar de las dotaciones de tareas simples a las más complejas, ello conlleva a que disminuya la insatisfacción del trabajador.

➤ *Teoría de la Equidad de Adams.*

Esta teoría se sostiene en base a equilibrio entre lo que la empresa le otorga a cambio de su trabajo, (compensaciones salariales, reconocimientos) y lo que el trabajador ofrece a la organización (todo su potencial, su experiencia, su esfuerzo) de manera tal que el

trabajador establece la equiparidad de lo que otorga y recibe a cambio por parte de la organización.

➤ *Teoría de las expectativas de Vroom:*

Define y mide las expectativas en cuanto a objetivos y metas que se plantean los trabajadores en su organización estas incluyen el potencial de sus conocimientos y todas sus posibilidades para el logro de ello.

### **2.3.2.3. Modelos de la motivación.**

El servidor se interrelaciona e interactúa con sus funciones en momentos con la sociedad de su entorno, por lo que los directivos tienen que ir observando este movimiento mutuo, por lo que se presenta estos modelos: (26).

- *El Modelo de Equidad de Stacy Adams.* Realiza aportes sustanciales en las que considera al trabajador en el esfuerzo por realizar su trabajo, la preparación académica del trabajador, el tiempo de servicio, su potencial, el grado de asignación de funciones, lealtad y dedicación, su rendimiento en la organización, etc. Y a cambio de esto el trabajador percibe: remuneraciones, compensaciones, políticas de seguridad laboral y estímulos.

Resultados Personales= Resultados Ajenos

## Aportaciones Personales Aportaciones Ajenas

- *El Modelo “X” y “Y” de Douglas McGregor. Este modelo plantea que las acciones gerenciales de los directivos son productos directamente de la hipótesis de la conducta del individuo. Tanto así que el autor mantiene que los lineamiento de manejo del potencial humano las estrategias de la organización, y los modos de toma decisiones son productos del comportamiento humano.*

Mc Gregor determinó que la teoría **X**:

- ✓ Al individuo no le gusta laborar, no son responsables no avizoran mejoras en lo laboral y exigen seguridad.
- ✓ Trabajan en base a dominio y condicionamientos, son egocéntricos, indiferentes a las necesidades de la organización, se resisten a cambiar; por lo que los gerentes son obligados a generar modelos de control y conocimiento.

Mc Gregor determino que la teoría **Y**:

- ✓ La holgazanería no es propio del individuo.
- ✓ El trabajo en equipo y con resultados sustanciales dependerá en tanto que los gerentes ofrezcan un entorno agradable que así mejoren el potencial del individuo.

- *El Modelo del planteamiento de objetivos.* - este modelo fue estructurado por Locke; quien plantea que la fijación de metas adoptara un conjunto de motivaciones en el ambiente laboral el cual servirá como palanca motivacional de tal manera que el trabajador se fije de metas muy específicas, esto se diferenciara de aquellos trabajadores que no se realizan metas y que persiguen metas blandas como el hecho de cumplir una labor porque se lo permiten.
  
- *Modelo Jerárquico por Maslow:*  
Planteo a la autorrealización como pilar fundamental de su modelo, este afirma que el individuo por si solo persigue sus objetivos y consigue sus máximo potencial en la organización, por lo que para conseguir la autorrealización se tendría que pasar por niveles y estratos que él lo llamo pirámide motivacional.
  
- *Modelo de Edward Deci.* Este autor plantea la motivación de tipo intrínsecas, basadas en políticas de compensaciones internas y externas por lo general entran en conflicto las compensaciones toda vez que el individuo no logra medir la importancia de cada una de las compensaciones y no los diferencia en magnitud, el autor afirma que si la compensación es extrínseca este altera la motivación intrínseca del trabajador.

- *El Modelo de David Mc Clelland:* su modelo lo estructura a través de 3 Necesidades con fundamentos principales de estudiar a la conciencia y personalidad del servidor de la empresa, el autor elaboro artículos sobre procesos de la percepción motivacional, instauro como base ciertos modelos y teorías enfocados al logro y desarrollo motivacional.

#### **2.3.2.4. Instrumentos para medir la dimensión motivación.**

El hecho del poco interés de conocer los procesos motivacionales a través del tiempo tanto aplicados a la psicología cognitiva como ente integrante de la psicología conductual. Por lo que a partir del auge en el estudio de la personalidad individualmente por parte de los trabajadores conlleva a que se tome interés de los procesos motivacionales, para efectos del estudio y considerando esta dimensión de los factores motivacionales se utilizará el instrumento de escalas motivacionales de Herzberg aplicando la técnica Likert. Este instrumento contará con 34 enunciados que recogen datos y niveles de los factores motivacionales, estas estarán medidas:

- ✓ TED: Totalmente en desacuerdo.
- ✓ ED: En desacuerdo.
- ✓ NDNE: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- ✓ DA: De acuerdo.
- ✓ TDA: Totalmente de acuerdo.

Para la verificación se tomara la concordancia que exista entre los parámetros instaurados esto no facilitara a obtener el predominio de las dimensiones uno sobre otras; para la medición se tendrá como puntaje de 170 puntos.

## **2.4. Formulación de hipótesis**

### **2.4.1. Hipótesis general**

- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

### **2.4.2. Hipótesis específicas**

- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión

realización personal de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.



## 2.5. Operacionalización de variables e indicadores

**Variable 1: Clima organizacional en el Hospital Vitarte II 1, Lima 2018.**

VARIABLE 1	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Clima Organizacional en el Hospital Vitarte II 1. Lima.	Clima organizacional es un “componente multidimensional de elementos que pueden descomponerse en términos de estructuras organizacionales, tamaño de la organización, modos de comunicación. Estilos de liderazgo de la dirección, entre otros” Litwin (26).	Son percepciones compartidas por los miembros del Hospital Vitarte II 1, respecto a la forma de trabajo de la gestión actual, las cuales desarrollan diferentes emociones físicas y/o mentales dadas entre los miembros de la organización siendo estas adecuadas o inadecuadas que ejerce influencia directa en el comportamiento de sus miembros la cual se refiere al ambiente que se respira en un entorno laboral. <i>Lickert (21)</i>	a. Comunicación	-Emisor -Receptor. -Mensaje. -Medios (oral, escrito y virtual) -Situación o contexto.	Ordinal
			b. Conflicto y cooperación	-Información -Intereses -Valores -Relación -Roles	Ordinal
			c. Confort	-comodidad -Interés -Oportunidad	Ordinal
			d. Estructura	-Aumento de la productividad -Diseño de cargos y tareas -Condiciones de trabajo -Creación de talentos	Ordinal
			e. Identidad	-Compromiso por la productividad -Compatibilidad de Intereses -Intercambio de Información -Involucramiento en el cambio	Ordinal
			f. Innovación	-Aplicado hacia el Trabajo -Preservar el ornato de la organización -Equidad	Ordinal
			g. Liderazgo	-Direccionalidad. -Compensaciones gratificantes.	

				-Impulso hacia el logro de metas a través del trabajo en equipo -Resolución de pugnas interpersonales e intersectoriales	Ordinal
			h. Motivación	-Logro individual. -Compensación por las labores realizadas. -Acondicionamiento del entorno laboral.	Ordinal
			i. Recompensa	-Incentivo -Reconocimiento -Compensación	Ordinal
			j. Remuneración	-Sueldo -Comisión -Gratificación -Utilidades	Ordinal
			k. Toma de decisiones	-Programadas -No Programadas -Emergencia -Urgencias -Estratégicas -Operativas	Ordinal

**Variable 2: Factores motivacionales en el Hospital Vitarte II I, Lima – 2018**

VARIABLE 2	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Factores Motivacionales en el Hospital Vitarte II	Motivación Laboral, es el conjunto de capacidades que tiene todas las empresas para generar en sus empleados el logro de sus metas objetivos, propósitos tanto personales e institucionales <i>Samanez (11)</i> .	Son los incentivos con los que cuenta los miembros de la organización para realizar bien su trabajo, un plus, un aliciente que pueden dar los gestores para que los integrantes de la organización se sientan comprometidos con la gestión y con ello puedan realizar cada vez mejor su trabajo. <i>Herzberg (6)</i>	a. Reconocimiento	-Incentivos monetarios -Verbales y gestos -Buenas ideas -Facilidades en la promoción	Nominal
			b. Responsabilidad	-Mejora sin límites los rendimientos -Reporte oportuno de anomalías -Asunción con prestancia las consecuencias -Promoción de principios y practicas saludables	Nominal
			c. Realización personal	-Sensación de autonomía -Aprendizaje -Equilibrio personal -Superación personal	Nominal
			d. Trabajo	-Oportunidad de empleo -Horas de trabajo decente -Estabilidad y seguridad del trabajo -Igualdad de oportunidad y de trato en el empleo -Seguridad social -Seguridad laboral	Nominal
			e. Progreso	-Empleabilidad -Competencias y habilidades -Marca personal.	Nominal

## **2.6. Definición de términos básicos**

No se precisa definir.

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### 3.1. Tipo y nivel de la investigación

Para efectos del presente estudio el tipo de investigación aplicativo, por ello persigue resolver problemas de carácter práctico, teniendo como objetivo la consecución de nuevos conocimientos aplicados a la resolución de problemas del día a día, tratar dolencias de carácter práctico, y a partir de esto innovar tecnologías (32).

El estudio, fue un estudio descriptivo correlacional ya que los datos fueron recolectados conforme se apliquen los dos instrumentos al personal de dicho hospital; según periodo y secuencia, el estudio fue transversal, pues a cada trabajador se aplicó las 2 escalas por una sola vez, previo consentimiento informado; y según análisis y alcance de los resultados.

### 3.2. Diseño de la investigación

El tipo de diseño es no experimental de corte transversal y correlacional, a razón que las variables estudiadas no se sometieron a pruebas ni fueron manipuladas deliberadamente (32).

Se describieron las variables en el mismo tiempo y lugar (32).

Se estructura el siguiente diagrama:

**M:            Ox   r            Oy**

Donde:

M: Muestra.

O: Observación.

x : Variable clima organizacional

y : Variable Factores motivacionales.

r : Relación entre variables

### 3.3. Población y muestra

#### 3.3.1 Población.

La población llega a ser toda extensión que conforma el estudio, para la consecución de la muestra se utiliza muestreos de tipo probabilístico o no probabilístico (32).

La población está conformada por 945 trabajadores del Hospital de Vitarte.

**Tabla N° 01**

<b>USUARIO INTERNO</b>	<b>N°</b>
Médicos	142
Enfermeras	94
Obstetricas	39
Psicólogos	02
Cirujano Dentista	08
Tecnólogos Médicos	12
Trabajadores Sociales	06
Químico Farmacéuticos	11
Técnicos y auxiliares de enfermería	191
Técnicos en Nutrición	03
Técnico Especialista en Rayos X	01
Técnicos en Farmacia	07
Técnicos en Laboratorio	19
Personal Administrativo	293
Trabajadores de S.G y mantenimiento	117
<b>TOTAL</b>	<b>945</b>

### **3.3.2. Criterios de inclusión.**

Fueron tomados en cuenta los 945 trabajadores del área administrativa y asistencial sean contratados o nombrados del hospital mencionado, que den su consentimiento informado para responder el cuestionario.

### **3.3.3. Criterios De Exclusión**

Fueron excluidos del estudio los trabajadores con licencia, permiso u otro serán excluidos al momento que se aplicó el cuestionario así mismo aquellos trabajadores que no den su consentimiento informado. También fueron excluidos de participar en el estudio los siguientes trabajadores:

- ✓ Trabajadores por la modalidad de terceros.
- ✓ Estudiantes que están realizando su internado.
- ✓ Serumistas.
- ✓ Practicantes administrativos.
- ✓ Los que no desean participar.

### **3.3.4. Muestra.**

Se trabajó con muestra calculada de población finita que constituye en 273, El muestreo estratificado fue detallado y la afijación es de 273 trabajadores, Para la designación de cada estrato se usó el muestreo aleatorio simple.

N = Población



$Z_{\alpha} = 1.96$

$p =$  probabilidad de éxito (50%)

$q =$  probabilidad de fracaso (50%)

$d = 0.05$

$n = 273$

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

**Tabla N° 02**

<b>USUARIO INTERNO</b>	<b>N°</b>	<b>n</b>
Médicos	142	41
Enfermeras	94	27
Obstetrices	39	11
Psicólogos	02	1
Cirujano Dentista	08	2
Tecnólogos Médicos	12	3
Trabajadores Sociales	06	2
Químico Farmacéuticos	11	3
Técnicos y auxiliares de enfermería	191	55
Técnicos en Nutrición	03	1
Técnico Especialista en Rayos X	01	1
Técnicos en Farmacia	07	2
Técnicos en Laboratorio	19	5
Personal Administrativo	293	85
Trabajadores de servicios generales y mantenimiento	117	34
<b>TOTAL</b>	<b>945</b>	<b>273</b>

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

#### **3.4.1. Descripción de instrumentos**

Para el logro de la recopilación de información se aplicó la entrevista dirigida a los trabajadores. El instrumento fue a través de escala de Rensis, tipo Likert. Para medir y calcular la correlación del clima en las organizaciones está estructurado por 55 interrogantes que guardan relación con la metodología planteada y los hechos teóricos revisados, el instrumento está orientado a identificar y analizar características y comportamiento intrínseco y extrínseco más relevantes de los trabajadores puesto que ellos son los que perciben y muestran sus actitudes del clima en la organización influenciando en su motivación laboral, por lo que el instrumento se realizó de acuerdo a la escala de LICKERT, este fue construida y validada con juicio de expertos. Esta Escala con 55 enunciados, reúne las apreciaciones de los trabajadores en cuanto a clima de la organización, la cual están medidas.

- ✓ TED: Totalmente en desacuerdo.
- ✓ ED: En desacuerdo.
- ✓ NDNED: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- ✓ DA: De acuerdo.
- ✓ TDA: Totalmente de acuerdo.

También se considerara con nombre/código del Hospital Vitarte.

Las interrogantes del cuestionario reúnen datos de once dimensiones del clima en las organizaciones y estas son:

- ✓ Formas y medios de comunicación.
- ✓ Manejo de conflictos y cooperación.
- ✓ Provisión de confort.
- ✓ Políticas Estructurales en la organización.
- ✓ Generación de pertenencia e Identidad para con la organización.
- ✓ Aprovisionamiento de modelos de gerencia innovadora.
- ✓ Estilos y políticas de liderazgo.
- ✓ Implantación y manejo de factores motivacionales.
- ✓ Políticas de compensaciones y recompensas.
- ✓ Políticas de estímulos y remuneración.
- ✓ Asertividad y toma de decisiones.

Considerando código del hospital.

Para efectos del estudio y considerando la dimensión de los factores motivacionales se utilizó el instrumento de escalas motivacionales de Herzberg aplicando la técnica Likert. Este instrumento contó con 34 enunciados que recogen datos y niveles de los factores motivacionales, la cual están medidas:

- ✓ TED: Totalmente en desacuerdo.
- ✓ ED: En desacuerdo.
- ✓ NDNE: Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
- ✓ DA: De acuerdo.
- ✓ TDA: Totalmente de acuerdo.

### 3.4.2. Validación de instrumentos

Estos instrumentos elegidos tipo cuestionario, herramienta operativa que fue adaptado y validado en su estructura y sus contenidos por juicio de profesionales expertos en el área de investigación. Obtuvo, el resultado de prueba binomial fue de 0.14, lo que nos indicó que el instrumento en sus dos variables son válidos. Para validar el constructo fue a través del análisis factorial, cada ítem demostraron un valor KMO de 0.6 que nos demostró que el instrumento puede ser aplicado. La prueba de Bartlett (prueba de esfericidad) demostró un p – valúe de 0.000lo que nos indicó la correlación perfecta entre los ítems de los instrumentos.

A su vez estas fueron sometidos a validez de confiabilidad con una prueba piloto de 30 trabajadores del hospital quienes fueron sometidos a esta prueba, el instrumento se calculará con el Programa SPSS v. 25 en español, empleando  $\alpha$  Cronbach la cual nos evidencio lo siguiente:

Para la variable clima organizacional:

#### Estadísticas de fiabilidad para clima organizacional

$\alpha$ Cronbach	N° de elementos
0,889	30

El  $\alpha$  Cronbach es 0.889 este resultado nos indica la proximidad a 1 y supera a los 0.60; en la que se concluye la confiabilidad que representa el instrumento y se obtendrá resultados en cuanto a consistencia y coherencia.

Para la variable Factores motivacionales:

**Estadísticas de fiabilidad para Factores motivacionales**

<b><math>\alpha</math> Cronbach</b>	<b>N° de elementos</b>
0,908	30

El  $\alpha$  Cronbach es 0.908 este resultado nos indica la proximidad a 1 y supera a los 0.60; en la que se concluye la confiabilidad que representa el instrumento y se obtendrá resultados en cuanto a consistencia y coherencia.

**3.5. Técnicas de procesamiento y análisis de datos**

Las informaciones y la data fueron recolectados en octubre y noviembre del 2018 y fueron vaciados en el programa Excel o el programa SPSSvr. 22 en español para su tratamiento estadístico que permitió confeccionar tablas y gráficos estadísticos. Para el logro del objetivo específico último se usó la correlación de Rho de Sperman. Para discutir los resultados se utilizó los antecedentes y base teórica.

## **CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS**

#### 4.1. Procesamiento de datos:

##### Resultados

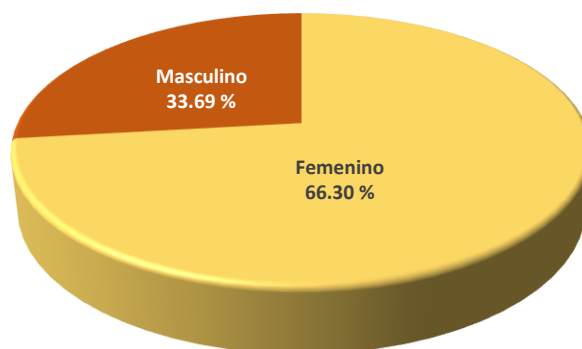
El valor muestral fue determinado por 273 trabajadores del Hospital de Vitarte.

**Tabla 1. Distribución de la muestra según género de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima - 2019**

GENERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE
MASCULINO	92	33.69
FEMENINO	181	66,30
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>100</b>

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018.

**Figura 1. Distribución de la muestra según género de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima - 2019**



Fuente: Encuesta dirigida del Hospital de Vitarte, Lima

a 273 trabajadores octubre 2018.

Como se puede percibir en la tabla y Figura 1, después de haber procesado nuestra muestra, se pudo evidenciar en la tabla distribución según género, que el mayor porcentaje es la que corresponde al sexo femenino, teniendo a un 66.31% del total (N = 181), así mismo se puede

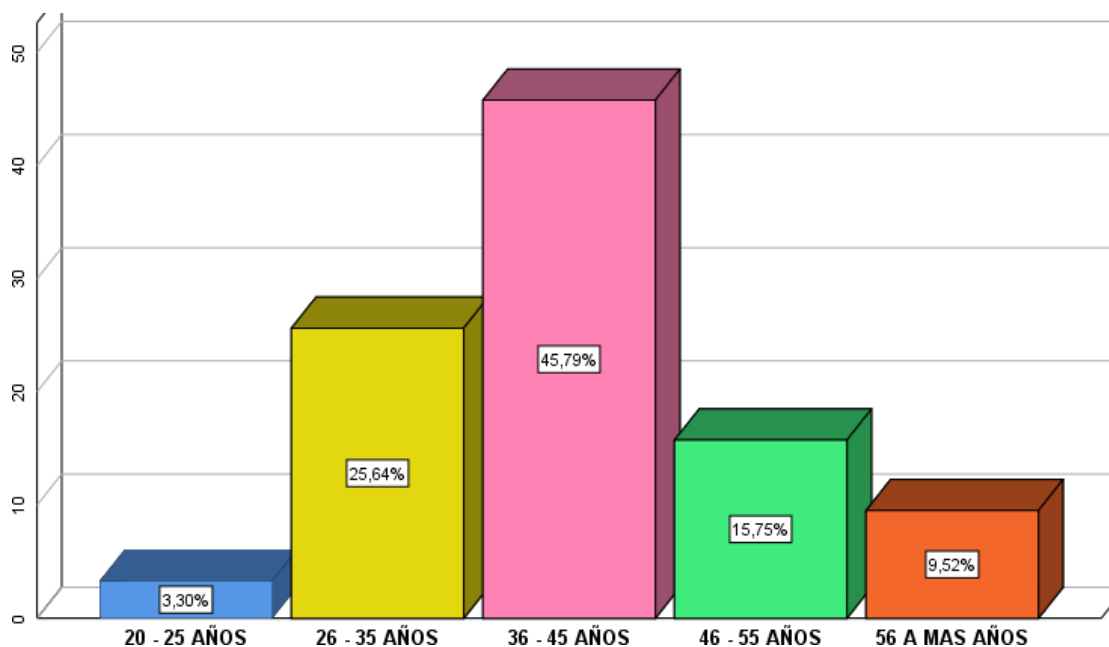
apreciar que el 33.69% (N = 92) correspondió al sexo masculino.

**Tabla 2. Distribución de la muestra según rango de edad de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima - 2019**

EDAD DE LOS TRABAJADORES	FRECUENCIA	PORCENTAJE
20 - 25 AÑOS	9	3.3
26 - 35 AÑOS	70	25.6
36 - 45 AÑOS	125	45.7
46 - 55 AÑOS	43	15.7
56 A MAS AÑOS	26	9.5
<b>Total</b>	<b>273</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018.

**Gráfico2. Distribución de la muestra según rango de edad de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima - 2019**



Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018.



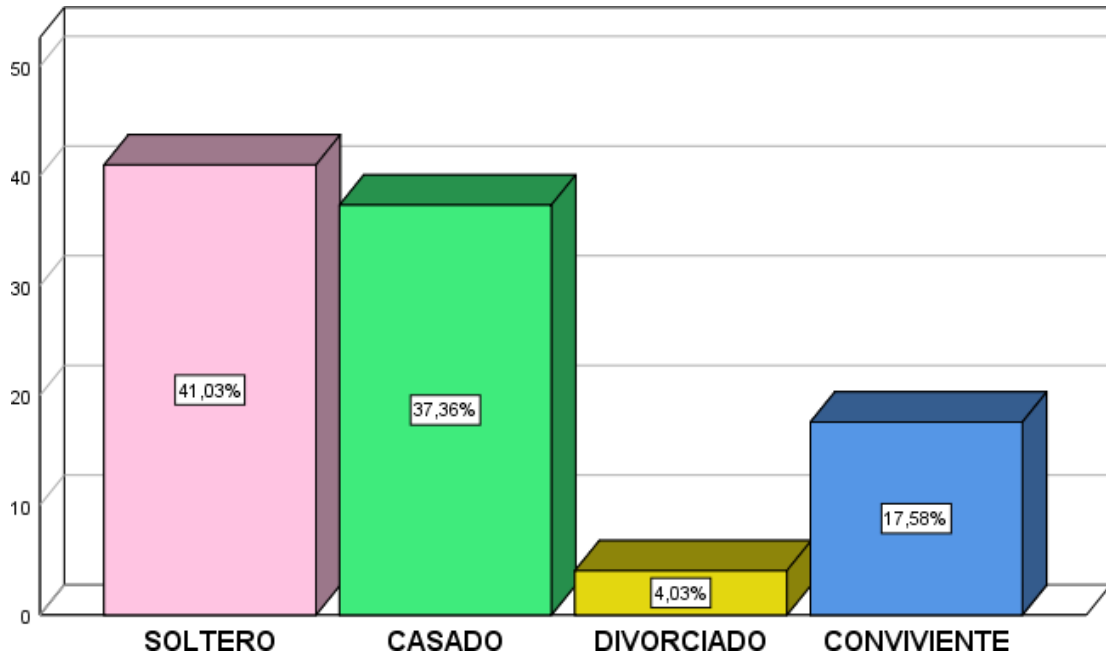
Se percibe en la tabla y Figura 2, que la mayor representatividad según el rango de edad, fue constituido por aquellas edades que estaban consideradas entre los 36 y 45 años de edad representando a un 45.79% de una muestra encuestada (N = 125), del mismo modo se tuvo en el segundo grupo importante a los trabajadores consideradas entre los 26 y 35 años quienes representaron el 25.64% del total (N = 70).

**Tabla 3. Distribución de la muestra según estado civil de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**

<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Soltero	112	41.0
Casado	102	37.3
Divorciado	11	4.0
Conviviente	48	17.5
<b>TOTAL</b>	<b>273</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

**Grafico3. Distribución de la muestra según estado civil de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima - 2019**



**Fuente:** Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

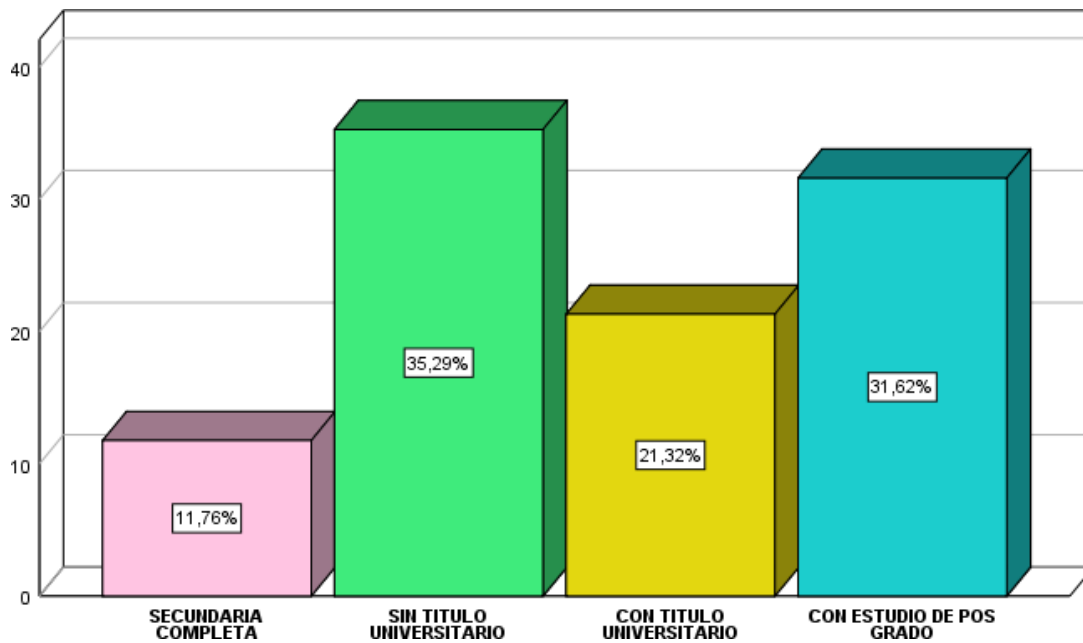
Se percibe en la tabla y Figura 3, que la mayor representatividad según el estado civil, corresponde en primer lugar a aquellos trabajadores solteros (as) que estuvieron representando a un 41,03% de una muestra encuestada (N = 112), del mismo modo se tuvo en el segundo grupo importante de trabajadores casados (as) quienes representaron el 37,36% del total (N = 102) trabajadores del Hospital de Vitarte.

**Tabla 4. Distribución de la muestra según grado de instrucción de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**

GRADO DE INSTRUCCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Secundaria completa	32	11.7
Sin título universitario	97	35.2
Con título universitario	58	21.3
Con estudio de pos grado	86	31.6
<b>TOTAL</b>	<b>272</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

**Gráfico4. Distribución de la muestra según grado de instrucción de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**



Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

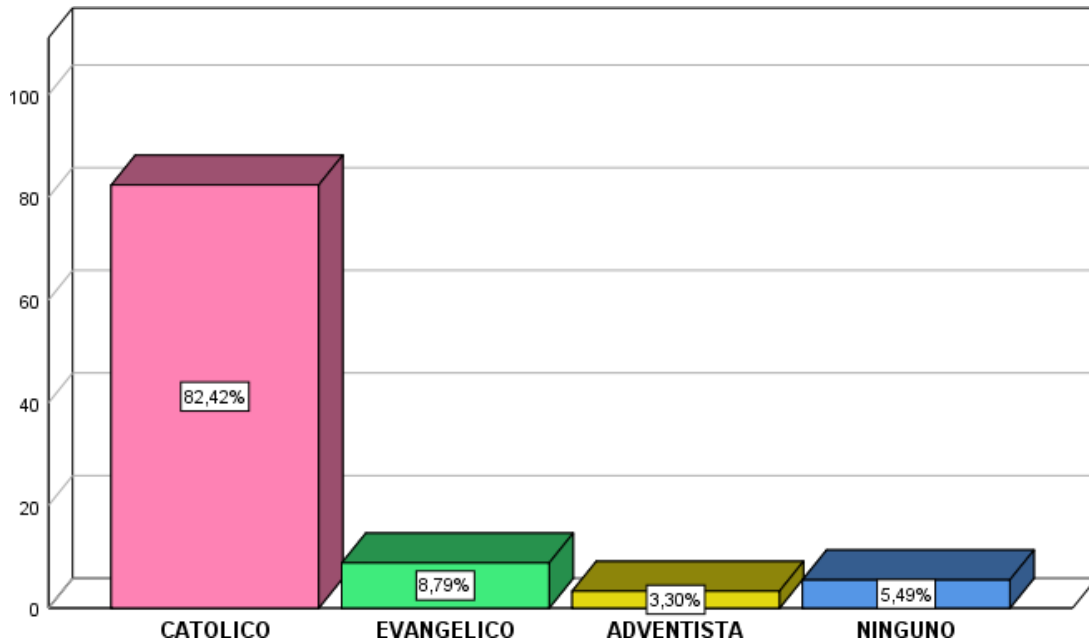
De los resultados obtenidos se percibe en la tabla y Figura 4, que la mayor representatividad según el grado de instrucción, corresponde en primer lugar a aquellos trabajadores que no cuentan con título universitario y estuvieron representando a un 35,29% de una muestra encuestada (N =97), del mismo modo se tuvo en el segundo grupo importante de trabajadores a aquellos trabajadores que aparte de contar con título universitario, realizaron estudios de pos grado y representaron el 31,62% del total (N =86) trabajadores del Hospital de Vitarte.

**Tabla 5. Distribución de la muestra según religión en los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**

<b>RELIGIÓN DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Católico	224	82.4
Evangélico	24	8.7
Adventista	9	3.3
Ninguno	15	5.4
<b>TOTAL</b>	<b>273</b>	<b>100.0</b>

**Fuente:** Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

**Gráfico5. Distribución de la muestra según religión en los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**



**Fuente:** Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

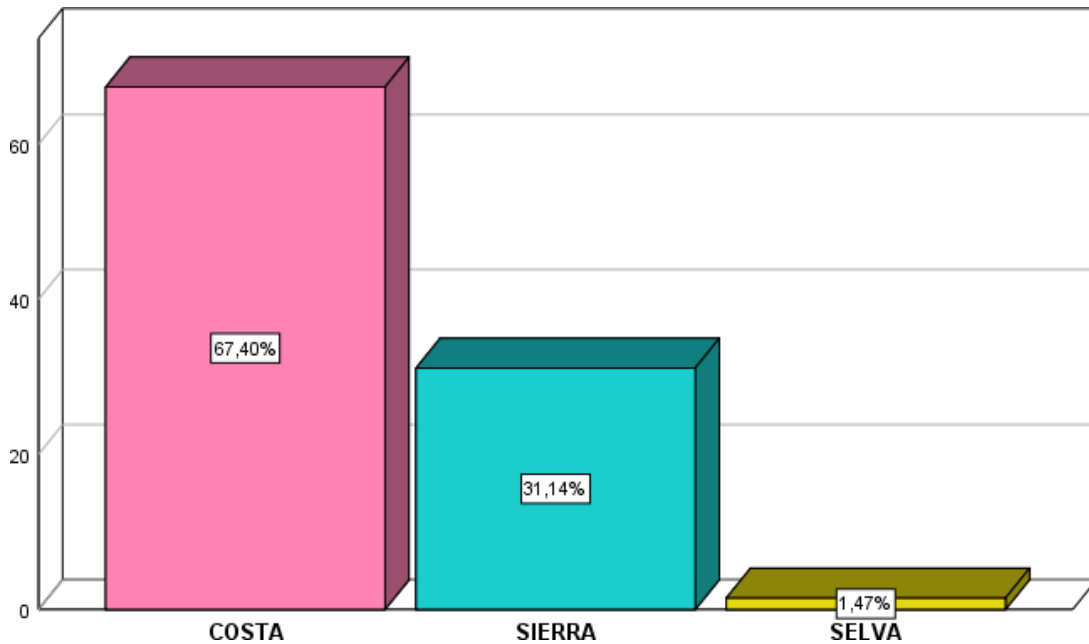
De los resultados obtenidos se percibe en la tabla y Figura 5, que la mayor representatividad según religión de los trabajadores estos corresponde en primer lugar a aquellos trabajadores que tienen religión católico y estuvieron representando con un 82,42% de una muestra encuestada (N = 224), del mismo modo se tuvo en el segundo grupo importante de trabajadores a aquellos trabajadores que son de religión evangélica y representaron el 8,79% del total (N = 24) trabajadores del Hospital de Vitarte.

**Tabla 6. Distribución de la muestra según lugar de procedencia de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**

PROCEDENCIA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Costa	184	67.4
Sierra	85	31.1
Selva	4	1.5
<b>TOTAL</b>	<b>273</b>	<b>100.0</b>

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

**Gráfico6. Distribución de la muestra según lugar de procedencia de los trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima – 2019**



Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

De los resultados obtenidos se percibe en la tabla 6 y Figura 6, que la mayor representatividad según lugar de procedencia de los trabajadores estos corresponde en primer lugar a aquellos trabajadores que son de la costa y estuvieron representando con un 67,40% de una muestra encuestada (N = 184), del mismo modo se tuvo en el segundo grupo importante de trabajadores a aquellos trabajadores que son de la sierra y representaron el 31,14% del total (N = 85) trabajadores del Hospital de Vitarte.

#### 4.2. Prueba de hipótesis

Para realizar la contrastación de la hipótesis se tuvo que utilizar el coeficiente de correlación de Spearman (Rho de Spearman), razón por la cual teniendo en consideración para su interpretación se estructuró la tabla que a continuación se presenta con los siguientes valores:

**Tabla 7. Interpretación del coeficiente de correlación**

Valor	Interpretación
0.90 - 1.00 (-0.90 - -1.00)	Correlación positiva (negativa) muy alta
0.70 - 0.90 (-0.70 - -0.90)	Correlación positiva (negativa) alta
0.50 - 0.70 (-0.50 - -0.70)	Correlación positiva (negativa) moderada
0.30 - 0.50 (-0.30 - -0.50)	Correlación positiva (negativa) baja
0.00 - 0.30 ( 0.00 - -0.30)	Correlación positiva (negativa) muy baja

Fuente: Traducido de Mukaka, 2012.

**a.- Prueba de hipótesis general.**

- ✓ **H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
  
- ✓ **H0:** No Existe una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**Tabla 8. Correlación entre clima organizacional y factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.**

		Clima organizacional	Factores Motivacionales
<b>Rho de Spearman</b>	<b>Clima organizacional</b>	1.000	,879**
			0.000
		273	260
	<b>Factores Motivacionales</b>	,879**	1.000
		0.000	
		273	260

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

**Fuente:** Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018



### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 8, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.879, con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa, alta en proporción directamente entre el clima organizacional y factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

### **b.- Prueba de hipótesis específicas.**

#### **b.1.- Hipótesis 1.**

- ✓ **H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
  
- ✓ **H0:** No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**Tabla 9. Correlación entre clima organizacional y la dimensión reconocimiento de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.**

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Dimensión Reconocimiento</b>
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000	,809**
	<b>Clima organizacional</b>	Sig. (bilateral)		0.000
		N	273	273
	<b>Dimensión Reconocimiento</b>	Coefficiente de correlación	,809**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	273	273

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

~~Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018~~

**Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 9, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.809, con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa alta, en proporción directamente entre el clima organizacional y la dimensión reconocimiento de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**b.2.- Hipótesis 2.**

- ✓ **H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores de salud que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
  
- ✓ **H0:** No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores de salud que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**Tabla 10. Correlación entre clima organizacional y la dimensión responsabilidad de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.**

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Dimension Responsabilidad</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	,592**
	<b>Clima organizacional</b>	Sig. (bilateral)		0.000
		N	273	273
	<b>Dimension Responsabilidad</b>	Coeficiente de correlación	,592**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	273	273

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

**Fuente:** Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 10, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.592, con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa moderada, en proporción directamente entre el clima organizacional y la dimensión responsabilidad de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

### **b.3.- Hipótesis 3.**

- ✓ **H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión realización personal de los trabajadores de salud que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
  
- ✓ **H0:** No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión realización personal de los trabajadores de salud que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**Tabla 11. Correlación entre clima organizacional y la dimensión realización personal de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.**

		<b>Clima organizacional</b>	<b>Dimensión Realización Personal</b>
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	,778**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	273	273
	<b>Dimensión Realización Personal</b>		
	Coeficiente de correlación	,778**	1.000
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	273	273

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

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

### **Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 11, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.778, con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa alta, en proporción directamente entre el clima organizacional y la dimensión realización personal de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

#### b.4.- Hipótesis 4.

- ✓ **H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
  
- ✓ **H0:** No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**Tabla 12. Correlación entre clima organizacional y la dimensión trabajo de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.**

			Clima organizacional	Dimension Trabajo
Rho de Spearman	<b>Clima organizacional</b>	Coeficiente de correlación	1.000	,840**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	273	273
	<b>Dimension Trabajo</b>	Coeficiente de correlación	,840**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	273	273

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

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

**Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 12, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.840, con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa alta, en proporción directamente entre el clima organizacional y la dimensión trabajo de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

**b.5.- Hipótesis 5.**

- ✓ **H1:** Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
  
- ✓ **H0:** No Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.



**Tabla 13. Correlación entre clima organizacional y la dimensión progreso de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.**

			<b>Clima organizacional</b>	<b>Dimensión Progreso</b>
Rho de Spearman		Coeficiente de correlación	1.000	,610**
	<b>Clima</b>			
	<b>organizacional</b>	Sig. (bilateral)		0.000
		N	273	273
		Coeficiente de correlación	,610**	1.000
	<b>Dimensión</b>			
	<b>Progreso</b>	Sig. (bilateral)	0.000	
		N	273	273

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

Fuente: Encuesta dirigida a 273 trabajadores del Hospital de Vitarte, Lima octubre 2018

**Interpretación:**

Según los resultados obtenidos se puede observar en la tabla 13, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.610, con un p-valor menor a 0.05, teniendo en cuenta que se tiene un nivel de confianza del 95% por lo cual rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alterna, es decir, existe relación estadísticamente significativa moderada, en proporción directamente entre el clima organizacional y la dimensión progreso de los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

### 4.3. Discusión de resultados

Con el propósito de lograr alcanzar los objetivos que se han fijado en el presente estudio de investigación, se logró examinar al clima organizacional y los factores motivacionales en los trabajadores del Hospital de Vitarte, a razón de ello se determinó la existencia correlacional de las variables.

Diego R. et al (2018). En su estudio de investigación "Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud", el trabajo estuvo orientado a analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género, los resultados hallados en su estudio fueron que del total de la población que estuvo conformado por 52 funcionarios, el coeficiente de correlación de Spearman, establece un nivel de correlación bajo ( $\rho$ : .47; .37), los cuales se encuentran más cercanos a 0 que a -1. Se evidencia una correlación positiva en las Relaciones Interpersonales y la Motivación Laboral ( $\rho$ : .47), lo que indica que mientras más favorable sean percibidas las Relaciones Interpersonales, más alta será la Motivación Laboral. Se evidencia una correlación positiva en las Relaciones Interpersonales y el Clima Social organizacional ( $\rho$ : .37), lo que indica que mientras más favorable sean percibidas las Relaciones Interpersonales, mejor será percibido el Clima Social Organizacional. La investigación concluyó que se encontró que las relaciones interpersonales se relacionan con la motivación laboral y el clima social organizacional. (11); en contrastación con los resultados obtenidos en el presente estudio la relación existente entre el clima laboral y los factores motivacionales se

obtuvo ( $\rho: .879$ ), lo que nos indica que existe alta relación entre ambas variables mientras haya clima laboral satisfactorio mejores serán los factores que motiven a los trabajadores del Hospital de Vitarte.

Karol C. et al (2011). En su estudio de investigación “clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital Local Arjona”. Con el propósito de analizar la motivación laboral, el clima social organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales desde la perspectiva del área de trabajo y el género, cuyos resultados productos del estudio se tuvo que el coeficiente de correlación de Spearman, establece un nivel de correlación bajo ( $\rho: .45; .39$ ), los cuales se encuentran más cercanos a 0 que a -1. Se evidencia una correlación positiva de la motivación con la calidad de vida laboral ( $\rho: .47$ ) (12), contrastando con nuestros resultados obtenidos podemos inferenciar que la relación existente entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento de los trabajadores los cuales se reflejan en calidad de vida que podrían alcanzar se tiene ( $\rho: .809$ ) lo que nos indica que cuanto mejor es el clima organizacional, los factores motivadores concerniente al reconocimiento abarcará y se reflejará en el crecimiento personal también gracias al aumento de motivación y productividad.

Bustamante M et al. (2014). En su estudio de investigación, “Plan de motivación para el personal de un hospital regional de alta complejidad”, con el propósito de cuantificar las percepciones de motivación - desmotivación de los jefes intermedios de tres hospitales de la Región del Maule, Chile, llegaron a obtener como resultado

para los factores que se ubican por encima del valor umbral, y alcanzan entre ( $\rho$ : 0.70 y  $\rho$ : 0.88), logrando así alta confiabilidad en la dimensión satisfacción laboral, con una confiabilidad de 0.88, Destaca el atributo espíritu de servicio, con la correlación más alta de ( $\rho$ : 0.90), que representa la principal causa por la cual las jefaturas intermedias se sienten satisfechas en sus trabajos (15), por lo que haciendo un estudio de comparación con los resultados obtenidos en la presente investigación se tiene que la relación existente entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad con el trabajo los cuales también forman parte del espíritu de lograr hacer un buen trabajo teniendo como reflejo nato al don de servicio por parte de los trabajadores se tiene ( $\rho$  0.592), por lo que se encuentra una relación moderada entre ambas variables ya que se entiende que mientras mejor sea el clima organizacional los trabajadores tendrán mayor responsabilidad con su actividades.

Vallejos M et al (2017). En su estudio de investigación “Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres”, cuyo propósito de estudio fue determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la Microred de Salud San Martin de Porres obtuvieron como resultados que el ( $\rho$ : 0.701) esto nos indica que existe relación positiva entre las variables además se encuentra en el nivel de correlación alta y siendo el nivel de significancia bilateral  $p=0.000$ (altamente significativo) (16), en contraste con nuestro estudio también los resultados obtenidos en el presente estudio nos demuestra que la relación existente entre el clima laboral y los factores motivacionales se obtuvo ( $\rho$ : .879), lo que nos indica que existe alta relación

entre ambas variables mientras haya clima laboral satisfactorio mejores serán los factores que motiven a los trabajadores del Hospital de Vitarte.

Huamán N. (2016). En su estudio de investigación, "Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del hospital María Auxiliadora", con el propósito de determinar la relación entre los factores institucionales y la satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora, cuyos resultados obtenidos que existe relación directa y significativa entre los factores institucionales y la satisfacción laboral ( $Rho=0.272$ ,  $p=0.002$ ). Los factores institucionales de salario ( $Rho=0.378$ ,  $p=0.000$ ), condiciones laborales ( $Rho=0.227$ ,  $p=0.009$ ) y políticas administrativas ( $Rho=0.234$ ,  $p=0.007$ ) tienen una relación directa y significativa con la satisfacción laboral; sin embargo, los factores de supervisión ( $Rho=0.059$ ,  $p=0.502$ ) y relaciones interpersonales ( $Rho=-0.012$ ,  $p=0.888$ ) no presentan evidencia estadística de relación con la satisfacción laboral(19); en contrastación con nuestros resultados obtenidos se pueden reflejar que la relación existente entre la variable clima organizacional y los factores motivacionales en su cinco dimensiones tales como: el reconocimiento se obtuvo ( $Rho=0.809$ ), para la dimensión responsabilidad ( $Rho=0.592$ ), para la dimensión realización personal ( $Rho=0.778$ ), para la dimensión trabajo ( $Rho=0.840$ ), para la dimensión progreso ( $Rho=0.610$ ), por lo que se puede afirmar existe alta relación entre ambas variables.

## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

## 5.1 Conclusiones

- a) Existe relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional con Rho de Spearman de 0.879, con un p - valor menor a 0.05 y nivel de confianza del 95%, entre clima organizacional con los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- b) Existe relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional con Rho de Spearman de 0.809, con un p - valor menor a 0.05 y nivel de confianza del 95%, entre clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- c) Existe relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional con Rho de Spearman de 0.592, con un p - valor menor a 0.05 y nivel de confianza del 95%, entre clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- d) Existe relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional con Rho de Spearman de 0.778, con un p - valor menor a 0.05 y nivel de confianza del 95%, entre clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión realización personal en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.
- e) Existe relación estadísticamente significativa, alta y directamente proporcional con Rho de Spearman de 0.840, con un p - valor menor a 0.05 y nivel de confianza del 95%, entre clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión trabajo en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte,

Lima 2018.

- f) Existe relación estadísticamente significativa, moderada y directamente proporcional con Rho de Spearman de 0.610, con un p - valor menor a 0.05 y nivel de confianza del 95%, entre clima organizacional con los factores motivacionales en la dimensión progreso en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.

## 5.2 Recomendaciones

- ✓ Para la Dirección ejecutiva a través de la oficina de calidad, se recomienda efectuar estudios frecuentes sobre el clima en la institución y su influencia en los factores motivadores del empleado, con ello se podrá realizar comparaciones entre estudios de cada uno de los resultados los cuales nos refleje el manejo del clima con los factores motivacionales de manera tal que se implemente procesos de gestión de mejora continua.
- ✓ Para la dimensión reconocimiento que obtuvo un nivel alto y directamente proporcional entre el clima organizacional, es imperante mejorar los estímulos por las buenas acciones realizadas, otorgar autoridad, actividades autónomas, generar indicadores con frecuencia valorarlos y hacerles conocer a los trabajadores, todo esto respetando niveles de jerarquía en las distintas áreas.
- ✓ En relación a la dimensión responsabilidad que obtuvo un nivel moderado y directamente proporcional entre el clima organizacional, se recomienda el no ejercer el control directo e indirecto de forma innecesaria, generar responsabilidades superlativas en sus labores, asignarle funciones unidades según su competencia y formación profesional.



- ✓ Para la dimensión realización personal que obtuvo un nivel alto y directamente proporcional entre el clima organizacional, es recomendable para los trabajadores asignar actividades y funciones de carácter específico para que puedan lograr cierta experticia en sus actividades, se les debe implementar actividades gradualmente de lo simple a lo complejo, de tal forma logren crecer y se realicen en lo que recibieron formación anteladamente, se le debe orientar a desafiar procesos y logros satisfactorios en los puestos que ocupan, estas acciones tienen que ser conllevados individualmente según sus cualidades y características de cada trabajador.
- ✓ En relación a la dimensión trabajo personal que obtuvo un nivel alto y directamente proporcional entre el clima organizacional, se recomienda que se debe mejorar las condiciones de infraestructura y servicios básicos dentro de la organización.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Everardo C. Información estratégica para tu negocio, Mal clima laboral. información estratégica para tu negocio. Revista Match estrategia gestión y comunicación 2011. 1(1):1-2.
2. Organización Mundial de la Salud. Derecho a la salud. Ginebra Suiza revista de salud 2015; 243(23): 234-12.
3. Estrada L. Descripción de un clima organizacional. Revista en administración empresarial, en el instituto bolivariano de Venezuela. 2010; 1(12):12-24.
4. Organización Mundial de la Salud. Estrés laboral es una carga para los individuos, los trabajadores y las sociedades. Revista de salud 2015; 214(123): 1-10.
5. Segredo A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Revista cubana en salud pública. 2013; 39(2): 864-3466.
6. Gestiopolis Blog Teoría de motivación de Herzberg. Revista de sociología de la empresa. 2011; 1(1): 7-15.
7. Ministerio de salud, Unidad Funcional de Gestión de la Calidad en Salud; Metodología para el estudio del Clima Organizacional. Documento técnico RM N° 623-2008/MINSA. [acceso 06 de junio del 2018]. Disponible en:  
[http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia\\_clima.pdf](http://www.minsa.gob.pe/dgsp/clima/archivos/metodologia_clima.pdf)
8. Hospital Vitarte. Estudio del Clima Laboral. RDN°431-2016-D/HV-IGSS. [acceso el 12 de enero del 2018]. Disponible en:  
<http://www.hospitalvitarte.gob.pe/portal/mod/transparencia/index.php?transparencia=1183>

9. Hospital Vitarte. Plan de estudio y fortalecimiento para la mejora de clima organizacional en el hospital de Vitarte, informe N° 210-2015-UPE-AO/HV. [acceso 24 de noviembre del 2018]. Disponible desde:  
<http://www.hospitalvitarte.gob.pe/portal/data/transparencia/2015/R20628.pdf>
10. Méndez R. Formulación y evaluación de proyectos. enfoque para emprendedores. [acceso 15 de diciembre del 2018]. Disponible en:  
<https://www.casadellibro.com/ebook-formulacion-y-evaluacion-de-proyectos-enfoque-para-emprendedores-ebook/0000076230043/1795122>
11. Rivera P; Hernández L; Forgion y S; Bonilla C; Rozo S. Impacto de la motivación laboral en el clima organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. *Revistas espacios*. 2018; 39(16): 1-17.
12. Castilla R, Padilla V. Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. Hospital local Arjona.[Tesis de maestría] Cartagena de Indias Colombia universidad de Cartagena facultad de ciencias económicas 2011.
13. Segredto P., Rigñack R., García N., Perdomo R., León C., García M. Evaluación del clima organizacional en instituciones docentes de la Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. [Tesis de maestría].Facultad de Ciencias Médicas Manuel Fajardo. La Habana, Cuba 2015
14. Danet A., Joan C., Inmaculada G. Comunicación, participación y liderazgo en la percepción del clima emocional en un hospital universitario de Andalucía, España. *Cad. Saúde Pública*. 2014; 30(3): 546-558.

15. Bustamante U., Villarreal N. Plan de motivación para el personal de un Hospital Regional de alta complejidad Salud Ciencia. Rev Sal Cie [Internet] 2014 [Citado noviembre 2018]; 21(12): 20-27. Disponible en:  
<https://www.siicsalud.com/dato/sic/211/124800.pdf>
16. Vallejos P. Clima organizacional y satisfacción laboral en la MicroRed de Salud San Martín de Porres. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo facultad de Ciencias de la Salud 2017.
17. Campos H., Ponce Y. Factores motivacionales en el desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Vitarte. [Tesis de maestría] Universidad César Vallejo facultad de Ciencias de la Salud 2017.
18. Martínez A., Miriam Y. Motivación laboral y trabajo de equipo en el personal de salud del hospital de Vitarte. [Trabajo de investigación] Universidad César Vallejo, escuela profesional de negocios internacionales 2017.
19. Huamán Nancy. Factores institucionales y satisfacción laboral del profesional de enfermería del Hospital María Auxiliadora. [Tesis de maestría]. Universidad Peruana Unión unidad de posgrado de Ciencias de la Salud 2016.
20. Salazar Wilfredo. Percepción del clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Red de Salud Rímac. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo, facultad de Ciencias Administrativas 2017.
21. Litwin G.H. y Stringer R.A. Motivation and organizational climate. Boston: Harvard Business School Press. [Internet] 1968 [Citado 15 de noviembre del 2018] 13(23): 214-235. Disponible en:  
<https://www.worldcat.org/title/motivation-and-organizational-climate-by-george-h-litwin-and-robert-a-stringer-jr/oclc/635794888>

22. Chiavenato Idalberto. Administración en los nuevos tiempos. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill Interamericana. [Internet] 2002 [Citado 14 enero del 2014], 1(1): 39. Disponible en:  
[http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/admon\\_gest\\_ntics/unidad\\_1/U1\\_Nydamonactual.pdf](http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Maestria/MTE/Gen02/admon_gest_ntics/unidad_1/U1_Nydamonactual.pdf)
23. Rodríguez M., Retamal M., Lizana J., Cornejo F. Clima y satisfacción como predictores del desempeño: evaluación en una empresa pública chilena. Revista Salud & Sociedad, 2011; 2(2): 219-234.
24. González R, Peiró S. Clima en las organizaciones laborales y en los equipos de trabajo. Revista de Psicología general y aplicada 1999; 52 (3): 269-285.
25. Castillo M., Pedraza N. El clima de trabajo en las organizaciones y el clima Organizacional de una empresa comercial de la zona centro de Tamaulipas. Revista académica de economía 2011; 143 (1): 34-45.
26. Stringer R.A. Litwin G.H., Clima organizacional desde el punto de vista de la motivación en un Hospital de distrito, India. Boston: Harvard Business School Press. [Internet] 2009 [Citado 08 de diciembre del 2018]; 4(7): 12-24. Disponible en:  
[https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkposzje\)\)/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=497194](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkposzje))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=497194)
27. Robbins S. Comportamiento Organizacional. Decimotercera edición, México, editorial mexicana Pearson, 2009; 13(4): p. 182-192.
28. Vázquez M.; Guadarrama G. El clima organizacional en una institución tecnológica de educación superior Tiempo de Educar. Revista Científica de América Latina, el Caribe, España y Portugal 2001; 3(5): 105-131.

29. Werther W., Davis H. Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas.[Internet] 1975 [Citado 19 de octubre del 2018]; 6(1): 53-58.  
Disponible en:  
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/c2f2989d851e80e2cc6aa0ebf3a54cb0.pdf>
30. Pitchard R, Karasick B. The effects of organizational climate on managerial job performance and satisfaction, Organizational behavior and human performance. [Internet] 2012. [Citado 12 de noviembre del 2018]; 16(11): 126-146. Disponible en:  
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf>
31. Gross Manuel. Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. Revista de motivación y superación empresarial 2013; 1(1):16-19.
32. Hernández Roberto. Metodología de la Investigación. Sexta edición, México DF, Editorial MCGRAW-HILL / Interamericana Editores. p.2014; 52-134.

## **ANEXOS**

## INDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia.....	94
Anexo 2: Instrumento 1 .....	98
Anexo 3: Instrumento 2 .....	102
Anexo 4: Formato de consentimiento informado .....	104
Anexo 5: Validez del instrumento .....	106
Anexo 6: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos...131	
Anexo 7: Solicitud para aplicación del instrumento .....	133
Anexo 8: Proveído de Aprobación para la aplicación de los instrumentos del Hospital Vitarte.....	136
Anexo 9: Aprobación del Proyecto de la Universidad.....	137



## Anexo 1:

### Matriz de consistencia

<b>Matriz de Consistencia</b>								
<b>Título:</b> Clima organizacional y los factores motivacionales en trabajadores de salud del Hospital Vitarte, Lima 2018								
<b>Autor:</b> LI PARRA, Isabel Lorena; ORDÓÑEZ CORONADO, Sonia Del Carmen								
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
<p><b>Problema General:</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento de los trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión realización personal de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?</p> <p>✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los</p>	<p><b>Objetivo general:</b></p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b></p> <p>✓ Describir la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento de los trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018.</p> <p>✓ Describir la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.</p> <p>✓ Describir la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la</p>	<p><b>Hipótesis general:</b></p> <p>Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <p>✓ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión reconocimiento en los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.</p> <p>✓ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión responsabilidad de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.</p> <p>✓ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en</p>	<b>Variable 1:</b> Clima Organizacional en el Hospital Vitarte II 1. Lima 2018.					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems		Escala de medición	Niveles o rangos
			l. Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Emisor</li> <li>✓ Receptor.</li> <li>✓ Mensaje.</li> <li>✓ Medios (oral, escrito y virtual)</li> <li>✓ Situación o contexto.</li> </ul>	1,2,3,4,5		Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND)</li> <li>✓ NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
			m. Conflicto y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Información</li> <li>✓ Intereses</li> <li>✓ Valores</li> <li>✓ Relación</li> <li>✓ Roles</li> </ul>	6,7,8,9,10		Ordinal	
			n. Confort	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comodidad</li> <li>✓ Interés</li> <li>✓ Oportunidad.</li> </ul>	11,12,13,14,15		Ordinal	
			o. Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento de la productividad</li> <li>✓ Diseño de cargos y tareas.</li> <li>✓ Condiciones de trabajo.</li> <li>✓ Creación de talentos</li> </ul>	16,17,18,19,20		Ordinal	
p. Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compromiso por la productividad</li> <li>✓ Compatibilidad de Intereses</li> <li>✓ Intercambio de</li> <li>✓ Información</li> </ul>	21,22,23,24,25	Ordinal					

factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018? ✓ ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018?	dimensión realización personal de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018. ✓ Describir la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018. ✓ Describir la relación entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.	la dimensión realización personal de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018. ✓ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión trabajo de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018. ✓ Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los factores motivacionales en la dimensión progreso de los factores motivacionales de los trabajadores que laboran en el Hospital Vitarte, Lima 2018.		✓ Involucramiento ✓ en el cambio			
			q. Innovación	✓ Aplicación al Trabajo. ✓ Cuidado del Patrimonio. ✓ Institucional. ✓ Equidad.	26,27,28,29,30	Ordinal	
			r. Liderazgo	✓ Dirección ✓ Estimulo de Excelencia ✓ Estimulo de trabajo en equipo ✓ Solución de Conflictos.	31,32,33,34,35	Ordinal	
			s. Motivación	✓ Realización Personal ✓ Reconocimiento de la aportación ✓ Adecuación de las condiciones de trabajo	36,37,38,39,40	Ordinal	
			t. Reconpen sa	✓ Incentivo ✓ Reconocimiento ✓ Compensación	41,42,,43,44,45	Ordinal	
			u. Remunerac ión	✓ Sueldo ✓ Comisión ✓ Gratificación ✓ Utilidades	46,47,48,49,50	Ordinal	
			v. Toma de decisiones	✓ Programadas ✓ No Programadas ✓ Emergencia ✓ Urgencias ✓ Estratégicas ✓ Operativas.	51,52,53,54,55	Ordinal	
			<b>Variable 2: Factores motivacionales en el Hospital Vitarte II 1. Lima 2018.</b>				
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>		
f. Reconocim iento	✓ Incentivos monetarios ✓ Verbales y gestos ✓ Buenas ideas	1,2,3,4,5,6	Ordinal	✓ Totalmente en desacuerdo (TED)			

				✓ Facilidades en la promoción.			✓ En desacuerdo (ED)
			g. Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejora sin límites los rendimientos</li> <li>✓ Reporte oportuno de anomalías</li> <li>✓ Asunción con prestancia las consecuencias</li> <li>✓ Promoción de principios y prácticas saludables.</li> </ul>	7,8,9,10,11,12,13	Ordinal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND)</li> <li>✓ NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
			h. Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensación de autonomía</li> <li>✓ Aprendizaje</li> <li>✓ Equilibrio personal</li> <li>✓ Superación personal</li> </ul>	14,15,16,17,18,19,20	Ordinal	
			i. Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Oportunidad de empleo</li> <li>✓ Horas de trabajo decente</li> <li>✓ Estabilidad y seguridad del trabajo</li> <li>✓ Igualdad de oportunidad y de trato en el empleo</li> <li>✓ Seguridad social</li> <li>✓ Seguridad laboral</li> </ul>	21,22,23,24,25,26,27	Ordinal	
			j. Progreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Empleabilidad</li> <li>✓ Competencias y habilidades</li> <li>✓ Marca personal.</li> </ul>	28,29,30,31,32,33,34	Ordinal	

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>Tipo:</b> El estudio, será un estudio descriptivo correlacional prospectivo</p> <p><b>Alcance:</b> Trabajadores del hospital de Vitarte.</p> <p><b>Diseño:</b> Descriptivo no experimental de Corte transversal y correlacional.</p> <p><b>Método:</b> Científico observacional.</p>	<p><b>Población:</b> La población está conformada por 945 trabajadores del Hospital de Vitarte.</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Probabilístico estratificado, y para cada estrato se aplicó el muestreo aleatorio simple.</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> El muestreo estratificado será detallado y la afijación es de 273 trabajadores.</p>	<p><b>Variable 1: Clima organizacional</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumentos:</b> Encuesta dirigida.</p> <p>Autor: LI PARRA, Isabel, ORDOÑEZ CORONADO, Sonia Año: 2018 Monitoreo: 2018 - 2019 Ámbito de Aplicación: Hospital Vitarte, Ate – Lima. Forma de Administración: Dirigida e individualizada.</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Factores Motivacionales.</b></p> <p><b>Técnicas:</b> Entrevista</p> <p><b>Instrumentos:</b> Encuesta dirigida.</p> <p>Autor: LI PARRA, Isabel, ORDOÑEZ CORONADO, Sonia Año: 2018 Monitoreo: 2018 - 2019 Ámbito de Aplicación: Hospital Vitarte, Ate – Lima. Forma de Administración: Dirigida e individualizada.</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b> Los datos serán recolectados en octubre y noviembre del 2018 y serán vaciados en el programa Excel o el programa SPSS vr. 22 en español para su tratamiento estadístico que permitirá confeccionar tablas y gráficos estadísticos. Para el logro del objetivo específico último se usará el coeficiente de correlación de Pearson.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Chi cuadrado.</li> <li>✓ Varianza muestral.</li> <li>✓ Media muestral.</li> <li>✓ Estadísticos muestrales</li> <li>✓ Calculo para tamaño muestral.</li> <li>✓ Alfa de crombach.</li> </ul> </p> <p><b>DESCRIPTIVA:</b> Los datos serán recolectados en octubre y noviembre del 2018 y serán vaciados en el programa Excel o el programa SPSS vr. 22 en español para su tratamiento estadístico que permitirá confeccionar tablas y gráficos estadísticos. Para el logro del objetivo específico último se usará el coeficiente de correlación de Pearson.</p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Chi cuadrado.</li> <li>✓ Varianza muestral.</li> <li>✓ Media muestral.</li> <li>✓ Estadísticos muestrales</li> <li>✓ Calculo para tamaño muestral.</li> <li>✓ Alfa de crombach.</li> </ul> </p>



- ✓ Provisión de confort.
  - ✓ Políticas Estructurales en la organización.
  - ✓ Generación de pertenencia e Identidad para con la organización.
  - ✓ Aprovisionamiento de modelos de gerencia innovadora.
  - ✓ Estilos y políticas de liderazgo.
  - ✓ Implantación y manejo de factores motivacionales.
  - ✓ Políticas de compensaciones y recompensas.
  - ✓ Políticas de estímulos y remuneración.
  - ✓ Asertividad y toma de decisiones.
- El llenado lo realiza con bolígrafo, se recomienda no usar lápiz.
  - Para completar la Escala se recomienda hacerlo personalmente, se guardara su identidad y sus respuestas.
  - Para llenar cada uno de las interrogantes se le pide marcar con una sola respuesta, y completarlos en su integridad no omita ninguna pregunta.
  - La respuesta deberá ser honesta y franca ello nos permitirá mejorar actividades y procesos de gestión en la institución la salud.
  - Se le recomienda prestar atención en el llenado de los contenidos le tomara aproximadamente 25 minutos, su respuesta obedecerá al cómo usted sienta en los tres últimos meses, marque con una X el casillero de respuestas. Gracias

N°	ENUNCIADOS	TED	ED	ND NED	DA	TDA
1	En el momento necesario cuando se le necesita mi jefe está disponible					
2	Los procesos en la que guía y facilitan la atención en mi institución son fáciles y comprensible.					
3	La toma de decisiones están sujetas al nivel en la que deben ser atendidas					
4	Considero que mi jefe inmediato superior tiene buen manejo de conflictos.					
5	La comunicación que existe entre mis compañeros de la institución es buena.					
6	Cuando existe problemas, la resolución de estas es por iniciativa propia de mis compañeros.					
7	La generación de un clima agradable de mi trabajo comienza por mi jefe inmediato.					
8	Para facilitar mi labor, las normas y reglas son claras.					

9	Para lograr el cumplimiento de objetivos y metas estos comienzan con los esfuerzo de los jefes.					
10	Para lograr el desarrollo de mi institución depende de mí y el esfuerzo que le pongo a mi trabajo					
11	Me doy integro a mi trabajo y me siento comprometido con ello					
12	La comunicación es constante por parte de mi jefe inmediato sobre los resultados de mi trabajo sean efectivo o poco efectivo.					
13	Siento que la labor que realizo ayuda de forma directa a lograr la meta y los objetivos en mi institución.					
14	La coordinación correspondiente a aspectos laborales se realiza frecuentemente con los trabajadores y los jefes inmediatos.					
15	La competencia que pudiera existir entre mis colegas de trabajo es sana.					
16	Es adecuado los beneficios que me otorgan por mi trabajo.					
17	En mi institución en los últimos 6 meses se realizaron actividades de recreación.					
18	La remuneración recibida en a tiempo.					
19	Los ambientes de mi trabajo es adecuada, higiénica y limpia					
20	Las políticas de recompensas y gratificaciones por el buen logro y desempeño en mi trabajo es efectiva.					
21	La interacción y relaciones personales entre mis colegas de mi trabajo es buena.					
22	Cuando existe conflictos de carácter laboral para la resolución de estos no son permitidos la iniciativa e innovación.					
23	El hecho de formar parte de esta institución me genera alegría y gusto por realizar mi trabajo					
24	La institución está preparada y organizada con planes de contingencia de resolver problemas que pudieran existir en el futuro.					
25	La supervisión constante del personal está a cargo del jefe de servicio.					
26	Para la evaluación de atención de calidad en salud, están disponibles los instrumentos de medición.					
27	Es de mi conocimiento los procesos y funciones inherentes a mi cargo que desempeño en la institución.					
28	El trato que recibo en mi institución es adecuado.					
29	Para el logro del progreso de la institución los directivos ayudan a crear condiciones laborales adecuadas.					
30	Se me permite tomar decisiones en la institución.					
31	Siento que mi labor contribuye significativamente en la consecución de objetivos y metas.					
32	Cuando existe informaciones importantes estas llegan de forma rápida y oportuna.					
33	Existe con frecuencia reuniones coordinadas con otras áreas.					
34	Mis jefes emiten comunicaciones frecuentes y le presto mucha atención.					
35	Tengo la confianza de dar mi opinión aun así caiga en controversia con los demás integrantes de mi grupo de trabajo.					

36	Por realizar buen trabajo, en mi institución existen políticas de recompensas.					
37	El pago de sueldos es justo y equitativo.					
38	La organización del entorno de mi trabajo es buena.					
39	La evaluación de mi trabajo es adecuado.					
40	Cuando existe necesidad de apoyo otros servicios y áreas contribuyen con su aporte en lo necesario.					
41	Existe justicia y equidad en el otorgamiento de reconocimientos y premios.					
42	En conclusión para con mi ambiente laboral tengo satisfacción integra y plena.					
43	Cuando hay necesidad se que puedo contar con mis colegas de trabajo.					
44	Una de las características fundamentales de mi institución es innovar.					
45	Para la ejecución de toma de decisiones mis superiores primero reúnen información necesaria.					
46	Mis esfuerzos son apoyados constantemente por mi jefe inmediato.					
47	Para desarrollar mi potencial y todas mis capacidades el trabajo y las condiciones me lo permiten.					
48	De acuerdo a mi función otorgada, las tareas cumplidas son correspondidas.					
49	Siento que mi trabajo realizado es valorado por mi jefe.					
50	La innovación y las ideas que pudieran dar mis colegas en mi trabajo son consideradas con facilidad.					
51	El aporte físico que otorgo en mi trabajo es el adecuado y permite mi desempeño de manera cómoda y eficiente.					
52	Siento que mi institución tiene la facilidad y flexibilidad de poder adaptarse a los cambios.					
53	Existe razonabilidad con mis beneficios y el salario otorgado.					
54	Existe relación entre mi trabajo y la remuneración otorgada.					
55	Puedo satisfacer mis necesidades básicas con el sueldo que se me brinda.					



### **ANEXO. 3**

A continuación se le presenta a Ud. modelo de **HERZBERG**:

#### **ESCALA DE RESNSIS (LIKERT) PARA LA VARIABLE FACTORES MOTIVACIONALES.**

##### **1. Objetivo:**

Recoger datos de los trabajadores del Hospital Vitarte II 1 acerca de los Factores Motivacionales.

##### **2. Enunciados:**

A continuación se muestran 34 ítems y estas valoran las 5 estructuras del clima en la organización: Reconocimiento, Responsabilidad, Realización personal, Trabajo y Progreso.

<b>N°</b>	<b>ENUNCIADOS</b>	<b>MED</b>	<b>ED</b>	<b>NA NED</b>	<b>DA</b>	<b>MDA</b>
1	Existen objetivos y metas en mi institución y mi trabajo ayuda a alcanzarlos.					
2	En mi institución siento que puedo desarrollar todo mi potencial y mis habilidades en el trabajo asignado.					
3	Existe relación entre mi función y las tareas que realizo en mi trabajo					
4	Cuando realizo bien mi trabajo es reconocido por mis directivos.					
5	Los directivos siempre están pendientes por la calidad que puedo realizar con mi trabajo.					
6	En mi trabajo existen políticas de supervisión para la identificación de oportunidades que puedan mejorar y crecer en mi trabajo.					
7	Las funciones que me son asignados me causan satisfacción.					
8	Las funciones de mi trabajo son desafiantes y de gran variedad funcionalmente.					
9	En mi trabajo me permiten tomar decisiones en el desempeño de una labor según a mi criterio.					
10	Existen altos niveles de responsabilidad en mi trabajo.					
11	Me caracterizo por ser puntual.					
12	Siento que mi labor repercute significativamente en el logro del bienestar de otros individuos.					
13	En mi trabajo la línea de carrera es una oportunidad.					
14	En mi trabajo es posible el desarrollo personal y profesional y para ello existen políticas de formación y capacitación continua.					

15	La política de respeto de las leyes laborales y convenios es estandarte en mi institución.					
16	El horario de trabajo se ajusta a mis necesidades personales y laborales.					
17	Existe en mi institución claridad en la misión y visión y yo lo entiendo.					
18	Los procesos políticos y procedimientos son difundidos a todos los trabajadores de mi institución.					
19	En mi institución existen políticas y normas y me siento conforme con ello.					
20	En mi institución siento que mis directivos y mi jefe inmediato posee preparación técnica y/o profesional necesarios para desenvolverse en el cargo.					
21	La planificación, organización, dirección y control de los procesos de trabajo, por parte de mi jefe es adecuado y Me siento conforme con ello.					
22	Existe suficiente competencia por parte de los directivos en conducir mi institución.					
23	Existe comunicación efectiva cuando realizo bien o mal mi trabajo.					
24	En mi trabajo las ideas y sugerencias son bien recibidas					
25	Existe facilidad de comunicación con mis directivos y eso crea un ambiente agradable y de confianza.					
26	En mi trabajo hay formas de poder relacionarme con mis directivos y eso me agrada.					
27	La organización y distribución del espacio físico de mi ambiente laboral es adecuado, cómodo y permite desenvolverse de forma eficiente.					
28	Los materiales, los equipos y los recursos que existen en mi lugar de trabajo son los necesarios e indispensables.					
29	Existen adecuadas y buenas condiciones de higiene, limpieza y salud en mi ambiente laboral.					
30	Existe relación entre mi sueldo y mi trabajo que realizo.					
31	Los premios e incentivos que percibo están acorde a mi desempeño y me agrada eso.					
32	En mi trabajo las políticas de compensaciones y beneficios se ajustan a ley.					
33	Las interrelaciones con los colegas de trabajo es buena.					
34	Existe empatía y preocupación por los colegas del trabajo.					

**Muchas gracias...**

**ANEXO 4**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Datos del encuestado:.....

Firma:..... Fecha:...../...../..... Datos del personal que realizo la encuesta, Licenciadas en Enfermería: Isabel Lorena Li Parra y Sonia Ordoñez Coronado.

Firma de las investigadoras:.....

Fecha:...../...../.....

**Del procedimiento**

De acceder a ser parte del presente estudio titulado Clima Organizacional y los Factores Motivacionales en trabajadores del Hospital Vitarte, las investigadoras, antes mencionadas coordinarán con usted una sesión en los ambientes de la institución, ud. Determinará el momento de la encuesta; se alcanzará una encuesta en Escala de Rensis y Herzberg, compuestas de preguntas con alternativas de respuesta predeterminadas, que recogen datos suyos sobre los Factores Motivacionales y Clima Organizacional del Hospital Vitarte.

**De la participación voluntaria**

Para participar de la esta investigación será de carácter voluntario, a voluntad propia podrá desistir del estudio en el momento que estime conveniente. Tiene la libertad de acceder ahora o después si cambia de parecer. De no acceder a participar en el estudio, no repercutirá en sus labores, ud. Comunicará de su decisión a las investigadoras.

**Beneficios**

De ser participe en el estudio nos permitirá obtener una visión completa sobre el Clima Organizacional y los Factores Motivacionales en trabajadores del Hospital Vitarte.

Sustentados en los resultados, se generaran modelos de gestión institucional para directivos de tal forma se logre contribuir en la mejora de los procesos de calidad en el trabajo.

### **De los riesgos y molestias**

El presente estudio no le ocasionara riesgo alguno de carácter mental o físico, puesto que su intervención en el estudio será de responder las 2 escalas y que no le llevarán más de 15 minutos.

### **De la privacidad**

Para mantener su anonimato, los datos que ud. Deja a las investigadoras serán protegidas mediante clave/código; conservándolos en una data personal mas no institucional. La identidad suya no se emitirá en todo el estudio, los resultados obtenidos de su encuesta solo servirá para efectos de procesamiento de datos.

### **De la remuneración:**

Su participación en el estudio no le generara ingreso alguno ni económico ni de alguna otra índole.

### **¿DESEA SER PARTICIPE EN LA INVESTIGACION?**

Doy fe que a lo explicado por las autoras en el presente consentimiento. Entiendo que puedo realizar algunas interrogantes sobre la presente investigación y estoy conforme con ello. Me di el tiempo necesario de lecturar el consentimiento y decido mi participación en la investigación.

Tener la gentileza de llenar la encuesta con letra legible.

**Gracias.**

## **ANEXO 5**

### **DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

#### **DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES**

##### **VARIABLE: INDEPENDIENTE**

El clima de las organizaciones es considerado como la interacción de elementos que rodean la institución, y que estos elementos son afectos de ser calificados y medidos por los trabajadores que integran al círculo de la organización y repercuten de forma directa e indirectamente en actuar también en sus motivaciones (21).

##### **Dimensiones de las variables:**

###### **Dimensión 1.- Comunicación.**

Basada en la existencia de los diferentes modos de comunicación y la relación de estos modos de comunicar que existe en la organización, de manera tal que los subordinados logren hacerse sentir y puedan ser escuchados cuando existan quejas con los administrativos (30).

###### **Dimensión 2.- Conflicto y cooperación.**

Por lo general los integrantes de la organización en tanto surjan problemas tratan de solucionarlos aceptando diversas opiniones que, buscan resolverlos dando con el origen para luego buscar consenso entre sí y con los directivos de tal forma no sean ignorados (21).

**Dimensión 3.- Confort.**

Son las diversas condiciones y medios estructurados que emplean los gerentes y líderes para instaurar y mantener un entorno físico de agrado para los trabajadores. (30).

**Dimensión 4.- Estructura.**

Son el conjunto de elementos forman la estructura integral de la organización, los elementos coordinan se integran entre sí de manera formal. (27).

**Dimensión 5.- Identidad.**

Es la afinidad que tiene el servidor de pertenecer a la organización, de manera tal que comparta sus objetivos individuales, lográndose identificar para alcanzar objetivos dentro del grupo o área y también en la misma organización (21).

**Dimensión 6.- Innovación.**

Determina las consideraciones que los directivos de la organización le puedan dar a las directrices, modos e innovaciones que le pueden dar a la forma de trabajo que ejecutan (30).

**Dimensión 7.- Liderazgo.**

Esta enfatizado en el modo y la forma dinámica que ejercen los directivos que esto incida en los trabajadores de la organización y que logren metas y objetivos personales y organizacionales, por lo que a necesidad del grupo o del individuo de la empresa como resultante se formara un líder, por lo que los grupos actúan y se comunican siempre a través de su líder (30).

**Dimensión 8.- Motivación.**

Esta dimensión está fundamentado en las diversas formas y modos que los directivos logran motivar a sus empleados de tal manera que estos consigan y alcancen los objetivos comunes, y metas organizacionales (30).

**Dimensión 9.- Recompensa.**

Los autores establecieron que es la sensación que presenta el trabajador cuando se le compensa por su buen trabajo en la organización (21).

**Dimensión 10.- Remuneración.**

Los salarios y los beneficios que puedan percibir los trabajadores son aspectos considerables que deben tener en cuenta los directivos (30).

**Dimensión 11.- Toma de decisiones.**

Es la resolución y/o definición de los procesos que se adopta en la organización a través de una evaluación previa existente, de tal forma que los empleados se empoderen para con su labor su área y los objetivos organizacionales (30).

**VARIABLE: DEPENDIENTE**

Motivación laboral: Conjunto de capacidades que tiene todas las empresas para generar en sus empleados el logro de sus metas objetivos, propósitos tanto personales e institucionales (11).

**Dimensión 1.-Reconocimiento.**

Es la necesidad de aprobación y estima de los demás (6).

### **Dimensión 2.-Responsabilidad.**

Los directivos en lo posible deben otorgar mayores responsabilidades, estos generaran al logro del manejo de sus emociones y tengan autocontrol y que los supervisores no ejerzan control extremo en ellos (6).

### **Dimensión 3.-Realización personal.**

Procurar en los trabajadores la satisfaccio plena por el logro en su trabajo, ello será condicionado por la asignación de sus actividades según su competencia individual (6).

### **Dimensión 4.-Trabajo**

Es la percepción de los sentimientos buenos o malos que puedan expresar los trabajadores en cuanto a su trabajo, este puede ser muy atractivo, que le genere creatividad, lo provoque desafíos y trabajos no rutinarios; o todo lo contrario (6).

### **Dimensión 5.-Progreso**

Son las condiciones en la que la organización le permite adquirir conocimientos, habilidades, destrezas y formación que ayudan a una persona a cumplir sus objetivos con la finalidad de vivir mejor (6).



## ANEXO 6

### MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

#### Variable 1: Clima Organizacional.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Emisor</li> <li>✓ Receptor.</li> <li>✓ Mensaje.</li> <li>✓ Medios (oral, escrito y virtual)</li> <li>✓ Situación o contexto.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Conflicto y cooperación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Información</li> <li>✓ Intereses</li> <li>✓ Valores</li> <li>✓ Relación</li> <li>✓ Roles</li> </ul>	6, 7, 8, 9, 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Confort	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Comodidad</li> <li>✓ Interés</li> <li>✓ Oportunidad.</li> </ul>	11, 12, 13, 14, 15	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Estructura	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aumento de la productividad</li> <li>✓ Diseño de cargos y tareas.</li> <li>✓ Condiciones de trabajo.</li> <li>✓ Creación de talentos</li> </ul>	16, 17, 18, 19, 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compromiso por la productividad</li> <li>✓ Compatibilidad de Intereses</li> <li>✓ Intercambio de Información</li> <li>✓ Involucramiento en el cambio</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 25	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aplicación al Trabajo.</li> <li>✓ Cuidado del Patrimonio.</li> </ul>	26, 27, 28, 29, 30	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> </ul>

Innovación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Institucional.</li> <li>✓ Equidad.</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Dirección de</li> <li>✓ Estimulo de Excelencia</li> <li>✓ Estimulo de trabajo en equipo</li> <li>✓ Solución de Conflictos.</li> </ul>	31, 32, 33, 34, 35	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Realización Personal</li> <li>✓ Reconocimiento de la aportación</li> <li>✓ Adecuación de las condiciones de trabajo</li> </ul>	36, 37, 38, 39, 40	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incentivo</li> <li>✓ Reconocimiento</li> <li>✓ Compensación</li> </ul>	41, 42, 43, 44, 45	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Remuneración	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sueldo</li> <li>✓ Comisión</li> <li>✓ Gratificación</li> <li>✓ Utilidades</li> </ul>	46, 47, 48, 49, 50	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programadas</li> <li>✓ No Programadas</li> <li>✓ Emergencia</li> <li>✓ Urgencias</li> <li>✓ Estratégicas</li> <li>✓ Operativas.</li> </ul>	51, 52, 53, 54, 55	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (NDNED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE DEPENDIENTE

### Variable 2: Factores motivacionales.

Dimensiones	indicadores	ítems	Niveles o rangos
Reconocimiento	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Incentivos monetarios</li> <li>✓ Verbales y gestos</li> <li>✓ Buenas ideas</li> <li>✓ Facilidades en la promoción.</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5, 6	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mejora sin límites los rendimientos</li> <li>✓ Reporte oportuno de anomalías</li> <li>✓ Asunción con prestancia las consecuencias</li> <li>✓ Promoción de principios y prácticas saludables.</li> </ul>	7, 8, 9, 10, 11, 12, 13	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Realización personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensación de autonomía</li> <li>✓ Aprendizaje</li> <li>✓ Equilibrio personal</li> <li>✓ Superación personal</li> </ul>	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Oportunidad de empleo</li> <li>✓ Horas de trabajo decente</li> <li>✓ Estabilidad y seguridad del trabajo</li> <li>✓ Igualdad de oportunidad y de trato en el empleo</li> <li>✓ Seguridad social</li> <li>✓ Seguridad laboral</li> </ul>	21, 22, 23, 24, 26, 27	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>
Progreso	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Empleabilidad</li> <li>✓ Competencias y habilidades</li> <li>✓ Marca personal.</li> </ul>	28, 29, 30, 31, 32, 33, 34	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Totalmente en desacuerdo (TED)</li> <li>✓ En desacuerdo (ED)</li> <li>✓ Ni de acuerdo, ni desacuerdo (ND NED)</li> <li>✓ De acuerdo (DA)</li> <li>✓ Totalmente de acuerdo (TDA)</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.