



**Universidad  
Norbert Wiener**

UNIVERSIDAD NORBERT WIENER

Escuela de posgrado

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL  
NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, LIMA, OCTUBRE-2019”

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE  
MAESTRO EN GESTIÓN EN SALUD

Presentado por:

**AUTOR: GONZALES DEL CASTILLO SIOMARITH.**

**BETANCOURT PEREZ PATRICIA PASCUALA.**

**ASESOR: DR. CAYCHO VALENCIA, FELIX ALBERTO**

**LIMA – PERÚ**

**2020**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN ENFERMERAS DEL  
HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, LIMA, OCTUBRE-2019”**

## **DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE**

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	12
1.1. Planteamiento del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivo general.....	16
1.3.2. Objetivos específicos.....	16
1.4. Justificación de la investigación.....	17
1.5. Limitaciones de la investigación.....	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes de la investigación (nacionales y extranjeros).....	19
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	19
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	21
2.2. Bases teóricas.....	23
2.3. Formulación de hipótesis.....	30
2.3.1. Hipótesis general.....	30
2.3.2. Hipótesis específicas.....	30
2.4. Operacionalización de variables e indicadores.....	31
2.5. Definición de términos básicos.....	32
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	32
3.1. Tipo y nivel de la investigación.....	32
3.2. Diseño de la investigación.....	33
3.3. Población y muestra.....	33
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	35
3.4.1. Descripción de instrumentos.....	36
3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos.....	37
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	39
4.1. Procesamiento de datos: Resultados.....	39
4.2. Discusión de resultados.....	48
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	51
5.1 Conclusiones.....	51
5.2 Recomendaciones.....	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	54

ANEXOS .....	¡Error! Marcador no definido.
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	61
Anexo 2: Instrumento 1 .....	62
Anexo 3: Instrumento 2 .....	63
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento .....	65
Anexo 5: Prueba binomial del cuestionario .....	67
Anexo 6: Indicadores.....	70
Anexo 7: Formato de consentimiento informado .....	72
Anexo 8: Carta de aprobación de la institución .....	74

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: relación que existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	39
Gráfico 2: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	39
Gráfico 3: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	40
Gráfico 4: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	40

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Prueba de normalidad	38
Tabla 2: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	38
Tabla 3: relación que existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	39
Tabla 4: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	40
Tabla 5: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	41
Tabla 6: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.	42

## **RESUMEN**

El presente estudio titulado “Clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019. **Metodología:** La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y transversal. Diseño no experimental por conveniencia, en donde participaron 132 profesionales de enfermería del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión en el mes de octubre 2019. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumentos, 2 cuestionarios validados por juicio de expertos por la autora Rosales . se procesaron los datos en el programa estadístico IBM spss versión 25 y Microsoft Excel. **Resultados:** Si existe relación significativa entre existe entre clima organizacional y motivación.  $Rho=0.242$  y  $p=0.102$ , lo que indica relación positiva y baja. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro.  $Rho=0.519$  y  $p=-0.057$ , lo que indica relación negativa. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder.  $Rho=0.839$  y  $p=-0.018$ , lo que indica relación positiva y baja. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación.  $Rho=0.527$  y  $p=-0.055$ , lo que indica relación positiva y baja. **Conclusiones:** Si existe relación significativa entre existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.  $Rho=0.242$  y  $p=0.102$ , lo que indica relación positiva y baja.

**Palabras claves:** Clima organizacional, Motivación.

**ABSTRACT**

The present study entitled “Organizational climate and motivation in nurses at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Lima, October-2019. **Objective:** To determine the relationship between organizational climate and motivation in nurses at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Lima, October-2019. **Methodology:** The research had a quantitative, correlated, non-experimental and transversal approach. Non-experimental design for convenience, in which 132 nursing professionals from the Daniel Alcides Carrión National Hospital participated in the month of October 2019. For data collection, the survey technique was used and as instruments, 2 questionnaires validated by expert judgment by the author Rosales. The data were processed in the statistical program IBM spss version 25 and Microsoft Excel. **Results:** If there is a significant relationship between the organizational climate and motivation.  $Rho = 0.242$  and  $p = 0.102$ , which indicates a positive and low relationship. If there is a significant relationship between organizational climate and motivation in the need for achievement dimension.  $Rho = 0.519$  and  $p = -0.057$ , which indicates a negative relationship. If there is a significant relationship between organizational climate and motivation in the need for power dimension.  $Rho = 0.839$  and  $p = -0.018$ , which indicates a positive and low relationship. If there is a significant relationship between organizational climate and motivation in the affiliation need dimension.  $Rho = 0.527$  and  $p = -0.055$ , indicating a positive and low relationship. **Conclusions:** If there is a significant relationship between the organizational climate and motivation in nurses at the Daniel Alcides Carrión National Hospital, Lima, October-2019.  $Rho = 0.242$  and  $p = 0.102$ , which indicates a positive and low relationship.

**Keywords:** Organizational climate, Motivation.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. Planteamiento del problema**

En la actualidad, el profesional de enfermería se encuentra expuesto a diversos estresores, debido a la gran demanda de pacientes, por contar con una atención inmediata y eficaz; más aun tratándose de hospitales del estado. La carrera de enfermería es una de las más solicitadas a pesar del salario reducido que se le asigna al trabajador. La atención inmediata que se brinda en los servicios del hospital, tienden a estresar al profesional, de igual forma, las eventualidades propias del área en donde realizan su labor; terminan por cambiar el estado de ánimo del enfermero, muchas veces puede observarse cansado o irritable; pueden ser las posibles causas de un ambiente o clima organizacional inadecuado, llevando así al profesional de enfermería a una sensación de insatisfacción con su trabajo, en algunas ocasiones relacionándolo a factores económicos, sociales u otros.

En 2010 la Organización Internacional del Trabajo, refiere que el 45% de empleados se encuentran satisfechos con las funciones asignadas en el centro laboral y el 65% de personas menores de 25 años no demuestran interés en su trabajo debido al factor motivacional y el grado de madurez de los trabajadores (1).

En Latinoamérica, el sistema de salud, permite crear instituciones, en donde se destaca la importancia de higiene, ya que, de ello dependen los servicios brindados a la población. En Cuba, se tiene como misión atender a la comunidad de forma integral, brindar un servicio con el que se sientan satisfechos y puedan recuperarse de los males que aquejan su salud, un adecuado servicio de salud, disminuye costos, mejorando la economía de la nación, así mismo incrementa la eficiencia de la atención (2). Asimismo, España, el 80% de enfermeras se encuentran conformes con las actividades y funciones que realizan durante la

jornada laboral, ya que no exceden el total de horas de trabajo y la cantidad de pacientes es equitativo, de acuerdo a la cantidad de profesionales de enfermería disponibles para la atención (3).

En el Perú, en el Hospital Sabogal, el 77.65% del personal de enfermería que labora en las instalaciones, se encuentra medianamente satisfecho y un porcentaje mínimo se encuentra satisfecho con el clima organizacional, respecto a las funciones asignadas por su jefe directo, lo cual es preocupante, ya que indica la falta de estímulo al personal; se debe tomar en cuenta, que los hospitales públicos, le restan importancia a este factor y a la motivación de su personal, anteponiendo la atención y producción que el empleado proporciona, lo que demuestra una inadecuada organización por parte del área responsable de recursos humanos (4). Por otro lado, en un hospital de la Merced se halló que el 45.45% de profesionales de salud se encuentran motivados en un alto nivel y el 51.52% medianamente motivado, esto es producto de las actividades motivacionales deficientes por parte del área encargada, sueldo bajo, incremento de horas de trabajo, actividades a realizar, en el caso de enfermería, es una carrera que demanda mucho tiempo y concentración para efectuar sus actividades laborales (5). En Arequipa, se demostró que el 74.69% del personal de salud, se encuentra medianamente motivado, tienen como principal causa, el tema monetario, ya que en este hospital no se reconocen las horas extras, ni las actividades extracurriculares (6). En Huánuco el 77.5% de trabajadores señalan un clima organizacional inadecuado, generalmente el personal de salud se torna proactivo con los pacientes que necesitan del servicio, por lo que, generalmente no cuentan con el tiempo necesario para crear un clima favorable en el centro de labores (7).

En Lima, el 78.3% de profesionales de salud, encuentran un clima organizacional medianamente favorable y el 21.7% indican un clima desfavorable, por las condiciones que se les brinda, las cuales son: tipo de contrato, sueldo, materiales y equipos, oportunidades, etc. (8).

El clima organizacional, repercute en la motivación y comportamiento de los trabajadores; en el ámbito de la investigación, es un tema que se considera de gran interés, sobre todo cuando hablamos de los factores relacionados a esta variable (9). En cambio, las organizaciones, se encuentran en constantes cambios de mejora, que incluyen a los usuarios como al personal que labora dentro de la misma. Los integrantes de una organización, adoptan comportamientos, para brindar un servicio ideal al usuario, y a su vez, se continúe con los procesos para su atención rápida y oportuna. El resultado de ello, es la satisfacción de expectativas del usuario (10).

Por lo que, el presente estudio de investigación se realizará en una organización de salud, Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, institución de salud, que actualmente tiene gran demanda de usuarios, lo que muchas veces ocasiona sobrecarga laboral y por ello, los profesionales de la salud disminuyen el rendimiento de su trabajo.

Cabe destacar la importancia del rol que desempeña el profesional de enfermería, ya que la atención es personalizada, así mismo, se han percibido deficiencias en el ámbito laboral, básicamente por la falta de personal, un sueldo bajo, déficit de materiales y equipos, entre otros, los cual genera desgaste mental y físico en el trabajador, afectando su trabajo y la interacción con sus demás compañeros, por lo que la atención se torna mecánica.

Por otro lado, el presente estudio enriquecerá de forma científica los conocimientos sobre el tema, fundamentándose en estudios nacionales e internacionales, de igual manera se espera aportar en la institución de salud a fin de brindar resultados que contribuyan a la toma de acciones respectivas.

La investigación sobre clima organizacional y motivación, permitirá obtener resultados sobre las dimensiones de cada una de las variables, con las que posteriormente, la institución ejecutará estrategias para motivar a su personal y promover un clima organizacional adecuado.

En la mencionada institución, Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión (HNDAC) en adelante, se percibe un clima organizacional bastante tenso, debido a que las actividades que realizan los profesionales, deben ser minuciosas por tratarse de pacientes con diversas enfermedades, los cuales requieren cuidados específicos para contribuir en el mantenimiento y recuperación de la salud; el trabajo en equipo dentro del hospital es esencial, ya que, se desea brindar una atención integral al paciente, para ello se requiere un trabajo en conjunto por parte de los especialistas. La motivación en el hospital, depende del área de recursos humanos y jefaturas, sin embargo en la mayoría de establecimientos de salud, esto se deja de lado, priorizando la atención; la motivación es el elemento que influye en la atención, es por ello la importancia que se le asigna. Un profesional motivado tiende a brindar una adecuada atención a los pacientes. En la presente investigación, no se hallaron suficientes estudios sobre el tema tratado, respecto a las dimensiones señaladas, existen inconsistencias, lo cual demanda la continua indagación.

Del presente problema, se formularon las siguientes interrogantes:

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, ¿octubre-2019?

### **1.2.2. Problemas específicos**

1. ¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, ¿octubre-2019?
2. ¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, ¿octubre-2019?
3. ¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, ¿octubre-2019?

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

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

Determinar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

1. Conocer la relación que existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.
2. Analizar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.
3. Identificar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

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

Justificación epistemológica: la investigación, se relaciona al modelo humanístico (10) el mismo que refiere los factores que influyen en el ámbito laboral, los cuales son: la remuneración, la motivación, evaluación del rendimiento, la necesidad de sobresalir y ascender también llamado el crecimiento profesional, la realización de actividades recreativas e incentivos para un buen desempeño.

Justificación teórica: la finalidad de la investigación es describir la relación entre las variables de estudio, motivación y clima organizacional; mediante ello, se identificará el interés de un adecuado clima organizacional, también se toman en cuenta los factores y dimensiones asociados a las variables, los cuales nos permiten tener una mejor visión de ambas. El presente estudio se basa en investigaciones previas y teorías científicas, lo que nos conlleva a una hipótesis y por ende a un resultado final, el cual se fundamenta en los hallazgos encontrados anteriormente en estudios.

Justificación social: Las organizaciones, son equipos de trabajo con un mismo objetivo, por ello, la necesidad de realizar estudios que reflejen mediante resultados el estatus del mismo, parte esencial de las instituciones. Cabe mencionar que el estudio tiene como línea base un problema social, la finalidad es llegar a la respuesta y solución a esta situación problemática, mejorando de esta manera el clima organizacional dentro de la institución y promoviendo la motivación, enfocándose en el bienestar de los trabajadores para un mejor rendimiento laboral, lo que finalmente da como resultado un adecuado desempeño y la satisfacción del paciente, generando buenas expectativas en los usuarios y futuros trabajadores de la institución.

Justificación metodológica: Para obtener los objetivos de la investigación, se empleó la técnica de la encuesta, el cuestionario (escala de calificación). Asimismo, se aplicó el procesamiento de datos mediante un software estadístico, para medir las variables elegidas. Por ello, se quiere determinar la relación que existe entre clima organizacional y motivación. De esta forma, los resultados obtenidos se apoyaron en técnicas válidas y confiables para su ejecución.

Justificación práctica: Los profesionales de salud, deben encontrarse motivados para ejercer de forma correcta su trabajo, independientemente de los cambios que se puedan dar dentro de la institución. De acuerdo a los objetivos de la investigación, los resultados permitirán encontrar respuestas veraces así como proponer soluciones, respecto a la relación entre clima organizacional y motivación. Con ello se espera hallar la relación entre las dimensiones de motivación y el clima organizacional, para identificar los puntos que se deben mejorar, aportando recomendaciones finales, según las conclusiones a las que se llegaron.

Viabilidad: la investigación se torna viable, puesto que se obtuvo los permisos para la aplicación del instrumento y los medios económicos necesarios; logrando así la ejecución del mismo.

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

Se tuvieron limitaciones en cuanto a estudios previos; debido a, que en su mayoría corresponden a investigaciones con más de 5 años de antigüedad, solo se recolectaron 10 estudios entre nacionales e internacionales desde el 2015 al 2019.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes de la investigación (nacionales y extranjeros)**

#### **2.1.1. Antecedentes nacionales**

Centty, Ortega, en el 2018, realizaron una investigación titulada “Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Julio Pinto Manrique PNP.Arequipa-2017”. En donde su propósito fue establecer la relación entre la motivación laboral con el clima organizacional en el personal de enfermería de centro quirúrgico. Fue una investigación de corte transversal y tipo descriptiva. La muestra fue de 4 técnicas de enfermería y 16 profesionales de enfermería. Sus resultados arrojaron que el 70%, presentaron un nivel alto de motivación. De acuerdo a sus dimensiones: En motivación del logro el 90% tuvo valores altos, en afiliación el 50% alto y 50% medio y en la dimensión de poder el 60% tuvieron motivación alta y el 40% media. Sus conclusiones fueron que los factores motivacionales no se relacionan con el clima organizacional, con un valor de  $p= 0.45$  (11). Por otro lado, Porras, Durand. en el 2018, realizaron una investigación titulada “Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú”. En donde su propósito fue Identificar la asociación del clima organizacional y la motivación del personal de enfermería en centro quirúrgico del Hospital Luis N. Sáenz. Fue una investigación de tipo descriptiva, corte transversal y enfoque cuantitativo. La muestra fue de 30 profesionales de enfermería. Sus resultados arrojaron que el 50% considera un clima organizacional favorable, 53% refirió una motivación elevada y el 47% baja. En la dimensión logro el 56.7% alta motivación, posibilidad de crecimiento 50% alta y 50% baja, promoción el 56.7% baja y 43.3% alta y finalmente en la dimensión responsabilidad el 66.7% baja y 33.3% baja. Sus conclusiones fueron que existe relación entre ambas variables (12). Asimismo, Cárdenas. en el 2018, realizó una investigación titulada “Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017”. En donde su propósito fue identificar la

relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Fue de tipo correlacional, corte transversal, diseño no experimental. La muestra fue de 30 profesionales de enfermería. Sus resultados arrojaron que el 87% tuvo motivación alta y el 76.7% tuvo un clima organizacional por mejorar. En cuanto a sus dimensiones, en necesidad de logro el 96.7% presentaron motivación alta, en necesidad de poder el 96.7% alta y en necesidad de afiliación el 93.3% alta. Sus conclusiones fueron que existe asociación entre las variables estudiadas, con un valor de  $p=0.018$  (13). De igual forma, Rosales, en el 2017, realizó una investigación titulada “Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016”. En donde su propósito determinar la relación que existe entre la motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016”. Fue una investigación de tipo hipotético – deductivo, enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, descriptivo y diseño no experimental. La muestra fue de 86 enfermeros. Sus resultados arrojaron que la motivación en el 48.8% fue media y el clima organizacional regular con 41.9%. En la dimensión logro el 46.5% fue medio, el 23.3% alto; en la dimensión poder el 52.3% fue medio, el 27.9% bajo y el 19.8% bajo; en la dimensión afiliación el 47.7% fue medio, el 26.7% bajo y el 25.6% alto. Sus conclusiones fueron que existe estrecha asociación entre las variables de estudio con un valor de  $p=0.00$  (14). Este estudio concuerda con Ticona, en el 2016, realizó una investigación titulada “clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión - EsSalud, Tacna, 2014”. En donde su propósito fue determinar la influencia del clima organizacional en la motivación laboral. Fue una investigación de nivel correlacional, tipo descriptiva, prospectiva y de corte transversal. La muestra fue 106 enfermeros. Sus resultados arrojaron que el 80% tuvo motivación media y clima organizacional regular 93%. Sus conclusiones fueron que se halló asociación ente ambas variables mediante la prueba de Spearman, en donde se obtuvo un valor de  $p=0.000$  (15).

En cuanto a la variable clima organizacional, Melgar. en el 2016, realizó una investigación titulada “Clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chincha marzo 2016”. En donde tuvo como propósito determinar el clima organizacional en los licenciados de enfermería del hospital San José de Chincha, marzo 2016. Fue una investigación con enfoque cuantitativo, de corte transversal y tipo descriptiva. La muestra fue de 50 profesionales de enfermería. Sus resultados arrojaron que el 70% respondió que el clima de la organización era medianamente favorable. Sus conclusiones fueron que en su mayoría tienen un clima organizacional medianamente favorable (16).

### **2.1.2. Antecedentes internacionales**

Además, Juárez. En México, en el 2018, realizó una investigación titulada “Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México”. En donde su propósito fue medir el clima organizacional en trabajadores del Hospital General “La Villa” de la Secretaría de Salud de la Ciudad de México. Fue una investigación tipo descriptiva, observacional y de corte transversal. La muestra fue de 264 empleados. Sus resultados arrojaron que el clima organizacional fue regular. Sus conclusiones fueron que el liderazgo influye en el clima organizacional con el valor de  $p=0.001$  (17).

En tanto a la variable motivación, López, Cruz, Cruz. en Ecuador, en el 2017, realizaron una investigación titulada “Vista de La motivación de los estudiantes de enfermería”. En donde tuvo como propósito indagar acerca de la motivación que tienen los estudiantes en vista a mejorar sus rendimientos académicos. Fue una investigación de tipo documental, descriptiva. La muestra fue de 46 estudiantes enfermeros. Sus resultados arrojaron que la actitud y aptitud son influyentes de la motivación. Solo el 34.7% estuvo motivado, el sexo femenino demostró mayor motivación con un 95.6%. Sus conclusiones fueron que la motivación influye en el rendimiento, de igual forma se recomiendan mayores estudios sobre el tema (18).

Para el clima organizacional, Ríos. en Nicaragua, en el 2017, realizó una investigación titulada “Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela DR. Alejandro Dávila Bolaños, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017”. En donde su propósito fue valorar el clima organizacional del departamento de enfermería en el Hospital Militar Escuela Dr. Alejandro Dávila Bolaños durante el periodo de marzo abril 2017. Fue una investigación de corte transversal y tipo descriptiva. La muestra fue de 30 trabajadores. Sus resultados arrojaron que la motivación fue media en los trabajadores, al igual que el clima organizacional. Sus conclusiones fueron que el clima organizacional fue regular (19).

Por el contrario, Piñera, Salva, Acosta, Vos, Stuyfs. en el 2016, en Cuba, realizaron una investigación titulada “Clima Organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención”. En donde su propósito fue identificar la percepción que tienen las enfermeras del nivel primario de atención sobre el clima organizacional. Fue una investigación de corte transversal y tipo descriptiva. La muestra fue de 68 profesionales de enfermería. Sus resultados arrojaron que la motivación fue baja. Sus conclusiones fueron que las enfermeras perciben un inadecuado clima organizacional (20). Refutando los estudios, Palate. en Ecuador, en el 2016, realizó una investigación titulada “clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Pediatría del Hospital General Docente Ambato”. En donde su propósito diseñar un mecanismo de evaluación del clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Pediatría del Hospital General Docente Ambato. Fue una investigación analítica, de enfoque cuantitativo y de tipo descriptiva. La muestra fue de 24 trabajadores de salud. Sus resultados arrojaron que la mayoría (92%) tiene un clima organizacional bueno. Sus conclusiones fueron que existe un clima organizacional positivo en la institución (21).

Finalmente, Segredo, López. en Cuba, en el 2016, realizó una investigación titulada “Evaluación del clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima. Cienfuegos, 2015”. En donde su propósito fue evaluar el clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima. Cienfuegos, 2015. Fue una investigación evaluativa. La muestra fue de 32 empleados. Sus resultados arrojaron que los directivos percibieron un clima organizacional entre 7.7 y 9.5 adecuado. Sus conclusiones fueron que el clima organizacional es adecuado en todas las dimensiones y con elevados promedios (22).

## **2.2. Bases teóricas**

### 2.2.1. Clima organizacional

Egusquiza (2003), indica que el clima laboral en una institución, es de suma importancia, debido a que es parte fundamental de una organización. Si bien es cierto, las organizaciones se encuentran en constante cambio, ya sean de organización o personal, de alguna forma afecta a los trabajadores, por ello, se debe fomentar el trabajo en equipo, para así mejorar la atención que se brinda con calidez y calidad en el servicio de enfermería. Las relaciones interpersonales en el trabajo, forman parte esencial para generar un adecuado clima laboral entre los compañeros, el apoyar y asistir al compañero, intercambiar conocimientos, ideas y prácticas, mejora las relaciones laborales y a su vez, la atención al usuario, logrando la satisfacción del mismo, así como del personal que proporciona la atención (23).

Dumler (2000), señala que es imprescindible la organización de trabajadores dentro de una institución, el ámbito laboral se presente flexible, cálido y con interacción constante, para que de esta manera se logren los objetivos de la institución en base a la política institucional aplicable. La innovación dentro en el trabajo, favorece el desarrollo de la misma, basándose en procesos creativos que satisfagan al usuario y al trabajador. En un hospital se prioriza la atención que se brinda al usuario, por lo tanto, se deben satisfacer las necesidades del mismo, como parte de ello, se encuentra también el hecho que el profesional de enfermería se desenvuelva de forma adecuada durante su labor, manteniendo la calma, paciencia y empatía que corresponde en su área laboral. De aquí parte la importancia del clima que se genera en el trabajo, debido a que este se transmite al usuario durante el procedimiento que se le realiza (24).

#### 2.2.2. Dimensiones del clima organizacional

Diaz (2013), define la Cultura organizacional: Corresponde a ejecutivos y gerentes de una institución, los cuales lideran una institución aportando sus conocimientos y gestionando el adecuado procedimiento, basado en estrategias que fomentan las relaciones entre los trabajadores, relaciones directas, respetando las normas de convivencia, así como las opiniones de sus compañeros (25).

Soto (2018), agrega el Diseño organizacional: Proceso en donde la institución identifica las formas más eficientes y eficaces, para aplicar estrategias definidas mediante los trabajadores. Para ello, se toman en cuenta 5 temas: definición de responsabilidades y funciones, mapeo de procesos, modelo de decisiones, modelo de capacidad y alineación de líderes (26).

Grifol (2019), añade que el Potencial humano es la capacidad de las personas para crear, y lograr sus objetivos individuales. Cada individuo tiene cualidades, las que se determinan de acuerdo al comportamiento que tome la persona ante una situación determinada. El capital humano de una organización es fundamental, ya que son estos los que ejecutan el trabajo, para la posterior obtención de resultados y logro de objetivos. Cuando se valora el capital humano, se halla el desempeño y rendimiento de los mismos (27).

### 2.2.3. Clima organizacional y motivación

Vera, Samudio (2013), refieren que es importante la aplicación de las técnicas motivacionales de manera regular, solo así se mantendrá un adecuado clima organizacional, a ello se le suma la importancia de las necesidades del trabajador. Es fundamental la inversión que se debe realizar para mejorar el clima organizacional, ya que así se obtendrán mejores resultados en los procesos laborales (27).

### 2.2.4. Motivación

Reina (2019), señala que la motivación es el comportamiento que toma un individuo, al realizar su trabajo, en función a su satisfacción y desempeño dentro de la institución, así mismo, los procesos de la organización, influye en la motivación del empleado, a manera de lograr un mismo objetivo. Si bien es cierto, existe un área encargada de motivar al personal, para que éste pueda realizar un adecuado trabajo, sin embargo, en los hospitales del estado, estos temas suelen dejarse de lado, por ello la importancia de practicar la auto motivación, realizar actividades que refuercen la atención y rendimiento durante el horario laboral, el estar motivado tiene implicancia dentro del clima organizacional, debido a que es necesario estar motivado para generar un clima agradable entre compañeros de trabajo, lo que genera a su vez el apoyo, trabajo en equipo y una mejor atención (28).

Paredes, Ttito (2018), incluye que es la fuerza que impulsa, la aplicación de tareas que se realiza a diario, el cual se destaca aún más en el ámbito laboral, ya que es aquí donde nos encontramos la mayor parte del día. El encontrarse motivado en el ámbito laboral, incluye la realización de un buen trabajo y un mayor rendimiento. Asimismo, las personas motivadas crean ambientes idóneos para el trabajo, expresando su confort con las personas que los rodean, en este caso los enfermeros estarían transmitiendo su bienestar al paciente, lo que genera finalmente un alto grado de satisfacción de expectativas. Por el contrario, si el trabajador demuestra su falta de motivación, generará en el paciente desconfianza y por ende el atendido tendrá la sensación de no haber cubierto sus expectativas con la atención que se le brindó (30).

#### 2.2.5. Teoría de las necesidades de Maslow

Grifol (2019), nos da a conocer el modelo de las necesidades, fundamentado por Abraham Maslow, en donde se indica que, dentro de estas, se incluyen diversas necesidades del individuo, destacando en el presente estudio las siguientes: Seguridad: hace referencia a la estabilidad, protección y salud dentro del lugar de trabajo; es parte del control que una persona tiene respecto a su vida.

Sociales: esta necesidad está relacionada a la motivación, debido a que el ser humano necesita de compañía, cuando hablamos de participación en la sociedad y en el tema afectivo. Formar parte de la sociedad implica establecer relación con otras personas, comunicarse, sentirse parte del grupo social, brindar y recibir afecto. Asimismo, demostrar interés por los demás, apoyarlos y motivar a sus compañeros de trabajo, generando un adecuado ambiente en el trabajo.

Reconocimiento: forma parte de la autoestima de cada persona, el hecho de sentirse apreciado, destacar en la actividad que realiza en el ámbito laboral, el respeto y autovaloración. Estas características no necesariamente se obtienen, debido al estímulo de otra persona, sino también se puede realizar la auto estimulación, tener un motivo por el cual hacer de forma correcta las cosas, la vocación de servicio del profesional de enfermería juega un papel importante en este ámbito.

Autorrealización, todos nos trazamos metas complejas y muchas veces son difíciles de alcanzar, en este sentido la persona se desarrolla y potencia su talento, en base al ámbito moral, espiritual y los objetivos que tenemos en la vida, esta forma parte de la motivación interna o auto motivación, para mantener un clima laboral adecuado, logrando los objetivos planteados. Trazarse metas de forma periódica implica nuevas metas a seguir, es la motivación para algunos trabajadores, la fuerza que impulsa el logro de objetivos (26).

Estas necesidades son fundamentales en el ámbito laboral de la persona, debido a que son indicadores de una adecuada motivación en el personal, esto conlleva a una mejor atención y por ende a un mejor servicio, satisfaciendo las necesidades de las personas, ajustándose siempre a los requerimientos de los mismos.

#### 2.2.6. Teoría X y

Egusquiza (2003), nos presenta el fundamento por Douglas Mc Gregory, quien hizo referencia a diversas visiones, en donde menciona que X representa el lado negativo de la personalidad y en donde se considera al empleado como operativo, flexible y adaptable en el trabajo, esto quiere decir que el trabajador suele mostrarse estático, pesimista, con aversión al trabajo y rígido, en ciertas ocasiones evita el trabajo, si bien es cierto en esta teoría el empleado busca seguridad, su elección siempre será la de evadir responsabilidades.

En cuanto a la teoría Y, se considera al empleado como activo, se muestran dinámicos, flexibles y optimistas. Los empleados disfrutan trabajar tanto de forma mental como física, tienen facilidad en la resolución de problemas, actúan de forma talentosa y creativa. Dentro de ello, el encargado de la empresa considera que las personas deben tener autocontrol, un alto grado de compromiso, deben aprender a buscar y aceptar responsabilidades. Si se le brindan las condiciones necesarias para realizar su trabajo, pues este trabajará adecuadamente, sin problemas.

Tanto Maslow como Mc. Gregory consideran que ambas teorías se relacionan, debido a que mencionan la motivación y el comportamiento humano, claves del clima organizacional, con la dirección de un líder, se podrán brindar soluciones a diversos problemas y reduciendo daños. El líder de un equipo, es el encargado de promover ambientes de trabajo saludables o también el llamado clima laboral adecuado, a modo de motivar al personal, para lograr la satisfacción de los pacientes y a su vez, la de los trabajadores (23).

#### 2.2.7. Teoría de Likert

Rodríguez E. (2016), refiere que el comportamiento se percibe de acuerdo a las condiciones laborales a la que una persona se expone, indica que esto se da a través de la percepción del trabajador. Señala tres variables que intervienen en el clima organizacional: las causales, son las que obtienen resultados y evolucionan, variables finales, gracias a las variables causales e intermedias resulta la pérdida, productividad o ganancia. Finalmente, las variables intermedias son las que promueven la motivación, toma de decisiones, rendimiento y comunicación, se centran en los procesos de las organizaciones. (31)

#### 2.2.7. Dimensiones de Motivación

Paredes, Ttito (2018), menciona la Necesidad de poder como el deseo de encontrarse satisfecho y conforme con lo que se tiene. El cual posteriormente este se transforma en un objetivo en la realidad que vivimos. Los autores del comportamiento de la persona refieren que lograr esto se torna difícil, pues por defecto el individuo siempre está inconforme con lo que tiene y anhelo todo aquello que aún no ha logrado. McClellan, indica que el poder tiene se representa mediante 2 caras, una de ellas ocasiona comportamientos negativos, tiene que ver con la sumisión- dominio, son las personas autoritarias que consideran que se debe hacer lo que creen conveniente. La segunda cara es positiva, el comportamiento se torna inspirador y persuasivo, que proviene de una persona que expresa habilidades y fortalezas, apoya a los demás y logra las metas trazadas (29).

Díaz (2013), interpreta la Necesidad de afiliación como la construcción de relaciones entre los miembros de la institución, los cuales facilitan los procesos laborales. Se centra en la calidad de las relaciones con la sociedad, es parte fundamental de la motivación, las relaciones interpersonales, el comunicarse y entablar lazos con los demás, de esta manera se logra la aceptación dentro de un grupo determinado, suele en algunos casos calmar la ansiedad, generalmente se busca la compañía de otra persona proyectando una buena imagen ante los demás, la mayor parte se le atribuye a las amistades, en pocas palabras la afiliación es el sentimiento de la persona por ser valorada por otra, motivada e incluida por las personas de su entorno, sentirse parte fundamental de la vida (25).

Izquierdo (2016), menciona la Necesidad de logro como la necesidad de socializar con los demás, entablar una relación positiva con los demás integrantes de la organización, esto a su vez influye en la realización de un mejor trabajo, en base a la comunicación y apoyo entre sí. La preocupación por interactuar con los compañeros de trabajo, con el fin de lograr un mismo objetivo, en bien de la organización. Se toman riesgos, se tiende a fijar objetivos, influye en el comportamiento de las personas, adoptando conductas similares, se basa en estrategias para ser probados por otras personas, proyectan una imagen favorable hacia otras personas, son capaces de controlar la presión. Su mayor deseo es ser admiradas, esta necesidad influye en la motivación (30)

## **2.3. Formulación de hipótesis**

### **2.3.1. Hipótesis general**

Existe relación entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

### **2.3.2. Hipótesis específicas**

1. Existe relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.
2. Existe relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.
3. Existe relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

## 2.4. Operacionalización de variables e indicadores

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Tipo de Variable	Escala	Indicadores
Clima Organizacional	Interrelación de individuos en un determinado ambiente de trabajo, el cual se centra en la estructura y funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta el diseño organizacional, el potencial humano y la cultura organizacional.	A. Diseño organizacional	Cualitativa	Ordinal	1. Toma de decisiones 2. Remuneración 3. Estructura
		B. Potencial humano			1. Innovación 2. Liderazgo 3. Recompensa 4. Confort
		C. Cultura organizacional			1. Identidad 2. Conflicto y cooperación 3. Motivación
Motivación	Fuerza que impulsa a la realización de actividades o tareas en base a la necesidad de poder, necesidad de afiliación y necesidad de logro.	A. Necesidad de poder			1. Influencia en el entorno 2. Competencia
		B. Necesidad de afiliación			1. Compañerismo 2. Relaciones sociales
		C. Necesidad de logro			1. Búsqueda de mejora 2. Desafíos

## 2.5. Definición de términos básicos

**Afiliación:** Relación social entre trabajadores, los cuales facilitan la ejecución de procesos (33).

**Clima organizacional:** Ambiente o área de trabajo, en donde el personal se desenvuelve, de acuerdo a las necesidades de la institución a la que prestan servicios (34).

**Motivación:** estímulo interno o externo, que anima al personal a ejercer sus funciones y labores dentro de la institución (35).

**Necesidad:** Exigencia por parte de la persona, la cual busca satisfacer estas necesidades a fin de cumplir las expectativas del empleador (35).

**Potencial humano:** virtudes y valores de una persona. Habilidades y destrezas con las que cuenta un trabajador al cumplir sus funciones (36).

## CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

### 3.1. Tipo y nivel de la investigación

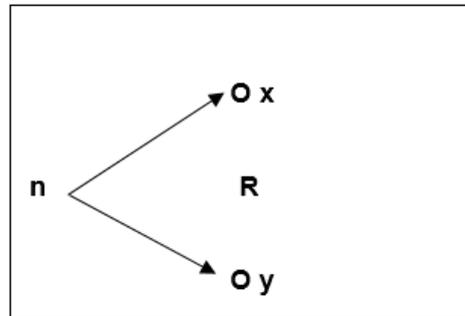
Es un estudio de enfoque cuantitativo, ya que aporta de forma científica a un hecho y se describen las variables de estudio. De orientación básica, debido a que se describe de forma teórica y a su vez se aportan conocimientos sobre las variables. Según el tiempo de ocurrencia el estudio es prospectivo y corte transversal, debido a la aplicación del instrumento por una sola vez y en un momento determinado, Hernández, Sampieri, Fernández y Baptista. (37) (38).

El nivel de investigación es correlacional, debido a que se determina la relación entre las variables de la investigación Maslow A. (36).

### 3.2. Diseño de la investigación

Se opta por el diseño no experimental, debido a que no se manipulan variables, ni se cambian adrede para evidenciar efectos sobre la variable dependiente.

Se aplicará el instrumento por única vez de forma transversal, asimismo se solicitará la información en un momento dado. Hernández, Sampieri, Fernández y Baptista. (33) (34).



Dónde:

n = Muestra

Ox = Variable independiente (Clima organizacional)

Oy = Variable Dependiente (Motivación)

R = Relación entre las variables.

### 3.3. Población y Selección de la muestra

#### **Población:**

Se trabajará con toda la población, conformada por 200 enfermeras, nombradas del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.

### Muestra:

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula estadística de proporciones de una población finita.

<b>n =</b>	$\frac{z^2 p q N}{z^2 p q + e^2 (N-1)}$
------------	---

### Dónde:

**n**=Tamaño de muestra.

**N**=Tamaño de población (N = 200).

**Z** =Nivel de confianza al 95% establecido por el investigador = 1.96.

**p** =0.5 Proporción de las enfermeras que están motivadas.

**q** =0.5 Proporción de las enfermeras que no están motivadas.

**e** =0.05 Margen de error permisible establecido por el investigador = 5%.

### Reemplazando:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (200)}{(1.96)^2 (0.5) (0.5) + (0.05)^2 (200-1)} \quad \mathbf{n=132}$$

**n** = 132 enfermeras.

## **Criterios de selección.**

### **Criterios de Inclusión:**

- ✓ Enfermeras(os) en condición laboral de nombradas y/o plazo fijo que laboran en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión.
- ✓ Enfermeras que laboren en el Hospital con un mínimo de 2 (dos) años de tiempo de servicio.
- ✓ Enfermeras que firman el consentimiento informado como sujeto de investigación.

### **Criterios de Exclusión:**

- ✓ Las enfermeras (os) que se encontraban con licencia con o sin goce de haber, licencia por enfermedad y/o de vacaciones.
- ✓ Enfermeras en condición laboral de contrato por terceros.
- ✓ Enfermeras(os) jefas (es) de los diferentes servicios.

### **Muestreo:**

El muestreo no probabilístico por conveniencia es el elegido, se obtuvo la muestra de 132 enfermeras nombradas como mínimo del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, bajo contrato indefinido, incluyendo a todos los servicios del lugar, trabajadores que deseen participar del estudio y firmen el consentimiento informado (39).

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

**Técnica:** Encuesta.

Instrumento 1: Clima organizacional

El cuestionario fue creado por Palma S., consta de 28 ítems, clasificados según dimensiones: diseño organizacional, potencial humano y cultura organizacional, la puntuación se designa, según escala ordinal (ninguno o nunca-1, poco-2, regular o algo-3, mucho-4) brindando un valor final de no saludable, por mejorar y saludable (13).

## Instrumento 2: Motivación

El cuestionario fue creado por Clelland M., consta de 15 ítems, clasificados según dimensiones: logro, afiliación y poder, la puntuación se designa, según escala ordinal (Muy en desacuerdo-1, En desacuerdo-2, Ni de acuerdo ni en desacuerdo -3, De acuerdo-4) brindando un valor final de baja, media y alta. (13)

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

### **3.4.2. Validación de instrumentos**

## **Instrumento 1: Clima organizacional**

### **Validez:**

Se validó el instrumento, mediante el juicio de expertos, 3 profesionales de gestión en servicios de salud, con el grado de doctores y magister, los cuales indicaron la aplicación del mismo.

### **Confiabilidad:**

Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto a 10 enfermeras, en primera instancia se modificaron los ítems que presentaban un valor por debajo de 0.7, estos ítems fueron (1,3,4,5,7,9,10,11,12,13,15,16,17,19,21,22,23,24,25,26,27,28) se utilizó un lenguaje sencillo para su aplicación, los ítems (32,33,34) fueron eliminados, posteriormente se empleó la prueba de Alpha de Cronbach, arrojando un valor de 0.80 lo que indica que el instrumento es excelente, teniendo en cuenta que el valor mínimo de la prueba es de 0.7. El objetivo de este instrumento es dar a

conocer la percepción que las enfermeras tienen sobre el clima organizacional, (13). (Ver Anexo 4)

### **Instrumento 1: Motivación**

#### **Validez:**

Se validó el instrumento, mediante el juicio de expertos, 5 profesionales de gestión en servicios de salud, con el grado de doctores y magister, los cuales indicaron la aplicación del mismo.

#### **Confiabilidad:**

Para determinar la confiabilidad, se realizó una prueba piloto a 10 enfermeras, en primera instancia se modificaron los ítems que presentaban un valor por debajo de 0.7, estos ítems fueron (6, 7, 8,9, 10, 13, 14,15) se utilizó un lenguaje sencillo para su aplicación, posteriormente se empleó la prueba de Alpha de Cronbach con el valor de 0.76, lo que indica que el instrumento es excelente, teniendo en cuenta que el valor mínimo de la prueba es de 0.7. (13) (Ver Anexo 4)

### **3.5. Plan de procesamiento y análisis de datos**

Se inició con el planteamiento del problema en el lugar elegido, luego se realizó la búsqueda de información sobre el tema tratado, posteriormente se recolectaron los antecedentes para luego ser sintetizados, así mismo se confeccionó la operacionalización de las variables con dimensiones e indicadores, se solicitaron los permisos necesarios para la aplicación del instrumento al personal de la institución mencionada. Asimismo, se coordinó con los trabajadores para completar las preguntas en un aproximado de 20 minutos.

Luego de obtener la información, se ingresará al programa SPSS 24.0, para elaborar gráficos y tablas. Se utilizará el análisis descriptivo e inferencial empleando los programas Excel y Spss, esto se realizará en base a las variables y dimensiones señaladas.

Se realizó el análisis estadístico descriptivo de asimetría y curtosis, para ello se aplicó las pruebas estadísticas de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk; con ello se determinó que la muestra no tiene distribución normal y por lo tanto se hace uso de la estadística no paramétrica.

Se determinaron las características de la muestra en base al análisis descriptivo y de frecuencias.

Para correlacionar ambas variables se utilizó la prueba estadística de Spearman, teniendo como referencia el Valor de  $p=0.05$ .

Debido a los hallazgos encontrados en la prueba de normalidad, se encontró que la prueba de Kolmogorov Smirnov es la seleccionada para el presente estudio, el cual determinó que por ser una muestra mayor a 100 y ser de distribución anormal, se realiza la prueba no paramétrica a través del coeficiente Spearman.

## **Aspectos éticos**

El estudio realizado, se someterá a la evaluación por parte del comité de investigación, indicando su aprobación a través del dictamen final.

Se cumplieron con los principios bioéticos, durante el proceso del mismo, los cuales se mencionan a continuación: No maleficencia, el estudio se realizará de forma anónima protegiendo la identidad del participante. Justicia, todos los participantes del estudio, serán encuestados sin distinción. Autonomía, el personal tendrá la libertad de responder a las interrogantes según su criterio y beneficencia, toda información será utilizada en bien de los involucrados. Se respeta la voluntad y participación de los profesionales de la salud, los cuales responderán a los instrumentos presentados, previo consentimiento.

## CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

### 4.1. Procesamiento de datos: Resultados

#### Análisis de normalidad de las variables de estudio

Para realizar el análisis estadístico inferencial y tomar la decisión de utilizar la estadística no paramétrica o paramétrica.

Tabla 1

*Pruebas de normalidad*

		Kolmogorov-Smirnov <sup>b</sup>			Shapiro-Wilk		
Clima organizacion		Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Motivación	Regular	,509	101	,000	,438	101	,000
	Bueno	,537	30	,000	,275	30	,000

*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

Tabla 2

*Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra*

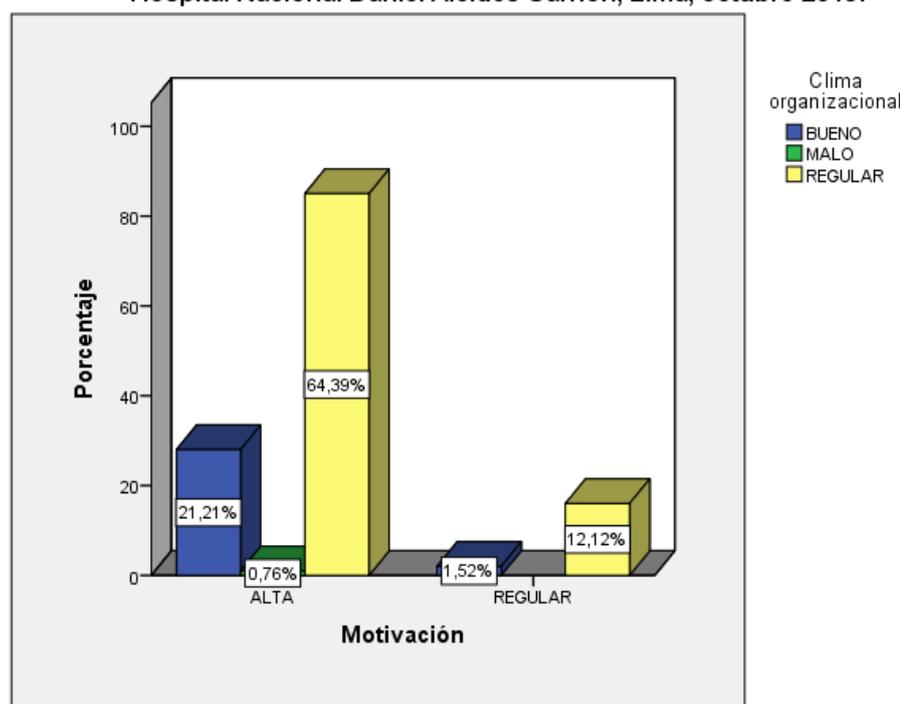
		Motivación	Clima organizacional
N		132	132
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	2,86	2,22
	Desviación estándar	,344	,434
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,518	,467
	Positivo	,346	,467
	Negativo	-,518	-,299
Estadístico de prueba		,518	,467
Sig. asintótica (bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

En las tablas 1 y 2, se evidencia el análisis de normalidad mediante estadísticos descriptivos asimétricos y curtosis, a su vez las pruebas de Kolmogorov Smirnov y Shapiro Wilk, determinaron que la distribución de la muestra es anormal por lo que los parámetros estadísticos fueron no paramétricos con un valor de 0.00.

Por lo tanto, se tomó la decisión del uso de la prueba de Kolmogorov Smirnov, ya que se trabaja con una muestra mayor de 100 personas en la presente investigación, asimismo se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman (Rho) para relacionar las variables de estudio.

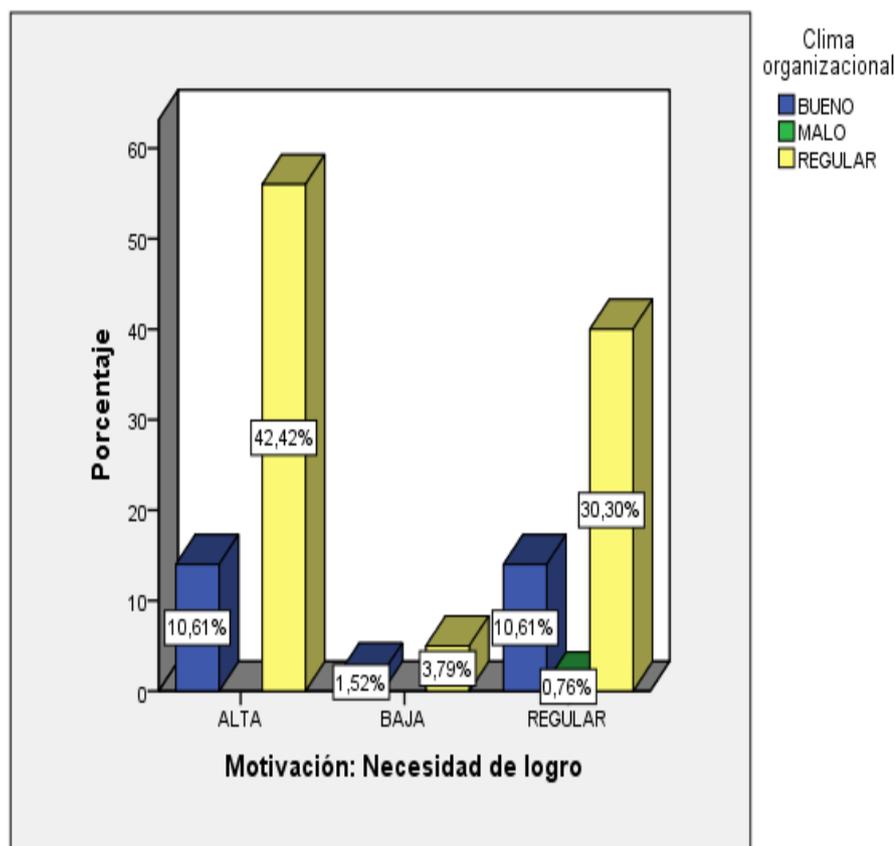
**Gráfico 1: Relación entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.**



*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

Se visualiza que, del total de 132 profesionales de enfermería, un poco más de la mitad el 64,39% presenta alta motivación y un clima organizacional regular. El 12,12% refirió una motivación regular y un clima organizacional regular. Por lo que, el nivel de motivación es alta.

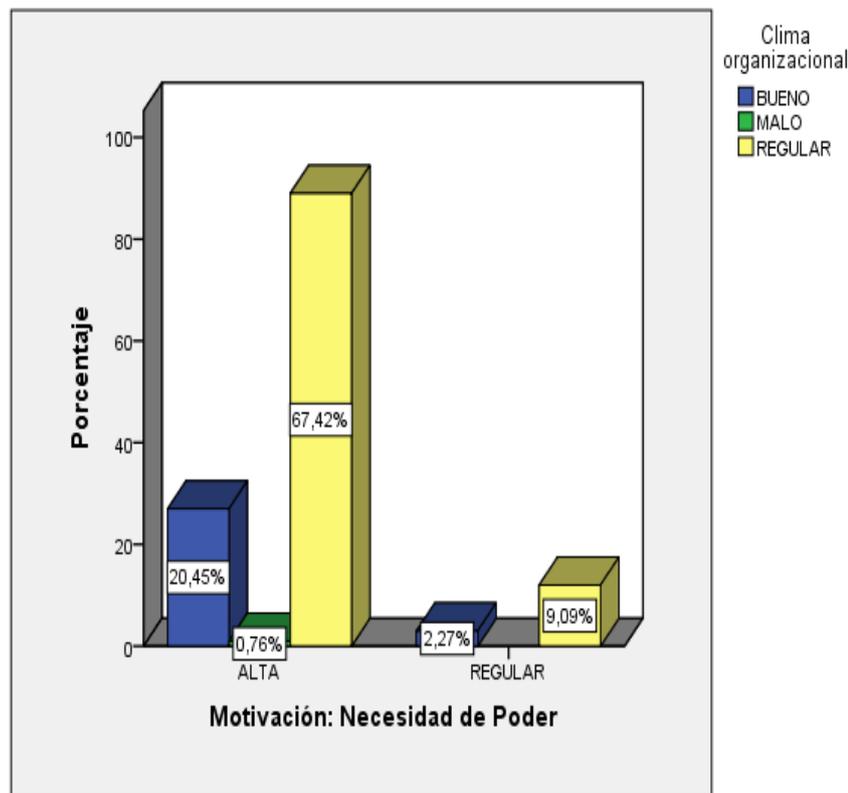
**Gráfico 2: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.**



*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

Se aprecia que el 42,42% presenta alta necesidad de logro y un clima regular, el 30,30% presenta una necesidad de logro regular y un clima regular, el 3,79% refiere baja necesidad de logro y regular clima organizacional. Por lo tanto la Motivación en la necesidad de logro es alta.

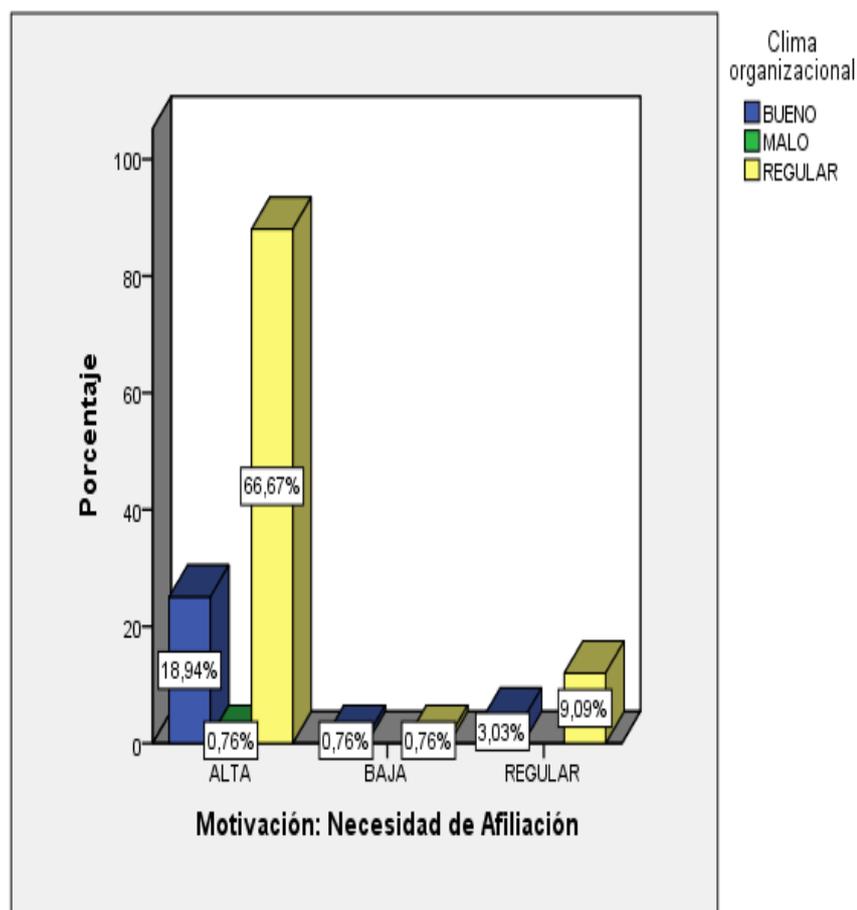
**Gráfico 3: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.**



*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

Se observa que el 67,42% presenta alta necesidad de poder y un clima regular, el 9,09% presenta una necesidad de poder regular y regular clima organizacional. Por lo que la Motivación en la necesidad de poder es alta.

**Gráfico 4: Relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.**



*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

Se destaca que el 66,67% presenta alta necesidad de afiliación y un clima regular, el 9,09% presenta una necesidad de afiliación regular y regular clima, finalmente el 0,76% presenta baja necesidad de afiliación con un clima organizacional bueno y malo respectivamente. Por lo tanto, la Motivación en la necesidad de afiliación es alta.

### Prueba de hipótesis general:

Hipótesis Nula (H0): No existe relación entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

Hipótesis Alternativa (Ha): Existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

### Regla de decisión:

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:  $p \leq 0,05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p \geq 0,05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$

Tabla 3

#### *Clima organizacional y motivación- tabulación cruzada*

		Clima organizacion		
			al	Motivación
Rho de Spearman	Clima	Coefficiente de correlación	1,000	,102
	organizacion	Sig. (bilateral)	.	,242
	al	N	132	132
Motivación		Coefficiente de correlación	,102	1,000
		Sig. (bilateral)	,242	.
		N	132	132

*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

De acuerdo a la prueba de coeficiente de relación Spearman (Rho), el valor obtenido fue de  $Rho=0.242$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y motivación.

De igual forma, se halló un valor de  $p=0.102$ , lo que indica relación positiva y baja, es decir a mejor clima organizacional, mayor será la motivación de enfermeras.

### Hipótesis Especifica 1:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

**Hipótesis Alternativa (H1):** Existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

### Regla de decisión:

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:  $p \leq 0,05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p \geq 0,05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$

Tabla 4

*Clima organizacional y Necesidad de logro- tabulación cruzada*

			<i>Clima organizacional</i>	<i>Necesidad de logro</i>
Rho de Spearman	<i>Clima organizacional</i>	Coeficiente de correlación	1,000	-,057
		Sig. (bilateral)	.	,519
		N	132	132
	<i>Necesidad de logro</i>	Coeficiente de correlación	-,057	1,000
		Sig. (bilateral)	,519	.
		N	132	132

*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

De acuerdo a la prueba de coeficiente de relación Spearman (Rho), el valor obtenido fue de  $Rho=0.519$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y necesidad de logro.

De igual forma, se halló un valor de  $p=-0.057$ , lo que indica relación negativa, es decir a menor clima organizacional, menor será la necesidad de logro en las enfermeras.

## Hipótesis Especifica 2:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

**Hipótesis Alternativa (H2):** Existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

### Regla de decisión:

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:  $p \leq 0,05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$

Tabla 5

*Clima organizacional y Necesidad de poder- tabulación cruzada*

		Clima organizacional		Necesidad de poder	
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,018	
		Sig. (bilateral)	.	,839	
		N	132	132	
	Necesidad de poder	Coefficiente de correlación	,018	1,000	
		Sig. (bilateral)	,839	.	
		N	132	132	

*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

De acuerdo a la prueba de coeficiente de relación Spearman (Rho), el valor obtenido fue de  $Rho=0.839$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y necesidad de poder.

De igual forma, se halló un valor de  $p=-0.018$ , lo que indica relación positiva y baja, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la necesidad de poder en las enfermeras.

### Hipótesis Especifica 3:

**Hipótesis Nula (H0):** No existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

**Hipótesis Alternativa (H3):** Existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.

### Regla de decisión:

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error

Regla de decisión:  $p \leq 0,05 \rightarrow$  se rechaza la hipótesis nula  $H_0$

$p \geq 0.05 \rightarrow$  se acepta la hipótesis alternativa  $H_a$

Tabla 6

*Clima organizacional y \* Necesidad de afiliación- tabulación cruzada*

		Clima	
		organizacio nal	Necesidad de afiliación
Rho de Spearman	Clima	1,000	-,055
	organizaciona		
	I	.	,527
	N	132	132
Necesidad de	Clima	-,055	1,000
	afiliación		
	I	,527	.
	N	132	132

*Fuente Propia, elaborado en el año 2020.*

De acuerdo a la prueba de coeficiente de relación Spearman (Rho), el valor obtenido fue de  $Rho=0.527$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alternativa, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y necesidad de afiliación.

De igual forma, se halló un valor de  $p=-0.055$ , lo que indica relación positiva y baja, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la necesidad de afiliación en las enfermeras.

## 4.2. Discusión de resultados

Actualmente, en diversas instituciones de salud del estado, se viene implementando la gestión del talento humano o también llamado el área de recursos humanos; a nivel nacional el sistema de salud aún no realiza una adecuada gestión eso incluye a los trabajadores de la salud, muchos de ellos no tienen una remuneración acorde a sus competencias y estudios, lo que genera malestar laboral, falta de motivación, malas relaciones interpersonales entre otros.

En el hospital se observa un inadecuado manejo del área de recursos humanos, falta de actividades que mejoren las relaciones interpersonales entre trabajadores, lo que afecta de forma directa al desempeño del trabajador, no se realiza un adecuado trabajo en equipo, por ello, muchas veces encontramos al paciente insatisfecho con la atención brindada por el personal.

En el presente estudio, se obtuvo como resultados inferenciales que no existe relación entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019, con el valor significativo de  $Rho=0.242$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y motivación; el valor de  $p=0.102$ , lo que indica relación positiva y baja, es decir a mejor clima organizacional, mayor será la motivación de enfermeras.

Se apoyan las investigaciones de Cárdenas (13), Ticona (15), Durand (12) y Rosales (14) mencionando que existe asociación entre las variables estudiadas. Por otro lado, Centty (11) quien indica que los factores motivacionales no se relacionan con el clima organizacional. Asimismo, Porras, Durand (12) señalan que existe relación entre ambas variables. Por el contrario, Ríos (19), Palate (21) mencionan un clima organizacional bueno. Piñera, Salva, Acosta, Vos, Stuyfs (20) refirieron que los trabajadores perciben un inadecuado clima organizacional, Ticona (15) el 80% tuvo motivación media y clima organizacional regular 93%. Melgar (16) el 70% señaló que el clima de la organización era medianamente favorable, Juárez (17) el clima organizacional fue regular. Finalmente, Segredo (22) afirma que el clima organizacional se relaciona a todas las dimensiones y con elevados promedios.

En cuanto a la relación entre clima organizacional y necesidad de logro, el valor obtenido fue de  $Rho=0.519$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, lo cual confirma la relación entre la variable y la primera dimensión, el valor de  $p=-0.057$ , indicó relación negativa, es decir a menor clima organizacional, menor será la necesidad de logro en las enfermeras.

Se apoya la afirmación de Centty (11), Porras, Durand (12), donde fundamenta que, existe relación entre clima organizacional y necesidad de logro. Otros autores que refutan estas afirmaciones son: Cárdenas (13) y Rosales (14) los cuales aseguran que no existe relación entre clima organizacional y la necesidad de logro.

Referente a la relación entre clima organizacional y necesidad de poder, el valor obtenido fue de  $Rho=0.839$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y necesidad de poder, el valor de  $p=-0.018$ , indicó relación positiva y baja, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la necesidad de poder en las enfermeras.

Muy parecidos son los resultados de Cárdenas (13) el cual indica relación entre clima organizacional y necesidad de poder. Se refuta con Centty (11) y Rosales (14) quienes indican que no existe relación entre clima organizacional y necesidad de poder.

En la última correlación realizada, entre clima organizacional y necesidad de afiliación, el valor obtenido fue  $Rho=0.527$ , lo cual confirma el rechazo de la hipótesis nula y la aceptación de la hipótesis alterna, es decir que existe relación significativa entre clima organizacional y necesidad de afiliación; el valor de  $p = 0.055$ , lo que indica relación positiva y baja, es decir a mayor clima organizacional, mayor será la necesidad de afiliación en las enfermeras. Los hallazgos son similares a los encontrados por Cárdenas (13) quien señala que existe relación entre ambas. A modo contradictorio, Centty, Ortega, (11), Rosales (14); indican que no existe relación entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación.

A modo de síntesis, se coincide con el sistema SERVIR, el cual nos indica la organización, planificación, gestión del desempeño, rendimiento, compensaciones y recursos humanos. Un buen clima organizacional parte de la gestión que se tenga en el área de recursos humanos, el tiempo invertido en mejorar las relaciones laborales, en incentivar al trabajador a realizar sus labores de forma ardua y constante, promoviendo la dinámica y el trabajo interdisciplinario. Se debe tomar en cuenta que una buena gestión, se refleja en el trabajo y desempeño profesional.

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

### **5.1 Conclusiones**

1. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.  $Rho=0.242$  y  $p=0.102$ , lo que indica relación positiva y baja.
2. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.  $Rho=0.519$  y  $p=-0.057$ , lo que indica relación negativa.
3. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.  $Rho=0.839$  y  $p=-0.018$ , lo que indica relación positiva y baja.
4. Si existe relación significativa entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.  $Rho=0.527$  y  $p=-0.055$ , lo que indica relación positiva y baja.

## 5.2 Recomendaciones

1. Debido a la relación existente entre clima organizacional y motivación, la dirección del Hospital deberá gestionar el talento humano e implementar actividades que fomenten el trabajo en equipo y las buenas relaciones interpersonales, incluir un trato horizontal entre compañeros de trabajo y superiores. Considerar actividades en un ambiente diferente al laboral, pudiendo tomarse en cuenta paseos recreacionales, festividades, reuniones, entre otros.

Se recomienda continuar con investigaciones sobre las variables en mención, para comparar y determinar la relación entre las variables y dimensiones, asimismo extender el estudio e incluir variables pertinentes en la investigación.

2. En la relación entre el clima organizacional y la dimensión necesidad de logro, se deberá motivar el desempeño del trabajador cumpliendo metas institucionales, incluir competencias laborales y considerar en la selección de trabajadores, las competencias para realizar trabajos en equipo y quehaceres interdisciplinarios. Crear ambientes confiables en donde se aporten ideas para mejorar el clima organizacional y potenciar la formación profesional en el trabajador. Promover el respeto entre colaboradores, brindar herramientas para el cumplimiento de trabajos y tareas asignadas, delegar responsabilidades generando confianza entre los mismos, potenciar la competitividad sana, tomar en cuenta las ideas brindadas por los colaboradores para mejorar el clima laboral.

3. En la relación entre clima organizacional y la dimensión necesidad de poder, se deberá realizar talleres motivacionales, que mejoren las capacidades blandas y comunicacionales en los trabajadores. En instituciones del Minsa se debe proporcionar condiciones básicas a los trabajadores para el cumplimiento de su labor, asimismo incluir remuneraciones de acuerdo a las competencias profesionales y experiencia previa. Reconocer los logros de los trabajadores mediante felicitaciones escritas o verbales, brindar autonomía generando un vínculo de confianza entre el empleado y el empleador.

4. En cuanto a la relación entre clima organizacional y la dimensión necesidad de afiliación, en la institución, se deberá aplicar instrumentos que midan el clima organizacional y la satisfacción en el ámbito laboral, evaluar las aptitudes del personal frente a situaciones de estrés y el manejo del mismo. Implementar programas y/o proyectos de responsabilidad social en donde se fomente el trabajo en equipo. Crear programas de desarrollo y aprendizaje, promover la capacitación constante, el aprendizaje y el compartir de conocimientos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Andrade J. Satisfacción laboral en trabajadores administrativos y operativos de la empresa - ECOMAX [Internet] [Tesis de bachiller de psicología]. [Lima – Perú]: Universidad Nacional Mayor de San Marcos; 2010 [citado 8 de octubre de 2017]. Disponible en: <http://bit.ly/2u27GJ9>
2. Sánchez I, Brea I, De La Cruz M, Matos I. Motivación y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos [Internet]. Scielo.sld.cu. 2017 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf>
3. Romero A, Banderas I. Clima Laboral en las enfermeras de un Hospital [Internet]. Sspa.juntadeandalucia.es. 2007 [cited 16 December 2019]. Available from: <http://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/huvvsites/default/files/revistas/ED-87-03.pdf>
4. Morales E. Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio de centro quirúrgico Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. EsSalud. 2016 [Internet]. Cybertesis.unmsm.edu.pe. 2016 [cited 16 December 2019]. Available from: [http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales\\_cm.pdf;jsessionid=A8B9C7C2B7ABE6F4865D9DEBFB9ED8B3?sequence=1](http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/5483/Morales_cm.pdf;jsessionid=A8B9C7C2B7ABE6F4865D9DEBFB9ED8B3?sequence=1)
5. Alvarado A, Cárdenas E, Salis P. "La motivación del personal de salud y la percepción del familiar del paciente sobre el cuidado en la unidad de cuidados intensivos. Hospital Julio Cesar Demarini Caro La Merced, 2017" [Internet]. Repositorio.unac.edu.pe. 2018 [cited 24 February 2020]. Available from: <http://repositorio.unac.edu.pe/handle/UNAC/2942>
6. Ríos A. Motivación y Satisfacción laboral del personal de salud - Servicios Básicos Hospital II Mollendo Essalud Arequipa [Internet]. Repositorio.unsa.edu.pe. 2010 [cited 24 February 2020]. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7601/ENMriloam.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

7. Vela S. Clima organizacional y satisfacción del usuario externo - Hospital Regional Hermilio Valdizan – Huánuco - 2015 [Internet]. 200.37.135.58. 2015 [cited 24 February 2020]. Available from: <http://200.37.135.58/handle/123456789/194>
8. Falcón F, Vergaray L. Clima organizacional del departamento de enfermería del servicio de emergencia de un Hospital Nacional de Lima [Internet]. Repositorio.uwiener.edu.pe. 2015 [cited 24 February 2020]. Available from: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/154/FALC%C3%93N-VERGARAY.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
9. Iglesias A, Sánchez Z. Generalidades del clima organizacional [Internet]. Scielo.sld.cu. 2015 [cited 24 February 2020]. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci\\_arttext&lng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2015000300002&script=sci_arttext&lng=en)
10. Brickley J. Diseño de organizaciones para crear valor de la estrategia a la estructura. Distrito Federal: Interamericana; 2010.
11. Centty J, Ortega M. Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del Hospital Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa-2017 [Internet]. 2018 [cited 5 December 2019]. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6970/ENScevajc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
12. Porras A, Durand J. Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú [Internet]. 2018 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://www.upch.edu.pe/vrinve/dugic/revistas/index.php/RENH/article/view/3521>
13. Cárdenas N. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017 [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2018 [cited 21 September 2019]. Available from: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24325/Cardenas\\_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/24325/Cardenas_PNO.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

14. Rosales F. Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016 [Internet]. Repositorio.ucv.edu.pe. 2017 [cited 21 September 2019]. Available from: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8712/Rosales\\_PF.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8712/Rosales_PF.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Ticona Y. Influencia del clima organizacional en la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Daniel Alcides Carrión - EsSalud, Tacna, 2014. [Internet]. Repositorio.unjbg.edu.pe. 2019 [cited 21 September 2019]. Available from: [http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1061/TM214\\_Ticona\\_Paco\\_YS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/1061/TM214_Ticona_Paco_YS%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
16. Melgar D. Clima organizacional en los licenciados de enfermería del Hospital San José de Chincha Marzo 2016 [Internet]. Repositorio.upsjb.edu.pe. 2016 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://repositorio.upsjb.edu.pe/bitstream/handle/upsjb/531/T-TPLE-Diana%20Estefan%C3%ADa%20Melgar%20Aguilar.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
17. Juárez S. Clima organizacional entre los trabajadores del Hospital General “La Villa”: hospital de segundo nivel de atención de la Ciudad de México [Internet]. Scielo.sld.cu. 2018 [cited 21 September 2019]. Available from: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-34662018000400097](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662018000400097)
18. López I, Cruz M, Cruz N. Vista de La motivación de los estudiantes de enfermería [Internet]. Investigacion.utmachala.edu.ec. 2017 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://investigacion.utmachala.edu.ec/proceedings/index.php/utmach/article/view/156/132>
19. Ríos G. Clima organizacional del departamento de enfermería del Hospital Militar Escuela DR. Alejandro Dávila BolañoS, Managua, Nicaragua, marzo-abril 2017. [Internet]. Repositorio.unan.edu.ni. 2017 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://repositorio.unan.edu.ni/7909/2/t952.pdf>

20. Piñera A, Salva A, Acosta S, Vos P, Stuyfs P. Clima Organizacional: Percepción por enfermeras del Nivel Primario de Atención [Internet]. Revenfermeria.sld.cu. 2019 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://www.revenfermeria.sld.cu/index.php/enf/article/view/967/187>
21. Palate C. Clima organizacional del personal de enfermería del servicio de Pediatría del Hospital General Docente Ambato [Internet]. 2016 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/5514/1/PIUAMSS013-2016.pdf>
22. Segredo A, López P. “Evaluación del clima organizacional en el complejo hospitalario Gustavo Aldereguía Lima. Cienfuegos, 2015 [Internet]. Scielosp.org. 2016 [cited 5 December 2019]. Available from: <https://scielosp.org/article/rcsp/2019.v45n1/e988/es/>
23. Egusquiza L. Motivación y Nivel de Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Infectología y Neumología del Instituto de Salud del Niño (Tesis de Licenciatura). Lima. Universidad Particular Cayetano Heredia.2003
24. Dumler F. Una vez más hablemos de cultura organizacional [Internet]. Sisbib.unmsm.edu.pe. 2000 [cited 21 September 2019]. Available from: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v03\\_n6/hablemos.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/administracion/v03_n6/hablemos.htm)
25. Diaz J. ¿Qué es la cultura organizacional de una empresa? [Internet]. Emprendices. 2013 [cited 18 February 2020]. Available from: <https://www.emprendices.co/que-es-la-cultura-organizacional-de-una-empresa/21>. Soto R. “Diseño de una Estructura Organizacional, para la empresa TURBOMECANICA LTDA.” [Internet]. Repobib.ubiobio.cl. 2018 [cited 18 February 2020]. Available from: [http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2295/1/Soto\\_Concha\\_Raul\\_Fer](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2295/1/Soto_Concha_Raul_Fer)
26. Grifol D. Motivación y clima organizacional [Internet]. 2019 [cited 21 September 2019]. Available from: <https://danielgrifol.es/motivacion-y-clima-organizacional/>

27. Vera M, Samudio M. Clima organizacional de enfermería en los hospitales regionales del Instituto de Previsión Social [Internet]. Scielo.iics.una.py. 2013 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://scielo.iics.una.py/pdf/iics/v11n2/v11n2a06.pdf>
28. Reina L. La motivación profesional en Enfermería desde una perspectiva fenomenológica [Internet]. NOOSFERA. 2019 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://www.fundacionindex.com/blog/2012/04/la-motivacion-profesional-en-enfermeria-desde-una-perspectiva-fenomenologica/>
29. Paredes G, Ttito C. Dimensiones de la motivación en el desempeño [Internet]. Repositorio.unsa.edu.pe. 2018 [cited 21 September 2019]. Available from: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6033/Rlpalego.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
30. Izquierdo J. Trabajo y realización personal [Internet]. Pdfs.wke.es. 2016 [cited 18 February 2020]. Available from: <http://pdfs.wke.es/2/6/7/9/pd0000012679.pdf>
31. Rodríguez E. El Clima Organizacional presente en una empresa de servicio [Internet]. Servicio.bc.uc.edu.ve. 2016 [cited 14 July 2020]. Available from: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/educacion-en-valores/v1n25/vol1n252016.pdf#page=9>
32. Apuntes de Psicología para universitarios y Psicólogos. [Internet]. Psikipedia.com. 2019 [cited 21 September 2019]. Available from: <https://psikipedia.com/libro/motivacion/1376-la-motivacion-de-afiliacion>
33. García, P., Moro, T., y Medina, T. (2011, junio). Evaluación y dimensiones que definen el clima y la satisfacción laboral en el personal de enfermería. Unidad de Apoyo a la Investigación en Enfermería, Hospital General Universitario Gregorio Marañón, Madrid, España. Revista de Calidad Asistencial, 25(4), 207–214. Recuperado el 16 de enero, desde: Doi: 10.1016/j.cali.2010.02.003
34. Afiliación [Internet]. Afiliación. 2019 [cited 16 August 2019]. Available from: <https://www.definición.de/afiliacion/>

35. Zuluaga M. Clima organizacional. Departamento Administrativo de la Función Pública [Internet] 2019 [cited 16 August 2019]. Available from: <https://medicalidad.dafp.gov.co/documentacion/Componente%20Ambiente%20de%20Control/Clima%20Organizacional.pdf>
36. Ajello A. La motivación para aprender. Manual de psicología de la educación. España, 2003.
37. Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. Baptista Lucio, P. Metodología de la Investigación. 6ª. ed. México, D.F: McGraw-Hill; 2014. Pág. 634p.
38. Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio [Internet]. Scielo.conicyt.cl. 2017 [cited 13 August 2019]. Available from: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
39. García J. Estudios descriptivos [Internet]. Webpersonal.uma.es. 2004 [cited 13 August 2019]. Available from: <http://webpersonal.uma.es/~jmpaez/websci/BLOQUEIII/DocbIII/Estudios%20descriptivos.pdf>

**ANEXOS**

### Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Qué relación existe entre la clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ¿Lima, octubre-2019?</p> <p><b>Problemas específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ¿Lima, octubre-2019?</li> <li>¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ¿Lima, octubre-2019?</li> <li>¿Qué relación existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, ¿Lima, octubre-2019?</li> </ol>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Conocer la relación que existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</li> <li>Analizar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</li> <li>Identificar la relación que existe entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</li> </ol>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la motivación y clima organizacional en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</p> <p><b>Hipótesis Específicas</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de logro en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</li> <li>Existe relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de poder en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</li> <li>Existe relación entre clima organizacional y motivación en la dimensión necesidad de afiliación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019.</li> </ol>	<p><b>Variable 1</b></p> <p>Motivación</p> <p><b>Variable 2</b></p> <p>Clima Organizacional</p>	<p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Influencia en el entorno</li> <li>Competencia</li> <li>Compañerismo</li> <li>Relaciones sociales</li> <li>Búsqueda de mejora desafíos</li> </ol> <p><b>Indicadores</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Toma de decisiones</li> <li>Remuneración</li> <li>Innovación</li> <li>Liderazgo</li> <li>Recompensa</li> <li>Confort</li> <li>Identidad</li> <li>Conflicto y cooperación</li> <li>Motivación</li> </ol>	<p><b>Tipo de investigación:</b></p> <p>De enfoque cuantitativo, básica, prospectiva y corte transversal.</p> <p><b>Diseño de la investigación:</b></p> <p>No experimental, debido a que no se manipulan las variables de estudio.</p> <p><b>Población:</b></p> <p>132 enfermeras nombradas.</p> <p><b>Muestreo:</b></p> <p>No probabilístico.</p> <p><b>Muestra:</b></p> <p>132 enfermeras nombradas.</p>

**Anexo 2: Instrumento 1**  
**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER**  
**ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN DE SALUD**

**Escala del Clima Organizacional**

Estimado Trabajador (a): Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, para la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, LIMA, OCTUBRE-2019".

**Datos generales:**

Edad: 

30 a 40	45 a 55	55 a más
---------	---------	----------

 Género: 

F	M
---	---

  
 Estado Civil: 

S	C	V	D
---	---	---	---

 Grado académico: 

Bachiller	Magister	Dr.(a)
-----------	----------	--------

El presente cuestionario es confidencial y anónimo, por favor responda con un "X" la opción que considere correcta.

1	2	3	4
Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre

N°	ÍTEM	1	2	3	4
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
1	Mi centro de labores me ofrece la oportunidad de hacer lo que mejor sé que hacer				
2	Mi jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable				
3	Mi contribución juega un papel importante en el éxito de mi organización de salud.				
4	Estoy comprometido con mi organización de salud.				
5	Las otras áreas o servicios me ayudan cuando los necesito.				
6	Puedo contar con mis compañeros de trabajo cuando los necesito.				
7	Me interesa el desarrollo de mi organización de salud.				
8	Recibo buen trato en mi establecimiento de salud.				
<b>DISEÑO ORGANIZACIONAL</b>					
9	Mi jefe inmediato trata de obtener información antes de tomar una decisión				
10	Mi remuneración es adecuada en relación con el trabajo que realizo				
11	Conozco las tareas o funciones específicas que debo realizar en mi organización				
12	Las tareas que desempeño corresponden a mi función				
13	En mi organización participo en la toma de decisiones				
14	Mi salario y beneficios son razonables.				
15	Mi jefe inmediato se comunica regularmente con los trabajadores para recabar apreciaciones técnicas o percepciones relacionadas al trabajo.				
16	Mi jefe inmediato me comunica si estoy realizando bien o mal mi trabajo.				
17	Presto atención a los comunicados que emiten mis jefes.				
<b>POTENCIAL HUMANO</b>					
18	La innovación es característica de nuestra organización				
19	Mis compañeros de trabajo toman iniciativas para la solución de problemas				
20	Mi jefe está disponible cuando se le necesita				
21	Mi trabajo es evaluado en forma adecuada				
22	Es fácil para mis compañeros de trabajo que sus nuevas ideas sean consideradas				
23	Los premios y reconocimientos son distribuidos en forma justa.				
24	Mi institución es flexible y se adapta bien a los cambios				
25	La limpieza de los ambientes es adecuada.				
26	Nuestros directivos contribuyen a crear condiciones adecuadas para el progreso de mi organización.				
27	Existen incentivos laborales para que yo trate de hacer mejor mi trabajo.				
28	En términos generales me siento satisfecho con mi ambiente de trabajo.				

## Anexo 3: Instrumento 2

### UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER ESCUELA DE POSTGRADO MAESTRIA EN GESTIÓN DE SALUD

#### Escala de motivación

Estimado Trabajador (a): Le agradecemos anticipadamente por su colaboración, dar su opinión sobre el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, para la investigación: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN ENFERMERAS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, LIMA, OCTUBRE-2019".

#### Datos generales:

Edad: 

30 a 40	45 a 55	55 a más
---------	---------	----------

 Género: 

F	M
---	---

  
 Estado Civil: 

S	C	V	D
---	---	---	---

 Grado académico: 

Bachiller	Magister	Dr.(a)
-----------	----------	--------

El presente cuestionario es confidencial y anónimo, por favor responda con un "X" la opción que considere correcta.

1	2	3	4
Absolutamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo

N°	ÍTEM	1	2	3	4
<b>NECESIDAD DE LOGRO</b>					
1	Intento mejorar mi desempeño laboral				
2	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes				
3	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas				
4	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas				
5	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil				
<b>NECESIDAD DE PODER</b>					
6	Me gusta trabajar en competición y ganar				
7	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión				
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo				
9	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo				
10	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean				
<b>NECESIDAD DE AFILIACIÓN</b>					
11	A menudo me encuentro hablando con otras personas del hospital sobre temas que no forman parte del trabajo				
12	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en el hospital				
13	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo				
14	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones				
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)				

#### Anexo 4: Valores generales de los instrumentos

VARIABLES	VALORES GENERALES		
MOTIVACIÓN	0-37 =MALA	38-74= REGULAR	75-112= BUENA
CLIMA ORGANIZACIONAL	0-20 =BAJA	21-40= REGULAR	41- 60 = ALTA

Fuente: Elaboración propia.

## Anexo 5: Confiabilidad del instrumento

### Confiabilidad del instrumento de Clima Organizacional

N.º	ITEM																																		Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	92	
2	3	2	3	2	3	1	3	3	2	4	3	2	3	1	3	2	2	4	2	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	1	3	4	93	
3	2	3	2	4	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	93	
4	3	2	3	3	2	1	2	2	3	4	3	2	4	4	3	2	2	4	2	3	1	2	4	2	3	2	1	4	2	2	4	1	3	3	88	
5	3	4	2	2	2	1	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	2	1	3	1	2	4	2	2	2	1	4	1	4	4	2	2	3	77	
6	2	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	1	4	3	93	
7	4	2	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	4	2	4	3	2	4	3	4	2	1	4	2	3	3	2	4	3	4	4	1	4	4	101	
8	4	4	2	2	2	1	2	1	1	4	2	2	4	4	3	2	1	2	2	1	1	2	4	2	4	2	1	4	2	1	4	2	2	4	81	
9	4	2	4	2	4	1	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	2	1	4	3	4	4	2	3	3	3	4	2	4	4	103	
10	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	3	4	1	2	2	1	3	3	79	
Varianza	0.67	0.84	0.46	0.49	0.68	0.71	0.49	0.89	0.50	0.49	0.27	0.27	0.46	0.90	0.40	0.18	0.44	0.77	0.46	0.89	0.28	0.32	0.27	0.28	0.40	0.46	0.54	0.10	0.71	0.99	0.71	0.23	0.54	0.27	77.33	
Suma_var	17.33																																			

Leyenda 1: menor calificación  
4: mayor calificación

k (ITEM) 34  
N 10  
r-Alpha de Cronbach 0.80

*Fuente: Rosales F. Motivación y clima laboral del personal de enfermería de un hospital público de Lima – 2016*

Mientras más se aproxime el valor de Alpha de Cronbach al número 1, mayor será la confiabilidad, por ende, se obtuvo 0.80, lo que indica buena consistencia interna.



### Anexo 6: Prueba binomial del cuestionario

	Juez 1	Juez 2	Juez 3	Juez 4	Juez 5	Suma	Probabilidad
Item 1	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 2	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 3	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 4	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 5	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 6	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 7	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 8	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 9	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 10	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 11	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 12	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 13	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 14	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 15	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 16	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 17	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 18	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 19	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 20	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 21	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 22	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 23	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 24	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 25	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 26	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 27	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 28	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 29	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 30	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 31	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 32	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 33	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 34	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 35	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 36	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 37	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 38	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 39	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 40	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 41	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 42	1	1	1	1	1	5	0,03125
Item 43	1	1	1	1	1	5	0,03125
						Suma	1,34375
						Div.	0,03125

Se consideró:

0= respuesta inadecuada / 1= Respuesta adecuada

Si  $p < 0.05$ , la concordancia es significativa de acuerdo a los resultados hallados ( $p=0.03$ ), por lo que se considera el instrumento válido.

GRADO DE CONCORDANCIA ENTRE LOS JUECES SEGÚN  
LA PRUEBA BINOMIAL

Nº	Apellidos y Nombres	DNI	Decisión
1	Dra. Timana Yenque, Lilliana Zedeyda	09437379	Es aplicable
2	Dra. Arzapalo Callupe, Gladys	25774323	Es aplicable
3	Mg. Aguayo Cabana, Anabel Roxana.	09608099	Es aplicable
4	Mg. Cruz Sumarriva Gladys Maritza	09631229	Es aplicable
5	Mg. Ruth Rosario Rojas Ramos	46673944	Es aplicable

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Aguayo Cabana Anabel Roxana  
 1.2. Grado Académico: Magister en gerencia en Salud  
 1.3. Profesión: Jic. en enfermería  
 1.4. Institución donde labora: Hospital Nacional Daniel Alcides Combari  
 1.5. Cargo que desempeña: Enfermera Asistencial  
 1.6. Denominación del Instrumento: Clima Organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Combari, octubre 2019  
 1.7. Autor del instrumento: Stomath del castillo Gonzales cep. 53387

II. VALIDACIÓN:

Nº	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno	
			1	2	3	4	5	
1	CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X	
2	OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X	
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X	
4	COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X	
5	PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X	
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X	
SUMATORIA PARCIAL								30
SUMATORIA TOTAL								30

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Opinión: \_\_\_\_\_  
 3.2. Observaciones: \_\_\_\_\_

  
 Dra. Anabel Roxana Aguayo Cabana  
 Enfermera Asistencial  
 Hospital Nacional Daniel Alcides Combari  
 CEP 53387

Sello y Firma



**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Thianah Yanque

1.2. Grado Académico: Doctor en Ciencias

1.3. Profesión: Enfermera

1.4. Institución donde labora: HDAE - UCV

1.5. Cargo que desempeña: Enfermera / docente

1.6. Denominación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN EMPLEADOS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CABRÓN

1.7. Autor del instrumento: Samuel Del Castillo

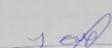
**II. VALIDACIÓN:**

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	May Bueno					May Bueno
			1	2	3	4	5	
1	CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión						✓
2	OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles						✓
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría						✓
4	COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable						✓
5	PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados						✓
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento						✓
SUMATORIA PARCIAL								30
SUMATORIA TOTAL								30

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Opinión: \_\_\_\_\_

3.2. Observaciones: \_\_\_\_\_

  
**Dra. Lilliana Z. Thianah Yanque**  
 CEP: 22550 REC: 2251  
 REM: 055 RED: 025

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Arzapalo Calupe Gladys

1.2. Grado Académico: DOCTORA EN CIENCIAS DE LA SALUD

1.3. Profesión: ENFERMERA

1.4. Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CABRÓN

1.5. Cargo que desempeña: ENFERMERA / DOCENTE

1.6. Denominación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN EMPLEADOS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CABRÓN

1.7. Autor del instrumento: SAMUEL DEL CASTILLO

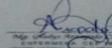
**II. VALIDACIÓN:**

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	May Bueno					May Bueno
			1	2	3	4	5	
1	CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión						✓
2	OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles						✓
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría						✓
4	COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable						✓
5	PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados						✓
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento						✓
SUMATORIA PARCIAL								30
SUMATORIA TOTAL								30

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Opinión: \_\_\_\_\_

3.2. Observaciones: \_\_\_\_\_

  
**Dra. Gladys Arzapalo Calupe**  
 CEP: 22550 REC: 2251  
 REM: 055 RED: 025

Sello y Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): Guara Zambrano Gloria

1.2. Grado Académico: MAESTRO EN SESIÓN DE LOS SEMINARIOS DE LA UNAM

1.3. Profesión: ENFERMERA

1.4. Institución donde labora: HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CABRÓN

1.5. Cargo que desempeña: ENFERMERA ASISTENCIAL

1.6. Denominación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN EMPLEADOS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CABRÓN

1.7. Autor del instrumento: Samuel Del Castillo

**II. VALIDACIÓN:**

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	May Bueno					May Bueno
			1	2	3	4	5	
1	CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión						✓
2	OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles						✓
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría						✓
4	COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable						✓
5	PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados						✓
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento						✓
SUMATORIA PARCIAL								30
SUMATORIA TOTAL								30

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Opinión: Excelente

3.2. Observaciones: \_\_\_\_\_

  
**Guara Zambrano Gloria**  
 CEP: 22550 REC: 2251  
 REM: 055 RED: 025

Sello y Firma

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): ROJAS REYES RUTH ROJAZO

1.2. Grado Académico: MAESTRO

1.3. Profesión: LICENCIADA EN ENFERMERIA

1.4. Institución donde labora: HOSPITAL SAN CARLOS

1.5. Cargo que desempeña: COORDINADORA DE SALUD OCUPACIONAL

1.6. Denominación del instrumento: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN EMPLEADOS DEL HOSPITAL NACIONAL DANIEL A. CABRÓN

1.7. Autor del instrumento: PALMAS Y CALLOSA H.

**II. VALIDACIÓN:**

N°	INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	May Bueno					May Bueno
			1	2	3	4	5	
1	CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilite su comprensión						✓
2	OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles						✓
3	CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría						✓
4	COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable						✓
5	PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados						✓
6	SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento						✓
SUMATORIA PARCIAL								30
SUMATORIA TOTAL								30

**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Opinión: Excelente

3.2. Observaciones: \_\_\_\_\_

  
**Ruth Rojas Reyes**  
 CEP: 22550 REC: 2251  
 REM: 055 RED: 025

Sello y Firma

### Anexo 6: Indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	ITEMS	PUNTAJE	VALOR FINAL
Clima Organizacional	D. Diseño organizacional	1-8	1=Nunca 2=A veces 3=Frecuentemente 4=Siempre	Baja= 0-20 pts. Regular= 21-40 pts. Alta= 41-60 pts.
	E. Potencial humano	9-17		
	F. Cultura organizacional	18-28		
Motivación	D. Necesidad de poder	1-5	1=Absolutamente en desacuerdo 2=En desacuerdo 3=Indiferente 4=De acuerdo	Buena= 75-112 pts. Regular= 38-74 pts. Mala =0-37 pts.
	E. Necesidad de afiliación	6-10		
	F. Necesidad de logro	11-15		

## **Anexo 7: Formato de consentimiento informado**

La presente investigación tiene por título “Clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019, realizado por Siomarith del Castillo Gonzales y Patricia Pascuala Betancourt Pérez de la Universidad Privada Norbert Wiener de la Escuela de Postgrado en Salud.

Mediante la presente se le manifiesta, que el estudio se realiza de forma anónima, por lo que no será necesario colocar su nombre. La encuesta tiene un tiempo aproximado de 20 minutos para el llenado de ambos instrumentos, con el objetivo de determinar la relación entre clima organizacional y motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, octubre-2019. La información que usted brinde, se analizará y procesará para el logro de los objetivos mencionados en el estudio.

Doy fé de la información brindada por las encargadas del estudio, así mismo de la finalidad y los beneficios, por lo que acepto ser parte de la investigación.

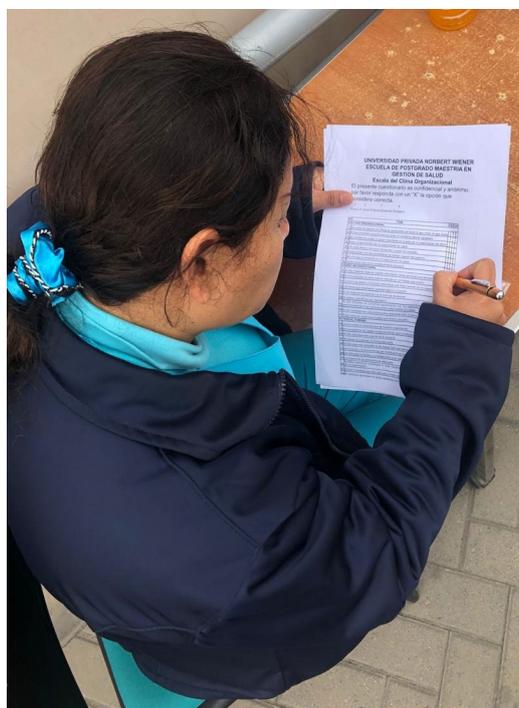
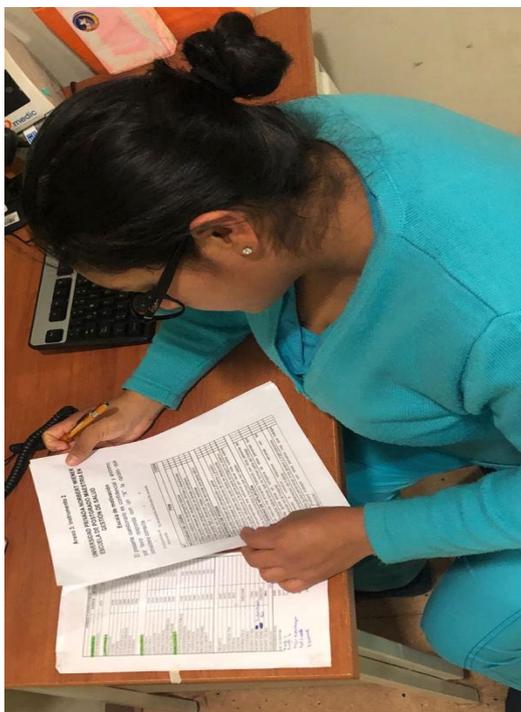
---

Firma del participante

---

Firma del investigador

## Anexo 8: Aplicación del instrumento



## **Anexo 9: Carta de aprobación de la institución**

