



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL
PROFESIONAL DE ENFERMERÍA, HOSPITAL DE CHANCAY
Y SERVICIOS BÁSICOS DE SALUD, DR. HIDALGO ATOCHE
LÓPEZ 2022**

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE ESPECIALISTA EN
GESTIÓN DE SERVICIOS DE SALUD Y ENFERMERÍA**

AUTORA:

CHUN HOYOS, MAGALI MILAGROS

ASESORA:

MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mi familia, esposo, hijos y padres, quienes con amor siempre han estado a mi lado en cada proyecto nuevo que he iniciado, brindándome su amor, comprensión y aliento para continuar.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por su infinito amor, a mis padres que siempre han estado a mi lado enseñándome a no darme por vencida, a mi esposo por el aliento constante y a mis hijos por su infinita comprensión.

ASESORA:
MG. PRETELL AGUILAR, ROSA MARÍA

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

SECRETARIO : Dra. Uturnco Vera Milagros Lisbeth

VOCAL : Mg. Suarez Valderrama Yurik Anatoli

Índice

DEDICATORIA		
AGRADECIMIENTO		
ÍNDICE		
RESUMEN		
ABSTRACT		
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	15
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
1.4.1. Teórica	17
1.4.2. Metodológica	17
1.4.3. Práctica	18
1.5. Limitaciones de la investigación	19
1.5.1. Temporal	19
1.5.2. Espacial	19
1.5.3. Recursos	19

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1 Antecedentes	21
2.1.1 Nacionales	21
2.1.2 Internacionales	24
2.2 Bases Teóricas	25
2.2.1 Clima Organizacional	25
2.2.2 Motivación Laboral	30
2.3 Hipótesis	33
2.3.1 Hipótesis General	33
2.3.2 Hipótesis Específicas	34
 CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	 35
3.1 Método de Investigación	35
3.2 Enfoque Investigativo	35
3.3 Tipo Investigativo	35
3.4 Diseño Investigativo	36
3.5 Población, muestra y muestreo	36
3.6 Variables y operacionalización	39
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....		43
3.7.1 Técnica	43
3.7.2 Descripción de instrumentos.....		44
3.7.3 Validación	45
3.7.4 Confiabilidad	46
3.8 Plan de Procesamiento y análisis de datos		47
3.9 Aspectos éticos	48
 CAPÍTULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS		 50
4.1 Cronograma de actividades	50

4.2 Presupuesto	52
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	53
ANEXOS	67
Anexo A. Matriz de Consistencia	68
Anexo B. Instrumento 1	70
Instrumento 2	72
Anexo C. Consentimiento Informado	73

RESUMEN

Objetivo: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería. Población: 86 Licenciados de Enfermería. **Muestra:** Se trabajará con los 86 licenciados que laboran en el Departamento de Enfermería del hospital. **Metodología:** El estudio será de enfoque cuantitativo, aplicada, y diseño no experimental, observacional, descriptivo, alcance correlacional y transversal. **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos:** Se empleará la encuesta como técnica, mediante los instrumentos denominados Escala de Determinación del Clima Organizacional y Escala de Motivación Laboral (autora: Córdova Jacinto, Yessenia Marycruz y Salcedo Acuña Christine Geraldine), los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,926 y 0,938 respectivamente. **Procesamiento de Datos:** El levantamiento de la información se efectuará a partir de julio del 2022, lo que se registrará en el programa Excel, ejecutándose el control de calidad y organización de los datos respectivos; posteriormente se exportará al software SPSS versión 25.0. **Análisis Estadístico:** Se ejecutará el análisis descriptivo e inferencial empleando frecuencias absolutas y relativas a través de gráficos, tablas y el Coeficiente de Correlación de Pearson.

Palabras Clave: “Clima Organizacional”, “Motivación Laboral”, “Enfermería”.

ABSTRACT

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and work motivation of the Nursing profesional. **Population:** 86 Nursing graduates. **Sample:** We will work with the 86 graduates who work in the Nursing Department of the hospital. **Methodology:** The study will have a quantitative applied approach, and a non-experimental, observational, descriptive, correlational and cross-sectional design. **Data Collection Techniques and Instruments:** The survey will be used as technique, through the instrument called Organizational Climate Determination Scale and Labor Motivation Scale (author: Córdova Jacinto, Yessenia Marycruz and Salcedo Acuña Christine Geraldine), which present a Cronbach's Alpha equivalent to 0.926 and 0.938 respectively. **Data Processing:** The information will be collected from July 2022, which will be recorded in the Excel program, executing the quality control and organization of the respective data; later it will be exported to SPSS versión 25.0 software. **Statistical Analysis:** The descriptive and Inferential analysis will be carried out using absolute and relative frequencies through graphs, tables and the Pearson Correlation Coefficient.

Key Words: “Organizational Climate”, “Work Motivation”, “Nursing”.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Mundial de la Salud (OMS) en la publicación Entornos Laborales Saludables: Fundamentos y Modelo de la OMS, sustenta la necesidad de fortalecer los aspectos psicosociales en enfermeras y otros profesionales de la salud con la finalidad de mejorar el ambiente psicosocial en el ámbito laboral (1), en este contexto el Clima Organizacional cobra relevancia, debido a que un clima organizacional inadecuado afecta directamente en la eficacia de los procesos necesarios para una eficiente atención socio sanitaria del Sistema de Salud. Es así que la OMS (2020) resaltó que el personal de enfermería constituye más de la mitad del personal de salud en el mundo, por ello destacó como prioridad la necesidad de velar para que despliegue todo su potencial en el beneficio de la población a nivel mundial (2).

Desde el año 2017 el Comité Regional de la OMS para las Américas, había considerado prioritario la ejecución de investigaciones que tengan como objetivo definir los factores motivadores y las condiciones laborales en el potencial humano en salud, por su impacto en la gestión del mismo (3).

Por ello en un entorno cada vez más globalizado y competitivo es vital que el accionar del personal de enfermería se enmarque en un clima laboral que facilite el desarrollo de todos los integrantes de la organización de salud, contribuyendo de esta forma a mejorar la eficiencia y la eficacia de todo el sistema, ya que la percepción del trabajador del ambiente laboral, favorable o desfavorable influye en el desempeño del mismo, ello sustentado en la percepción de que todos los procesos involucrados en su accionar pueden facilitar o dificultar el logro de los objetivos institucionales (4). Por lo tanto una inadecuada gestión del clima organizacional fomenta un ambiente de trabajo que dificulta el desarrollo de todo el potencial de los integrantes de la institución, impactando directamente en el comportamiento humano y contribuyendo al debilitamiento de los resultados de la organización (5).

En la sede del Ministerio de Salud el Clima Organizacional fluctúa entre 4.04 y 3.04, alcanzando un promedio de 3.42, lo que corresponde a un clima organizacional por mejorar (6), realidad que a nivel regional y local se requiere conocer por su importancia para aplicar una política eficiente de recursos humanos en salud. En el Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López” el último estudio de Clima Organizacional se realizó en el año 2021 entre el 19 de enero al 30 de marzo (7); sin embargo, a nivel de Enfermería no se conoce cuál es la realidad.

La motivación Laboral se constituye en este entorno es esa fuerza que va a motivar al trabajador de salud a alcanzar las metas planteadas o va a limitar su logro, dificultando el accionar de salud en todos los niveles de atención desde el preventivo hasta el recuperativo por una inadecuada gestión de los factores que motivan al personal de Enfermería (8).

En la Región de las Américas, el profesional de enfermería representa el 59% del equipo de salud (9). En el Perú el Observatorio de Recursos Humanos en Salud (2019) evidencia que el personal de Enfermería representa el 36% (35,815/99,705). En Lima Región las licenciadas en Enfermería constituyen el 35% (1,351/3,863) (10) y en el Hospital de Chancay el 30% (121/408) (11), ello es importante conocerlo para poder entender cómo la influencia del clima organizacional repercute en la motivación laboral no sólo del gremio sino en todo el sistema de salud, por las características del trabajo que desarrolla en todos los ciclos de vida de la persona, brindando una atención autónoma en todos los niveles de atención, desde la promoción y prevención de la salud, la atención directa a la población enferma, discapacitada o en estado terminal y en las diferentes áreas de gestión del sector salud y del Hospital de Chancay, constituyéndose por tanto el clima organizacional en un determinante vital en la motivación laboral del personal de Enfermería, debido a que si se percibe un clima negativo se genera una disminución de su motivación, desempeño y situaciones de conflicto interno que afectarán a la organización.

En las instituciones de Salud la interacción entre los Jefes de Enfermería, supervisores y el personal asistencial son permanentes, por ello un clima laboral negativo repercute en la motivación laboral bloqueando el compromiso e identificación con su función y equipo de trabajo, incrementando la insatisfacción de los usuarios externos e internos y generando una débil competitividad de la institución.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

1.2.1.1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

1.2.2.1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión percepción del ambiente en la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022?

1.2.2.2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022?

1.2.2.3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión comunicación organizacional en la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.3 Objetivo general

1.3.3.1. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería.

1.3.4 Objetivos específicos

1.3.4.1. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión percepción del ambiente en la motivación laboral del profesional de Enfermería.

1.3.4.2. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la motivación laboral del profesional de Enfermería.

1.3.4.3. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión comunicación organizacional en la motivación laboral del profesional de Enfermería.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.4 Teórica

En el Hospital de Chancay no se ha cuantificado la relación entre las variables en estudio planteadas, por ello es vital con base a la evidencia objetiva y sustentada en bases teóricas darle la importancia que esta estrecha relación mantiene en una organización de salud orientada a metas y a lograr servicios con eficiencia en un entorno de continuo cambio, que exige un valor agregado para usuarios tanto internos como externos, exigiendo para ello la contribución de todos sus integrantes.

1.4.5 Metodológica

El aporte de esta investigación es que logrará con evidencia científica, a través del empleo de la metodología de investigación e

instrumentos validados y confiables cuantificar el efecto del clima organizacional en la motivación laboral, expresando la sensación de bienestar y satisfacción sentida por parte de los licenciados de enfermería, debido a que el capital humano de toda institución es el bien máspreciado, por ello la percepción del clima laboral en este grupo ocupacional cobra relevancia al influir directamente en su motivación laboral.

1.4.6 Práctica

El aporte práctico de esta investigación se traduce en que se podrán establecer proyectos de mejora que vulneren directamente los puntos críticos identificados en la percepción del ambiente, contribuyendo a alcanzar un mayor compromiso entre todos los integrantes de la organización, que se hará tangible en la disminución del ausentismo laboral y en un incremento de la productividad, lo que se reflejará en la mejora de la calidad del servicio que se brinda.

En relación a la dimensión relaciones interpersonales, identificándose los problemas relevantes se podrán establecer talleres de fortalecimiento de relaciones interpersonales, en coordinación con el Servicio de Psicología, lo que permitirá contribuir a una mejora sostenible y sólida en la calidad de atención que como enfermeros brindamos a la población.

El análisis de la comunicación organizacional permitirá establecer

estrategias de comunicación a todo nivel de la organización de Enfermería que desbloqueen los canales de comunicación que se hayan identificado como débiles y que por lo tanto requieren una intervención inmediata generando un sentimiento de satisfacción en el potencial humano de enfermería, al sentirse escuchados y apreciados por la organización a la que pertenecen, lo que beneficiará a nuestros usuarios externos e internos.

Por lo tanto, en la coyuntura actual de cambios rápidos y globalizados, donde las exigencias basadas en el conocimiento que está a disposición de todos es mucho mayor día a día. La importancia de este proyecto radica que al generar a través de un clima organizacional favorable una adecuada motivación laboral no sólo se beneficia el gremio de enfermería sino también toda la organización, al lograr fortalecer una cultura de calidad que será percibida por la sociedad.

1.5. Limitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El estudio se ejecutará durante el año 2022 (julio a diciembre), con una duración de 6 meses, tiempo en el que se gestionará la autorización para la ejecución, las coordinaciones con las instancias pertinentes y se llevará a cabo el levantamiento de la información requerida.

1.5.2. Espacial

El estudio se efectuará en el Departamento de enfermería del Hospital de Chancay y Servicios Básicos de Salud (SBS) “Dr. Hidalgo Atoche López”, el hospital es de nivel II-2, que forma parte de la Red Huaral Chancay, dentro de la Región Lima Provincias.

1.5.3. Recursos

Los recursos necesarios para la ejecución del trabajo de investigación serán:

- Recursos humanos, para ello se contará con la asesoría de un metodólogo y un estadístico.
- Recursos logísticos: laptop, sistemas informáticos y de comunicación (internet, redes sociales, programas informáticos para bases de datos).
- Recursos financieros: los mismos que serán autofinanciados por la investigadora.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Nacionales

Dentro de los antecedentes nacionales tenemos la investigación de Soriano (12), en el año 2020 en el Callao, Perú, realizó una investigación en la que planteó como objetivo “establecer la relación existente entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intermedios neonatal de un hospital público, Callao, Julio, 2020”, empleando el método hipotético deductivo, enfoque cuantitativo, de diseño no experimental descriptivo comparativo, de corte transversal y correlacional, con una muestra de 72 profesionales de enfermería. Empleó como técnica la encuesta para las dos variables. Para Clima Organizacional se empleó la Escala organizacional del MINSA con 34 preguntas y para la Motivación Laboral la Escala de Motivación de Steers R y Braunstein con 15 preguntas. En los resultados se observa que existe relación positiva entre el clima laboral y la motivación ($RHO=0.358$, valor de $p=0.002$). Concluye que existe relación positiva entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del personal de Enfermería en cuidados intermedios del hospital en estudio.

Porras (13) en el año 2019 en Lima, Perú ejecutó una investigación que tuvo como objetivo general: “Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación del personal de enfermería de Centro

quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz-PNP”, la metodología empleada fue un estudio de tipo cuantitativo, método descriptivo y transversal, empleando para la variable Clima Organizacional la Escala de Clima Laboral (CL-SPC) con 40 preguntas y para la variable dependiente Motivación Laboral el cuestionario tipo escala de Likert adaptado por Vásquez, con 25 preguntas. La muestra estuvo constituida por 30 licenciadas en enfermería, el muestreo fue de tipo no probabilístico. En los resultados se identificó que el Clima laboral es favorable en el 50%, presentando una alta motivación en 53%, identificando como dimensiones influyentes las condiciones laborales, supervisión y realización personal. Concluye que existe influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal de Enfermería del Centro quirúrgico del hospital Luis N. Sáenz.

Paredes (14), Lima Perú en el año 2018 desarrolló una investigación que tuvo como objetivo analizar la “relación que existe entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral en el personal de enfermería del hospital EsSalud Marino Molina Scippa de Comas-2018”. La metodología empleada fue básica, descriptiva y diseño correlacional. La población estuvo conformada por 90 enfermeras y la muestra por 73, el muestreo fue aleatorio simple. Los instrumentos que usaron fueron cuestionarios. Los resultados encontrados fueron que entre El Clima Laboral y la Motivación Laboral existe relación directa y significativa ($Rho=0.811$), lo que se mantiene entre las dimensiones percepción del ambiente laboral, relaciones

interpersonales, comunicación organizacional y la Motivación Laboral. La conclusión a la que llegaron fue el clima organizacional se relaciona directa y significativamente con la motivación laboral.

Cárdenas (15), en Perú en el año 2017, ejecutó una investigación en la planteó como objetivo “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”. La metodología empleada fue el diseño no experimental, de corte transversal y correlacional, la población y la muestra empleada fue de 30 enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos. Los instrumentos empleados fueron cuestionarios: El instrumento de Clima organizacional elaborado por el Ministerio de Salud y la Escala de Motivación de Steers R y Braunstein D. Los resultados fueron que el 76.7% del personal de enfermería presenta un clima organizacional “por mejorar” y el 87% una motivación “alta”; asimismo, que existe relación significativa entre el clima organizacional y la Motivación ($p=0.018$). La conclusión a la que llegaron fue que existe relación significativa entre el Clima Organizacional y la Motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos ($p=0.018$; $p<0.05$) y un Rho de spearman de 0.429 (correlación débil).

2.1.2 Internacionales

Mogrovejo (16); en Ecuador en el año 2020, desarrolló una investigación en la que planteó como objetivo “Analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor”. La metodología empleada fue un estudio cuantitativo, trasversal, descriptivo y correlacional, para ello se empleó como instrumento una encuesta. La muestra estuvo conformada por 218 trabajadores. En los resultados se encontró que el ambiente y la infraestructura no eran adecuadas y que los jefes no otorgaban el aporte necesario a los trabajadores. La conclusión fue que existe relación entre las 2 variables (correlación Pearson 0.937, significancia 0.000).

Ojeda (17); México en el año 2016, ejecutó una investigación en la que su objetivo fue “evaluar el clima organizacional y motivación en los centros de salud de primer nivel pertenecientes a la jurisdicción Sanitaria N° VIII”. Empleó metodología con diseño descriptivo, trasversal, cuyos instrumentos fueron encuestas. La muestra la constituyeron 297 recursos humanos en salud. En los resultados mostraron que los trabajadores consideraron que la estructura física no era la adecuada, las relaciones interpersonales son adecuadas, el clima laboral percibido es positiva: La conclusión fue el clima laboral incide en el trato al paciente y la cobertura de los servicios de salud.

Macías (18); Venezuela en el año 2021, ejecutó una investigación en la que su objetivo fue “hacer un diagnóstico situacional basado en los docentes de la carrera de Ingeniería Civil de la Universidad Técnica de Manabí”. Realizó una investigación de campo, cuantitativa, cuyos instrumentos fueron encuestas. La muestra la constituyeron docentes de la carrera de Ingeniería Civil. En los resultados se evidencia compromiso por parte de los trabajadores. La conclusión fue deben emplearse los resultados para ejecutar planes de mejora en la institución.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Clima Organizacional.

Definición. El Clima organizacional ha sido definido por muchos autores; sin embargo, es necesario empezar con la conceptualización de la Organización Panamericana de la Salud (OPS), estableciendo que son las actividades que tienen como objetivo generar un cambio planificado, considerando en ello los valores humanistas, mejorando la eficacia de una institución y por ende el bienestar de los empleados (19).

El Ministerio de Salud (20) afirma que son las percepciones de los integrantes de una organización relacionadas al entorno físico de su centro laboral y a las relaciones interpersonales que se desarrollan en su interior, modificando la motivación y satisfacción en el trabajo.

Teorías. Elton Mayo (1927 y 1939), realizó el primer trabajo sobre Clima Organizacional, concluyendo en la relevancia de las relaciones humanas y la percepción en la productividad y satisfacción de los trabajadores. Años después Toro (2001) y Bustamante, Hernandez y Yañez (2009) señalan la relevancia del contexto y la estructura organizacional en el ambiente laboral. Lewin, Lippitt y White en 1939, relacionan el vínculo entre la persona y su ambiente, como clima organizacional; Argyris en 1939, enfatiza la importancia de las relaciones interpersonales; Likert concluye que produce un mejor rendimiento de los trabajadores; Litwin y Stringer en 1968, incorporan en el análisis el contexto y la estructura organizacional en el análisis. El Instituto Nacional de Ecología de México (2008) afirmó la importancia del clima organizacional en los resultados de los trabajadores públicos y ello redundaría en el servicio que recibe la ciudadanía. Es así que Puch et al., 2012 y Segredo en el 2013 resaltan que se debe dar importancia al clima organizacional porque mejora el ambiente de trabajo y ello influye directamente en la atención que reciben los pacientes. (21)

Tipos. Se dividen en 2; el **de tipo Autoritario**. Que se subdivide en los Sistemas ***Autoritarismo Explorador***, en este sistema las decisiones se toman en gerencia, no hay confianza, lo que se percibe es un ambiente de temor, la comunicación se reduce a cumplir órdenes, el jefe no confía en sus subordinados y ***Autoritarismo Paternalista***, se percibe entre los empleados y el jefe confianza, pero las decisiones se siguen tomando en la alta gerencia, es

muy rara la vez que se toma en consenso con todos, para motivar a los trabajadores se emplea el castigo y la recompensa. Aparenta ser un clima estable y ordenado pero en realidad se aprovechan las necesidades económicas de los trabajadores y el **de tipo participativo**, la confianza es la base, en todos los niveles de decisión, se prioriza la comunicación, se motiva con la participación y con la mejora de los procesos, todos forman parte del equipo. Se subdivide también en dos sistemas: **Consultivo**, la gestión confía en los colaboradores, quienes deciden en cuestiones específicas y la gerencia toma las decisiones más relevantes, se busca cubrir las necesidades de prestigio y estima de los trabajadores y alcanzar los objetivos planteados y **la participación en grupo**, los colaboradores gozan de total confianza, la toma de decisiones se da en todos los niveles, la comunicación es horizontal, existe motivación por participar, contribuyendo a mejorar los procesos internos, formando un equipo de trabajo que busca alcanzar objetivos empleando el planeamiento estratégico (22).

Dimensiones. Percepción del Ambiente. Percepción de las Interacciones entre colaborador y el jefe, en relación a las funciones que debe cumplir y la responsabilidad que asume en esta interacción (23). Cuyos indicadores son **Organización del Ambiente**, el recurso humano de enfermería se siente en confianza y que su esfuerzo es valorado por su jefe inmediato, **Distribución del Espacio**, el colaborador manifiesta sus dificultades al jefe inmediato en reuniones de trabajo para que juntos identifiquen la mejor solución al punto

crítico identificado, **Dotación de Recursos**, converge los recursos, herramientas y condiciones físicas necesarias para el cumplimiento de sus funciones (24).

Relaciones Interpersonales. Interacción durante el proceso de formación que busca satisfacer las necesidades del recurso humano y disipar situaciones conflictivas entre el personal como producto del trabajo (25). Sus indicadores son **Cordialidad**, en el ambiente laboral se construyen relaciones de amistad e integración que favorecen a la institución, **Interrelación al Trabajo**, interrelación entre las personas que tienen que cumplir las tareas que han sido encargadas para el logro de los objetivos institucionales y **Acciones de Cooperación**, intercambio de experiencias y conocimiento que enriquecen a cada miembro del equipo con el fin de lograr las metas trazadas.

Comunicación Organizacional. Proceso de intercambio de información entre los integrantes de una organización que se interrelacionan a todo nivel (26), empleando como indicadores la **Comunicación Horizontal**, los mensajes se canalizan adecuadamente entre los integrantes del mismo nivel de la organización, **Comunicación Ascendente**, permite que los responsables de cada nivel de la organización tengan conocimiento de todos los procesos y resultados de cada colaborador de su equipo de trabajo y **Comunicación Descendente**, permite enviar los mensajes desde el nivel más alto jerárquico hasta el último nivel de la organización.

Instrumentos del Clima Organizacional. Los instrumentos son el **Inventario de Clima Organizacional de la OPS/OMS**. Consta de 80 preguntas, cada pregunta tiene 4 alternativas de respuesta (27). **El Cuestionario desarrollado por Pritchard & Karasick** en 1973, citado por Brunet L. en el 2004, instrumento que consta de 11 dimensiones con 55 preguntas, con escala de medición Likert (28). **El Cuestionario para medir Clima Organizacional.** Documento Técnico del Ministerio de Salud. RM. N° 423-2008. Con un total de 54 preguntas, mide 3 dimensiones: Diseño Organizacional, Potencial Humano y Cultura Organizacional, la escala empleada es la escala de Likert (29).

2.2.2. Motivación Laboral

Definición. En la motivación Laboral convergen los factores que hacen que un integrante de una organización se mantenga comprometido y proactivo en su lugar de trabajo, lo que se va a modificar dependiendo del trabajador y situación laboral en la que se encuentre. Por lo tanto, es un reto para todos los gestores lograr que sus colaboradores logren los resultados esperados con calidad, siendo eficientes e innovadores (30).

La Motivación Laboral es la disposición que posee un miembro de una organización para cumplir con sus funciones asignadas, desplegando todas sus habilidades al tener presente que ello contribuirá al logro de objetivos institucionales (31).

Teorías. Murray en el año 1938, elabora un listado de 20 necesidades relacionadas a una emoción y tendencia a la acción, posteriormente Maslow sustenta la Jerarquía de Necesidades Humanas (Teoría de las Necesidades), que contiene las necesidades básicas en la base de la pirámide y en la parte superior los deseos de realización plena (32). En 1964 Vroom, en su Teoría de las Expectativas, argumenta que los seres humanos decidimos cómo comportarnos dependiendo del resultado esperado de ese comportamiento, para lograrlo conjuga 3 elementos: Valencia, Expectativa e Instrumentalidad (33). En 1969 se da a conocer la teoría de los factores de Herzberg, quien

define 2 tipos de factores; los factores higiénicos (condiciones físicas y ambientales, salario, beneficios sociales, clima de las relaciones laborales y políticas de la empresa), asociados indirectamente con el trabajo y que son protectores ante la insatisfacción y los motivadores asociados directamente al trabajo (la responsabilidad, el logro, reconocimiento, utilización de las habilidades) (34). Mc Clelland, en el año 1989 fundamentó la Teoría de las tres Necesidades: Logro, poder y asociación (35).

Tipos. Existen 3 tipos de Motivación; de Logro, es el deseo interno que tiene la persona para realizar retos y recibir reforzamiento positivo por su avance, es consciente de la relación entre sus acciones y los resultados obtenidos. Motivación de Poder, es el deseo de dirigir, controlar lícitamente a otras personas bajo su dirección, sienten la necesidad de disfrutar el status que les da el poder. Motivación de Afiliación, es la necesidad de mantener relaciones interpersonales que les permitan sentirse valoradas y parte de un grupo humano (36).

Dimensiones. Las dimensiones son **Satisfacción de las Expectativas.**

Sentimiento producto de haber alcanzado una meta (37). Cuyos indicadores son **Beneficios económicos**, retribución por el servicio brindado, **Motivación en el trabajo**, deseo de lograr objetivos institucionales a base de esfuerzo consciente, **Capacidades profesionales**, competencias desarrolladas en el campo profesional y **Esfuerzo y dedicación**, entrega total en su trabajo.

Necesidades Sociales del Clima Laboral. Sentimiento de integración en un equipo humano de trabajo, percibiendo un clima saludable (38). Sus indicadores son **Beneficios Sociales**, derechos de todo trabajador formal, **Seguro y estable en mi trabajo**, sensación de seguridad laboral y **Cambiar de Empleo**, deseo de desarrollar otro trabajo diferente al que actualmente realiza.

Capacidad para el Desarrollo. Percepción del trabajador que puede desarrollar sus competencias en el trabajo (39), empleando como indicadores: **Oportunidades de Crecimiento económico y profesional**, percepción de oportunidades para el desarrollo del trabajador, **Cumplir las expectativas**, sentimiento de logro de metas planteadas, **Animo y Alegría**, sentimiento positivo generado en el trabajo, **Evolución en mis conocimientos**, conciencia del avance cognitivo ejecutado y **Conciliar Responsabilidades personales con laborales**, equilibrio en todas las esferas del trabajador.

Comunicación del desempeño. Proceso mediante el cual se reporta al recurso humano información de la eficacia evidenciada en su actuar profesional (40), empleando como indicadores: **Flexible para adaptarme**, capacidad para adaptarse a los cambios de forma rápida. **Mis aportes son valorados**, sensación de valoración de los aportes brindados. **Comunicación en mi grupo**, fluidez en la comunicación interna y **Relaciones con mis compañeros**, interacción entre los integrantes del equipo de trabajo.

Instrumentos. Los instrumentos son: Cuestionario de Motivación Laboral, adaptado del cuestionario de Xiomari Torres Ames. Consta de 10 preguntas, tiene 3 dimensiones, con escala de medición Likert (41). Cuestionario sobre Motivación, elaborado por Steers, R., Braunstein, D., tipo escala ordinal con 15 preguntas y 3 dimensiones, emplea la escala de medición de Likert (42). **Escala de Motivación Laboral (R-MAWS).** Elaborado por Gagné et al. Con un total de 19 preguntas, mide 5 dimensiones: Desmotivación, Regulación Externa, Regulación Introyectada, Regulación identificada y Motivación Intrínseca, la escala empleada es la escala de Likert (43).

2.3. Formulación de Hipótesis

2.3.1. Hipótesis General.

H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022.

H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022.

2.3.2. Hipótesis Específicas

HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión percepción del ambiente y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022.

HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022.

HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión comunicación organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la Investigación

Se empleará el método deductivo, al partir de un conocimiento general con la finalidad de llegar a conocimientos particulares, a través de la estructuración de toda la base teórica existente hasta deducir premisas particulares que permitirán alcanzar la conclusión general del problema de investigación (44).

3.2. Enfoque de la Investigación

Cuantitativo, la investigación será objetiva, buscando demostrar la relación planteada entre las variables en base a la teoría existente, sin interferencias del investigador, manteniéndose sólo como un observador y siguiendo la secuencia metodológica de toda investigación científica (45).

3.3. Tipo de Investigación

Será aplicada, al contribuir a solucionar problemas de gestión del día a día en la organización en la que se ejecutará la investigación (46).

3.4. Diseño de la investigación

Será No Experimental, observacional, al sólo tener como objetivo observar como interaccionan de forma natural las variables de estudio y descriptivo, al limitarse a registrar mediciones de las variables sin ninguna intervención en dicha relación (47).

De alcance correlacional, porque busca determinar el grado de influencia de una variable en la otra, a través del empleo de coeficientes de correlación, teniendo como objetivo probar la relación entre las variables pero no relaciones de causalidad al no realizar controles experimentales (48).

Es transversal debido a que busca identificar la frecuencia del evento estudiado, en un momento determinado, realizando una sola medición en el tiempo (49).

3.5. Población, Muestra y Muestreo

Población

La población de Enfermeros del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López” está integrada por 86 licenciados en Enfermería, distribuidos en los diferentes servicios del Hospital.

AREAS	LICENCIADOS EN ENFERMERÍA
Emergencia	13
UCI adultos	06
Medicina	07
Pediatría	06
Neonatología	06
Alojamiento conjunto	06
Centro Quirúrgico	10
Central de Esterilización	01
Ginecología	06
Cirugía	07
Consulta Externa	04
Estrategias Sanitarias	14
TOTAL	86

Criterios de Inclusión del Enfermero

- Licenciados en Enfermería que acceden a participar en el estudio de investigación de forma voluntaria.
- Licenciados en Enfermería que firmen el consentimiento informado para formar parte del estudio de investigación.
- Licenciados en Enfermería que tengan en la institución 6 o más meses laborando en la institución independientemente del área de trabajo asignada dentro del Departamento de Enfermería.

Criterios de Exclusión del Enfermero

- Licenciados en Enfermería que no laboran dentro del Departamento de Enfermería.
- Licenciados en Enfermería que se encuentran de licencia en el momento de ejecución del estudio de investigación.
- Licenciados en Enfermería que se encuentren atravesando un problema psicológico.

Muestra

No se empleará una muestra, se trabajará con la población total, debido a que la población es pequeña, es decir con los 86 Licenciados de Enfermería de la institución.

Muestreo

Dado que la población es finita se trabajará con la misma población.

3.6. Variables y Operacionalización

Variable 1: Clima Organizacional

Definición Conceptual del Clima Organizacional

Son las percepciones de los integrantes de una organización en relación al ambiente físico de su centro laboral y a las relaciones interpersonales que se desarrollan en su interior, lo que influye en la motivación y satisfacción en el trabajo (50).

Definición Operacional del Clima Organizacional

Son las percepciones de los Licenciados de Enfermería, integrantes del Departamento de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, en relación a la percepción del ambiente, relaciones interpersonales y la comunicación organizacional que se desarrolla en su interior, lo que influye en la

motivación y satisfacción en el trabajo. Para ello a través de la Escala de Likert se valorarán las siguientes dimensiones: Percepción del Ambiente, Relaciones Interpersonales y Comunicación Organizacional.

Variable 2: Motivación Laboral

Definición Conceptual de Motivación Laboral

Es la disposición que posee un miembro de una organización para cumplir con sus funciones asignadas, desplegando todas sus habilidades al tener presente que ello contribuirá al logro de objetivos institucionales (51).

Definición Operacional de Motivación Laboral

Es la disposición que poseen los licenciados en Enfermería del Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”, en relación a la Satisfacción de Expectativas, Necesidades Sociales del Clima Laboral, Capacitación para el desarrollo y Comunicación en el desempeño para cumplir con sus funciones asignadas, desplegando todas sus habilidades al tener presente que ello contribuirá al logro de objetivos institucionales. Para ello a través de la Escala de Likert se valorarán las siguientes dimensiones: Satisfacción de Expectativas, Necesidades sociales del Clima Laboral, Capacitación para el Desarrollo y Comunicación en el Desempeño.

Operacionalización de Variables

Variable: Clima Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Percepción del Ambiente	Organización del Ambiente	1,2,3	Ordinal	
	Distribución del Espacio	4,5,6		
	Dotación de Recurso	7,8,9		
Relaciones Interpersonales	Cordialidad	10,11,12		Clima Laboral Positivo: 101 – 135 puntos
	Interrelación al Trabajo	13,14,15		Clima Laboral Moderado: 64-100 puntos
	Acciones de Cooperación	16,17,18		Clima Laboral Negativo: 27-63 puntos
Comunicación Organizacional	Comunicación Horizontal	19,20,21		
	Comunicación Ascendente	22,23,24		
	Comunicación Descendente	25,26,27		

Variable: Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Nº de ítems	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
Satisfacción de Expectativas	Beneficio Económico	1	Ordinal	
	Motivación en el Trabajo	2		
	Capacidades Profesionales	3		
	Esfuerzo y dedicación	4		Motivación Alta: 63 – 85 puntos
Necesidades Sociales del Clima Laboral	Beneficios de Salud	5		Motivación Media: 41-62 puntos
	Seguro y Estable en mi trabajo	6,7		Motivación Baja: 17-40 puntos
	Cambiar de empleo	8		
Capacitación para el desarrollo	Oportunidades de Crecimiento económico y profesional	9		
	Cumplir las expectativas	10		
	Ánimo y energía	11		
	Evolución en mis conocimientos	12		
	Conciliar responsabilidades personales con laborales	13		
Comunicación en el Desempeño	Flexible para adaptarme	14		

Mis aportes son valorados	15
Comunicación en mi grupo	16
Relaciones con mis compañeros	17

3.7. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica.

Se empleará la encuesta para ambas variables, que nos permitirá recoger los datos de la población objetivo para posteriormente convertirla en la información requerida para la ejecución de la investigación.

3.7.2. Descripción de Instrumentos

Instrumento para medir Clima Organizacional

El instrumento a emplear es la Escala de Determinación del Clima Organizacional, cuya autora es Córdova Jacinto, Yessenia Marycruz, quien elaboró el instrumento en la investigación Clima Organizacional y Motivación Laboral en el personal de Enfermería del Hospital José Agurto Tello de Chosica-2017, con el objetivo de “identificar el nivel del Clima Organizacional del personal de enfermería del Hospital en mención, dicho estudio se ejecutó en Perú en el año 2017”, siendo validado en Lima – Perú (52).

Consta de 27 preguntas y 3 dimensiones: *Percepción del Ambiente* (9 preguntas), *Relaciones Interpersonales* (9 preguntas) y *Comunicación Organizacional* (9 preguntas).

Se emplea la escala de Likert, con alternativas de respuesta de opción múltiple: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5), cada pregunta se ha formulado en forma de proposiciones en relación al Clima Organizacional. Las categorías serán Clima Organizacional Positivo (101-135 puntos), Clima Organizacional Moderado (64-100 puntos) y Clima Organizacional Negativo (27-63 puntos).

Instrumento para medir Motivación Laboral

El instrumento a emplear es el Cuestionario Multidimensional de Motivación Laboral, cuya autor es Berardi y fue modificado por Salcedo Acuña Christine Geraldine, quien adaptó el instrumento en la investigación Motivación Laboral y

Cuidado de Enfermería en el Servicio de Medicina en un establecimiento de Salud Nivel III-1, Lima Sur 2021, con el objetivo de “identificar la existencia de una relación entre las variables de estudio Motivación Laboral y Cuidado Enfermero en un establecimiento de Salud Nivel III-1, Lima Sur 2021”, siendo validado en Lima – Perú (53).

Consta de 27 preguntas y 4 dimensiones: *Satisfacción de expectativas* (4 preguntas), *Necesidades Sociales del Clima Laboral* (4 preguntas), *Capacitación para el Desarrollo* (6 preguntas) y *Comunicación en el Desempeño* (4 preguntas) Se emplea la escala de Likert, con alternativas de respuesta de opción múltiple: Nunca (1), Muy pocas veces (2), A veces (3), Casi Siempre (4) y Siempre (5), cada pregunta se ha formulado en forma de proposiciones en relación a la Motivación Laboral. Las categorías son: Motivación Laboral Alta (63-85 puntos), Motivación Laboral Media (41-62 puntos) y Motivación Laboral Baja (17-40 puntos).

3.7.3. Validación

Validación del Cuestionario de Clima Organizacional

Para la Validación del Instrumento se realizó Juicio de Expertos, con la participación de 3 Doctores de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo, empleándose la validación de contenido, evaluando los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad, coincidiendo todos los expertos en que hay suficiencia del instrumento y es aplicable. Fue validado en Lima-Perú (52).

Validación del Cuestionario de Motivación Laboral

A través de Juicio de Expertos, se realizó la validez del instrumento, participando para ello Magister y Doctores, ejecutando la validación de contenido, evaluando los aspectos de pertinencia, relevancia y claridad. Obteniendo como resultado que todos los expertos refirieron que hay suficiencia y es aplicable el instrumento. Fue validado en Lima – Perú (53).

3.7.4. Confiabilidad

Confiabilidad del Cuestionario de Clima Organizacional

Se empleó el Coeficiente de alfa de Cronbach, en un estudio piloto en el que participaron 20 Licenciadas en Enfermería. Posteriormente a ello los datos se procesaron en el Programa estadístico SPSS versión 21.0, obteniendo los siguientes resultados: Percepción del Ambiente (Alfa de Cronbach = 0.921), Relaciones Interpersonales (Alfa de Cronbach = 0.893), Comunicación Organizacional (Alfa de Cronbach = 0.905) y **Clima Organizacional (Alfa de Cronbach = 0.926)** (52).

Confiabilidad del cuestionario de Motivación Laboral

La confiabilidad del instrumento de Motivación Laboral fue realizada mediante alfa de Cronbach, obteniendo como resultado: 0.92 (53).

3.8. Plan de Procesamiento y análisis de datos.

Previo al levantamiento de la información, pasará por revisión del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, luego se procederá a su aplicación una vez aprobado.

Posterior a ello se presentará por conducto regular la solicitud al Hospital donde se ejecutará el estudio, para que la máxima autoridad de la institución pueda autorizar su ejecución en forma formal, lo que permitirá poder hacer las coordinaciones respectivas con la Jefa del Departamento de Enfermería y viabilizar el levantamiento de la data requerida para el estudio. Dichas gestiones administrativas para la aplicación del instrumento serán realizadas por la autora del presente proyecto.

El levantamiento de la información a través de los instrumentos ya definidos, se ejecutará a partir del mes de julio del 2022. Para ello se solicitará la relación y el rol de todos los Licenciados en Enfermería del Departamento en mención, específicamente a la Jefatura respectiva; luego se procederá a contactar a cada Licenciado en Enfermería, requiriendo su autorización para la ejecución de la investigación, lo que en promedio tomará un aproximado de 30 minutos.

Se elaborará una base de datos en el Programa Excell, para vaciar toda la información obtenida, ejecutando el control de calidad necesario para poder

exportar posteriormente la base al Software SPSS 25.0, donde se ejecutará primero el análisis descriptivo de las variables, a través de tablas o gráficos de frecuencias absolutas y/o relativas, posteriormente se ejecutará el análisis inferencial o prueba de hipótesis con la finalidad de identificar la correlación entre las variables en estudio, para ello se empleará el coeficiente de Correlación de Pearson (r), por ser una prueba estadística paramétrica (54).

3.9. Aspectos éticos.

La ética es fundamental en toda investigación científica, por ello en la presente investigación se ha considerado que los principios éticos guiarán el accionar del investigador, para ello se han priorizado los principios de No Maleficencia, Autonomía, Justicia y Beneficencia, cuya aplicación se detalla a continuación:

Principio de No Maleficencia.

La relación riesgo/beneficio debe ser positiva para evitar daños en los participantes de la investigación (55). Los participantes no sufrirán ningún daño, se contribuirá a la eficiencia de la política de recursos humanos en Enfermería.

Principio de Autonomía.

Las personas deben tener la capacidad de decidir por ellas mismas, haciendo uso de su autonomía (56). Tienen plena libertad para participar o no de la investigación, quedando como evidencia de su libre deseo de contribuir al conocimiento la firma del consentimiento informado.

Principio de Justicia.

Los participantes serán seleccionados empleando la equidad al tener las mismas opciones de participar en el estudio (57). Cumpliendo los criterios de inclusión especificados.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	AÑOS 2021 - 2022																							
	JUNIO-21				JULIO-21				AGOSTO-21				SETIEMBRE-21				ABRIL-22				MAYO-22			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Identificación del Problema.	■	■																						
Revisión Bibliográfica.			■	■	■																			
Redacción de la situación problemática: problemática general y específica.						■	■																	
Elaboración de los Objetivos generales, específicos y justificación del estudio.								■																
Redacción de la delimitación y de los recursos necesarios para la investigación.								■																
Elaboración del marco teórico e hipótesis de investigación.									■	■														
Elaboración del enfoque y diseño de investigación.											■	■												
Elaboración de la población, muestra y muestreo.											■	■												
Elaboración de las técnicas e instrumentos de recolección de datos.											■	■												
Elaboración del Plan de procesamiento y Análisis de datos.													■											
Elaboración de los aspectos bioéticos.														■										
Elaboración de los Aspectos Administrativos.															■									
Elaboración de los Anexos																■								
Dictamen favorable del proyecto																	■	■						
Trabajo de Campo																			■	■	■	■		
Redacción del Informe Final																							■	■

4.2. Recursos Financieros

MATERIALES	PRESUPUESTO						TOTAL
	JUNIO - 21	JULIO - 21	AGOSTO -21	SETIEMBRE-21	ABRIL - 22	MAYO - 22	
EQUIPOS							
1 PC personal	2,600.00						2,600.00
1 Impresora	1,500.00						1,500.00
Memoria externa portátil / USB	50.00						50.00
UTILES DE ESCRITORIO							
Lapiceros	5.00						5.00
Hojas Bond A-4	50.00						50.00
Tableros	30.00						30.00
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO							
Libros u otro material necesario		100.00					100.00
SERVICIOS							
Fotocopias	50.00	50.00					100.00
Impresiones						100.00	100.00
Espiralados						30.00	30.00
Internet	152.00	152.00	152.00	152.00	152.00	152.00	912.00
Telefonía Móvil	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00	90.00	540.00
Movilidad	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	120.00
Alimentos	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	20.00	120.00
RECURSOS HUMANOS							
Digitador					450.00		450.00
Estadístico					500.00		500.00
OTROS							
Imprevistos						50.00	50.00
TOTAL GENERAL							7,257.00

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Entornos Laborales Saludables: fundamentos y Modelo de OMS. 2010. Ginebra. OMS. 2010. [Consultado el 12 de Junio del 2020]. Disponible en:
https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish.pdf
2. Organización Mundial de la Salud. La OMS y sus asociados hacen un llamamiento urgente para que se invierta en el personal de enfermería. 2020. Ginebra. OMS. 2020. [Consultado el 12 de Junio del 2020]. Disponible en:
<https://www.who.int/es/news/item/07-04-2020-who-and-partners-call-for-urgent-investment-in-nurses>
3. Organización Panamericana de la Salud. Estrategia de Recursos Humanos para el Acceso Universal a la Salud y la Cobertura Universal de Salud. OPS. CSP29/10. 29ª Conferencia Sanitaria Panamericana. 69ª Sesión del Comité regional de la OMS para las Américas. 2017 setiembre 25 – setiembre 29; Washington, D.C., EUA. OPS p. 8. [Consultado el 12 de abril del 2022]. Disponible en: <https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/34964/CSP29-10-s.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
4. Segredo A. Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. Rev. Cubana de Salud Pública. [Internet] 2013; 39 (2) 385-393. Revisado el 15 de Junio del 2021. Disponible en:
<https://www.scielosp.org/article/rcsp/2013.v39n2/385-393/es/>
5. Instituto Nacional de Salud Honorio Delgado – Hideyo Noguchi. Plan de Acción

de Mejora de Cultura y Clima Organizacional. 2019. [Consultado el 15 de Junio del 2021]. Disponible en:

<https://medicina.bogota.unal.edu.co/component/phocadownload/category/65-repositorio-estudiantes?download=1214:2016-2017-trivino-cervera>

6. Ministerio de Salud. Plan de Acción de Clima Organizacional 2022. Lima – Perú. Resolución secretarial N° 054-2022- MINSa. Oficina General de Gestión de Recursos Humanos. 31 de marzo del 2022. [Consultado el 12 de abril del 2022]. Disponible en:
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2985406/Resoluci%C3%B3n%20Secretarial%20N%C2%BA%20054-2022%20MINSa%20.pdf>
7. Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo atoché López”. Resultado de Estudio de Clima Organizacional 2021. Unidad de Gestión de la Calidad. Informe N° 031- GRL-GRDS-DIRESA-LIMA-HCH-SBS/UGC, (23 de abril del 2021)
8. Triviño M. Motivación Laboral en el personal de Enfermería del Hospital Universitario Nacional de Colombia 2017. [Tesis para optar el título de especialista en Administración en Salud Pública]. Colombia. Universidad Nacional de Colombia; 2017. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8660/Llagas_CMG.pdf?sequence=1
9. Cassiani SHB, Munar E, Umpiérrez A, Peduzzi M, Leija C. La Situación de la Enfermería en el Mundo y la Región de las Américas en tiempos de la pandemia de COVID-19. [Internet] 2020. Carta el Editor. Rev. Pan. Salud Pública, 2020; 44-

64. doi: <https://doi.org/26633/RPSP.2020.64>. Disponible en:

<https://scielosp.org/pdf/rpsp/2020.v44/e64/es>

10. Ministerio de Salud. Compendio Estadístico: Información de Recursos Humanos del Sector Salud-Perú 2013-2019. Dirección General de Personal de la Salud. Observatorio de Recursos Humanos en Salud. Serie bibliográfica. Recursos Humanos en Salud N° 27. Lima Perú. [Consultado el 17 de junio del 2021].
Disponible en:
<http://digep.minsa.gob.pe/publicaciones/bibliograficos/libro30/30.html>
11. Hospital de Chancay y SBS “Dr. Hidalgo Atoche López”. Análisis de Situación de Salud. Chancay. 202.
12. Soriano Aguado. Clima Organizacional y Motivación Laboral del personal de Enfermería, servicio de cuidados intermedios neonatal del Hospital Público, Callao. 2020. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los servicios de Salud]. Lima. Universidad César Vallejo Callao; 2020. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57295>
13. Porras A. Influencia del clima Organizacional en la Motivación del profesional de Enfermería en el centro quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz-PNP, Lima 2019. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Enfermería con mención en Gestión en Enfermería]. Lima. Universidad Nacional Mayor de san Marcos; 2019. Disponible en:
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/10850>
14. Paredes A. Clima Organizacional y Motivación Laboral en el personal de Enfermería EsSalud Marino Molina Scippa de Comas - 2018, Lima. 2019. [Tesis

para optar el grado académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública]. Perú. Universidad Nacional de Educación. Enrique guzmán Valle. 2019. Disponible en:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/5000/Anna%20Melita%20PAREDES%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

15. Cárdenas N. Clima organizacional y Motivación del Personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017. Perú 2018 [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima. Universidad César Vallejo. 2018 Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/24325>

16. Mogrovejo M. El Clima Organizacional y su influencia sobre la Motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. Guayaquil, 2020. [Tesis para optar el grado académico de Magister en Servicios de la Salud]. Ecuador. Universidad Católica de Guayaquil. 2020. Disponible en:

<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>

17. Ojeda A., Evaluación del Clima Organizacional y Motivación en Primer Nivel de Atención. Veracruz 2019. [Tesis como aspirante de post grado Maestría en administración de Sistemas de Salud]. México. Universidad Veracruzana. 2019. Disponible en:

<https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/1944/49655/OjedaGallegosA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

18. Macías E., Vanga M., Clima Organizacional y Motivación Laboral como insumo para Planes de Mejora institucional. Revista Venezolana de Gerencia. [Internet]

2021; 94; pag. 548-567. Disponible en:

<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35757>

19. Berberoglu A. Impacto del Clima Organizacional en el Compromiso

Organizacional y el Desempeño Organizacional percibido: evidencia empírica de hospitales públicos. BMC Health Services Research. [Internet] 2018; 18:399;

Disponible en:

<https://www.proquest.com/docview/2056841418/F39EDAC0D24847F0PQ/15?accountid=37408>

20. Ministerio de Salud. Manual de Buenas Prácticas para la Mejora del Clima

Organizacional. Lima. RM N° 626-2015/MINSA. Ministerio de Salud, (5 de octubre del 2015). [Consultado el 17 de junio del 2021]. Disponible en:

[http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20\(1\).pdf](http://www.hma.gob.pe/calidad/NORMAS-MINSA-15/RM_626-2015-MINSA%20(1).pdf)

21. Bernal I., Pedraza N., Sánchez M. El Clima Organizacional y su relación con la

Calidad de los Servicios Públicos de Salud: diseño de un modelo teórico. Rev. Estudios gerenciales [Internet] 2015; 321 (2015) 8-19.

<http://dx.doi.org/10.1016/j.estger.2014.08.003>. Disponible en:

<https://scielosp.org/pdf/rcsp/2013.v39n2/385-393/es>

22. Aldana O., Hernández Ma., Aguirre D., Hernández S., Clima Organizacional en

una Unidad de Segundo Nivel de Atención, México 2009. Rev. Enferm Inst. Mex. Seguro Soc [Internet] 2009;17 (2):91-96. Disponible en:

<https://www.medigraphic.com/pdfs/enfermeriaimss/eim-2009/eim092f.pdf>

23. Alfonso L., Sandoval G., Relación entre las dimensiones del Clima Organizacional

y la Disposición frente al Cambio en una organización Colombiana. Bogotá. 2017. [Tesis para optar el título de Psicólogos]. Colombia. Universidad Santo Tomás. 2017. Disponible en:

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/10183/Alfonsoluisa2018.pdf?seq>

24. Huatay M. Relación entre la Comunicación Interna y el Clima Organizacional en los trabajadores del comité de administración del fondo Educativo, Callao 2017. [Tesis el título profesional de Licenciada en Ciencias de la Comunicación]. Perú. Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27313/Huatay_RML.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. López M., Saboya N., Influencia de la comunicación Interna en el nivel de Clima Organizacional en la Municipalidad de Chaclacayo. Perú 2016. Revista de Investigación Universitaria [Internet] 2016; N° 5 (1), p. 44-51. Disponible en:

<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riu/article/view/730>

26. Huamán G., Ramos J., Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal abscrito al Centro de Salud Ascensión Huancavelica - 2015 [Tesis para optar el título de Licenciada en Enfermería]. Perú. Universidad Nacional de Huancavelica. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/442>

27. Centty J., Ortega M., Motivación Laboral y Clima organizacional en el personal de enfermería de Centro Quirúrgico del H.R Julio Pinto Manrique PNP. Arequipa- 2017 [Tesis para optar el título de Segunda Especialidad en Enfermería con mención en Centro Quirúrgico]. Perú. Universidad Nacional de San Agustín de

Arequipa. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6970/ENScevajc.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

28. Rodriguez A. Alvarez A., Sosa I., Vos P., Bonet G., Van P., Inventario del Clima Organizacional como una herramienta necesaria para evaluar la calidad del

trabajo. Revista Cubana de higiene y epidemiología [Internet] 2010; 48 (2) 177-196. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2232/223217613008.pdf>

29. Barrios K., Sallo E., Dimensiones del Clima Organizacional que estarían determinando el actual nivel de rotación de personal en la Empresa Adecco Consulting S.A. que labora en la empresa Ferreycorp Arequipa – 2019. [Tesis para optar el Título de Licenciado en relaciones Industriales]. Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2019. Disponible en:

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10105/Rlbagukh.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

30. Kukuieff G. Motivación del Personal en la Administración Pública. Trabajo de Investigación. Argentina 2011. [Internet]. Disponible en:

https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5174/kukuieffmotivaciondelpersonal.pdf

31. Cornejo E. Motivación Laboral, Evolución Histórica en su Concepción. Puno - Perú 2020. [Artículo de revisión, para optar el título Profesional de Licenciada en Administración]. Perú. Universidad Nacional del Altiplano. 2020. Disponible en:

http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/15717/Cornejo_Romero_Edith_Yesenia.pdf?sequence=3&isAllowed=y

32. Rivera D., Hernandez J., Forgiony J., Bonilla N., Rozo A. Impacto de la Motivación Laboral en el Clima Organizacional y las relaciones interpersonales en los funcionarios del sector salud. Revista Espacios. [Internet] 2018; 39. N° 16 17. Disponible en:
<http://bonga.unisimon.edu.co/bitstream/handle/20.500.12442/2168/Impacto%20de%20la%20motivaci%C3%B3n%20laboral%20en%20el%20clima%20organizacional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
33. Arias G. La Motivación Laboral y el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Centro de Salud San Atanacio de Pedregal, Lima 2018. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración]. Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2018. Disponible en:
http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3825/TESIS_%20ARIAS%20GONZALES%20GIANPIERRE.pdf?sequence=2&isAllowed=y
34. Ortiz K. El impacto de los factores de riesgo en la motivación laboral del personal de salud en la crisis por COVID – 19. Perú 2020. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Ciencias Administrativas]. Perú. Universidad Nacional de Piura. 2020. Disponible en:
<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12676/2429/FCAD-ORT-RUI-2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
35. Amado E. Motivación Laboral y Compromiso Organizacional en empleados de una empresa privada del rubro salud en Lima. Lima 2019. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología con mención en Psicología Organizacional]. Perú. Universidad Nacional Federico Villarreal. 2019. Disponible

en:

http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3254/UNFV_AMADO_MENDOZA_ELIZABETH_TITULO_PROFESIONAL_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

36. Santos J. La Gestión del Talento Humano y la Motivación Laboral de los trabajadores de la Oficina General de recursos Humanos del Ministerio de Salud, Lima 2017. [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión Pública]. Perú. Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23862/Santos_LJM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
37. Burgos M., Motivación y Rendimiento Laboral en instituciones del sector Salud de Colombia. Revista KConsensus. [Internet] 2018; 2. N° 2 p. 21-41. Disponible en:
<http://www.pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20/30>
38. Zuta N., Castro L., Zela L., Motivación profesional y desempeño laboral de los docentes de práctica clínica de la Escuela Profesional de Enfermería. Revista de Investigación Valdizana. [Internet] 2018; 12. N° 3 p. 157 - 164. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/5860/586062189005/586062189005.pdf>
39. Oblitas M. Percepción del Uso de Equipos de Protección Personal y Motivación Laboral en Enfermeras de un Hospital Nacional. Lima – 2021. Lima 2021, [Tesis para optar el grado de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú. Universidad César Vallejo. 2021. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68906/Oblitas_CHM-C-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

40. Llatas M., Relación entre la Motivación y el Clima Laboral en el departamento de Medicina del Hospital Regional docente Las Mercedes de Chiclayo. Chiclayo – 2020. Lima 2020, [Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Administración]. Perú. Universidad César Vallejo. 2020. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50895/Llatas_FME-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
41. Gonzales M., Grado de Motivación por el Trabajo y su relación con el desempeño laboral en Enfermeras servicios de Medicina. Lima 2017, [Tesis para Optar el Título de segunda Especialidad en Enfermería en Administración y Gerencia de los Servicios de Salud]. Perú. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. 2017. Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2506/SEG.ESPEC.GONZALES%20AGUIRRE%20MAR%c3%8dA%20HILDA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
42. Fonseca D., Cultura Organizacional y Motivación Laboral del Personal de Salud de la Micro Red Llata – Huamalfés 2018. Huánuco 2019. [Tesis para optar el Grado de Maestro en administración y Gerencia en la Salud]. Perú. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. 2019. Disponible en: <https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/5010/PAGS00125F74.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
43. Albornoz S., Motivación Laboral y Síndrome de Burnout en los profesionales de salud del Centro Materno Infantil Manuel Barreto – 2018. Lima 2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú.

Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29443/Albornoz_TS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

44. Romero D., Motivación Laboral y Compromiso Organizacional de los colaboradores en la Red de Salud Llamayaque. Chiclayo 2021. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión Pública]. Perú. Universidad César Vallejo. 2018. Disponible en:

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CD E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/53239/Romero_CD_E-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

45. Rodríguez A., Pérez A., Métodos Científicos de indagación y de construcción del conocimiento. Revista esc.adm.neg. [Internet] 2017; 82 179-200. DOI:

<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>. Disponible en:

<http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n82/0120-8160-ean-82-00179.pdf>

46. Hernández R., Fernández C., Baptista M., Metodología de la Investigación [internet]. México: Editorial McGRAW-HILL/INTERAMERICANA. 2014. 6ª edición [consultado: 2021 Agosto 7]. Disponible en:

<https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

47. Gestión. ¿Cuáles son los diversos tipos de investigación científica y sus características? [internet]. Argentina: Diario Gestión; 27 diciembre del 2019.

[consultado 2021 Agosto 7]. Disponible en: <https://gestion.pe/fotogalerias/cuales-son-los-diversos-tipos-de-investigacion-cientifica-y-sus-caracteristicas-noticia/>

48. Manterola C., Quiroz G., Salazar P., García N., Metodología de los tipos y

diseños de estudio más utilizados en investigación clínica. Metodología de los diseños de estudio más utilizados en la investigación clínica. Revista Médica Clínica Las Condes. [Internet] 2019; 30. N° 1 36-49. DOI:

<https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.11.005> Disponible en:

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0716864019300057>

49. Osada J. et al. Estudios Correlacionales: ¿Término correcto?. Revista Médica de Chile. [Internet] 2021; 149. N° 9 pag.1382-1384. DOI:

<https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383> Disponible en:

<https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034->

[98872021000901383&script=sci_arttext&lng=en](https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0034-98872021000901383&script=sci_arttext&lng=en)

50. Betancourt P., Gonzales S., Clima Organizacional y Motivación en enfermeras del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Lima, Octubre – 2019. Lima 2020 [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión en Salud]. Perú.

Universidad Norbert Wiener. 2020. Disponible en:

<https://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/handle/123456789/5178>

51. Linares J., Motivación Laboral y Desempeño Laboral en el Centro de Salud La Huayrona 2017. Lima 2017. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú. Universidad César Vallejo. 2017.

Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9005/Linares_MJS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

52. Paredes A. Clima organizacional y Motivación Laboral en el Personal de enfermería del Hospital EsSalud Marino Molina Scippa de Comas-2018. Lima

2019. [Tesis para optar el grado académico de Maestro en Administración con mención en Gestión Pública]. Lima. Universidad Nacional de Educación. Enrique Guzmán y Valle. 2019 Disponible en:

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/5000/Anna%20Melita%20PA REDES%20PAREDES.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

53. Salcedo C., Motivación Laboral y Cuidado de Enfermería en el servicio de Medicina en un establecimiento de Salud Nivel III-1, Lima Sur 2021. Lima 2021. [Tesis para optar el Grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Perú. Universidad César Vallejo. 2017. Disponible en:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81168/Salcedo_AC G-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

54. Tamayo M. El proceso de Investigación Científica [internet]. México: Editorial LIMUSA NORIEGA. 2003. 4ª edición [consultado el 7 de Agosto del 2021]. Disponible en:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>

55. Piscocoya J. Principios éticos en la Investigación biomédica. Revista Soc. Perú Med. Interna. [Internet] 2018; 31 (4). N° 159-164. Disponible en:

<https://medicinainterna.net.pe/sites/default/files/SPMI%202018-4%20159-164.pdf>

56. Acevedo I. Aspectos Éticos en la Investigación Científica. Revista Ciencia y Enfermería. [Internet] 2002; 8 (1) 15-18. Disponible en:

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/cienf/v8n1/art03.pdf>

57. Arguedas O. Elementos básicos de bioética en Investigación. Revista Acta

Médica Costarricense [Internet] 2010; 52 (2) 76-78. Disponible en:

<https://www.scielo.sa.cr/pdf/amc/v52n2/art04v52n2.pdf>

ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General		
¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022?	Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería.	<p>H1 Existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022.</p> <p>H0 No existe relación estadísticamente significativa entre el Clima Organizacional y la Motivación Laboral del profesional de Enfermería en el Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022.</p>	<p>V. Independiente: Clima Organizacional</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Percepción del Ambiente D2: Relaciones Interpersonales D3: Comunicación Organizacional</p> <p>V. Dependiente: Motivación Laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>D1: Satisfacción de Expectativas D2: Necesidades Sociales del Clima Laboral D3: Capacitación para el Desarrollo D4: Comunicación en el Desempeño</p>	<p>Método: Deductivo Enfoque: Cuantitativo. Tipo: Aplicada</p> <p>Diseño: No experimental, Observacional, descriptivo, transversal y alcance correlacional.</p> <p>Población y muestra</p> <p>Población: 86 enfermeros. Muestra: 86 enfermeros.</p> <p>Muestreo: Se trabajará con la misma población.</p> <p>Técnica de recolección de datos: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p> <p>Procesamiento y análisis de los datos: Programa SPSS, versión 26</p> <p>Análisis Descriptivo: frecuencia absoluta y relativa</p> <p>Análisis Inferencial: Coeficiente de Correlación de Pearson</p>
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis Específicas		

<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión percepción del ambiente en la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022? 2. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022? 3. ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión comunicación organizacional en la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022? 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión percepción del ambiente en la motivación laboral del profesional de Enfermería. 2. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la motivación laboral del profesional de Enfermería. 3. Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales en la motivación laboral del profesional de Enfermería. 	<p>HE1 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión percepción del ambiente y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022.</p> <p>HE2 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión relaciones interpersonales y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022.</p> <p>HE3 Existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional en la dimensión comunicación organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería del Hospital de Chancay y SBS "Dr. Hidalgo Atoche López", 2022.</p>		
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Anexo B: Instrumentos 1

INSTRUMENTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL (52)

Estimado participante.

El presente documento tiene como propósito obtener la información sobre Clima Organizacional que percibe en su institución.

La información que nos proporcione será confidencial.

INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada pregunta y respóndalas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su percepción.

Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi Siempre	Siempre
-------	------------	---------	--------------	---------

Dimensión 1: Percepción del Ambiente		N	CN	AV	CS	S
1	Le es permitido tomar iniciativas propias al cargo.					
2	Su trabajo le brinda la oportunidad de tomar decisiones organizadamente.					
3	Considera que el trabajo que realiza su jefe inmediato para manejar conflictos, es adecuado.					
4	Su jefe está disponible cuando se le requiere que permite corregir posibles errores.					
5	Su jefe inmediato se reúne regularmente con los trabajadores para coordinar aspectos de trabajo.					
6	Su jefe de servicio supervisa el trabajo que realiza el personal.					
7	Las normas de su organización son claras y facilitan su trabajo.					
8	Considera que su servicio se encuentra organizado para preveer problemas que se presenten.					
9	Es consciente que la distribución de recursos es equitativa.					
Dimensión 2: Relaciones Interpersonales						
10	Las personas que trabajan en la institución se apoyan cuando se requiere.					
11	Considera que su trabajo contribuye al alcance de los objetivos de su organización.					
12	Sus compañeros de trabajo toman la iniciativa para la solución de problemas.					
13	Se interesa en el desarrollo de su organización.					
14	Está comprometida con su organización.					
15	El ambiente creado por sus compañeros es el ideal para desempeñar sus funciones.					
16	Considera que su jefe inmediato se preocupa por crear un ambiente laboral agradable.					

17	Se ha realizado actividades recreativas en los últimos 6 meses.					
18	Como jefe, tal vez piense que la confianza es un valor en mi equipo, pero mis subordinados lo ven de un modo diferente.					
Dimensión 3: Comunicación Organizacional						
19	Existe una adecuada comunicación entre sus compañeros de trabajo.					
20	Considera que la innovación es característica de su servicio.					
21	Los esfuerzos de sus jefes se encaminan al logro de los objetivos de su organización.					
22	Su jefe inmediato o supervisor le comunica si está realizando adecuadamente su trabajo.					
23	El trabajo que realiza permite que desarrolle al máximo todas sus habilidades.					
24	Considera que en su servicio se reconoce habitualmente la buena labor que realiza.					
25	Su jefe inmediato valora sus esfuerzos.					
26	Considera que la distribución física de su área le permite trabajar cómoda y eficientemente con su equipo laboral.					
27	Existe acceso a las diversas formas de comunicación en el área de Enfermería.					

Anexo B: Instrumentos 2

CUESTIONARIO MULTIDIMENSIONAL DE MOTIVACIÓN LABORAL (BERARDI 2015, MODIFICADO POR SALCEDO ACUÑA CHRISTINE GERALDINE 2021) (53)

Estimado participante.

El presente documento tiene como propósito obtener la información sobre Motivación Laboral que percibe en su institución.

La información que nos proporcione será confidencial.

INSTRUCCIONES

Lea atentamente cada pregunta y respóndalas marcando con un aspa (X) de acuerdo a su percepción.

Nunca (1)	Muy pocas veces (2)	A veces (3)	Casi Siempre (4)	Siempre (5)
-----------	---------------------	-------------	------------------	-------------

Dimensión 1: Grado de Satisfacción de Expectativas		5	4	3	2	1
1	Los beneficios económicos que recibo en mi trabajo satisfacen mis necesidades básicas.					
2	Recibo motivación o estímulo en el trabajo.					
3	Mis capacidades profesionales son apreciadas en mi trabajo.					
4	Se reconoce mi esfuerzo y dedicación.					
Dimensión 2: Necesidades Sociales del Clima Laboral						
5	Mi trabajo me posibilita vacaciones, licencias, descansos médicos, etc.					
6	Los beneficios de salud que recibo en la institución satisfacen mis necesidades.					
7	Me siento seguro y estable en mi trabajo.					
8	Me gustaría cambiar de empleo.					
Dimensión 3: Capacitación para el desarrollo						
9	Mi trabajo me da oportunidades de crecimiento.					
10	He cumplido las expectativas que tenía al comenzar el trabajo.					
11	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
12	La tecnología con la que trabajo me permite evolucionar en mis conocimientos.					
13	Mi trabajo me permite o me facilita cumplir con mis responsabilidades personales.					
Dimensión 4: Comunicación en el desempeño						
14	Puedo adaptarme con facilidad a situaciones cambiantes.					
15	Mis aportes e ideas son tenidos en cuenta y valorados por mi superior.					
16	La comunicación en mi grupo de trabajo es adecuada.					
17	Las relaciones interpersonales con mis compañeros me motivan a tener un mayor desempeño en mi trabajo.					

Anexo C: Consentimiento Informado

PARA PARTICIPAR EN UN PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Se le invita a Ud. a ser partícipe de un estudio de investigación. Antes de determinar si participa o no, deberá conocer y comprender los siguientes apartados:

Título del proyecto: “Clima Organizacional y Motivación Laboral del profesional de Enfermería. Hospital de Chancay y SBS Dr. Hidalgo Atoche López. 2022”

Nombre de la investigadora: Lic. Magali Milagros Chun Hoyos

Propósito del estudio: Determinar cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de Enfermería.

Beneficios por participar: Tiene la posibilidad de conocer los resultados de la investigación por los medios más adecuados (de manera individual o grupal) que le puede ser de mucha utilidad en su actividad profesional.

Inconvenientes y riesgos: Ninguno, solo se le pedirá responder a los cuestionarios.

Costo por participar: Usted no pagará absolutamente nada por participar en el estudio.

Confidencialidad: La información que usted proporcione estará protegida, solo los investigadores la pueden conocer. La información es confidencial, usted no será identificado cuando los resultados sean publicados.

Renuncia: Usted puede retirarse del estudio en cualquier momento, sin sanción o pérdida de los beneficios a los que tiene derecho.

Consultas posteriores: Si usted tuviese preguntas adicionales durante el desarrollo de este estudio o acerca de la investigación, puede dirigirse con la investigadora Magali Milagros Chun Hoyos, email a2017801496@uwiener.edu.pe

Contacto con el Comité de Ética: Si usted tuviese preguntas sobre sus derechos como voluntario, o si piensa que sus derechos han sido vulnerados, puede dirigirse al Presidente del Comité de Ética de la Universidad Norbert Wiener, Dra. Yenny Bellido Fuentes.

Participación voluntaria: Su participación en este estudio es completamente voluntaria y puede retirarse en cualquier momento.

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO

Declaro que he leído y comprendido, tuve tiempo y oportunidad de hacer preguntas, las cuales fueron respondidas satisfactoriamente, no he percibido coacción ni he sido influido indebidamente a participar o continuar participando en el estudio y que finalmente acepto participar voluntariamente en el estudio.

Nombres y apellidos del participante o apoderado	Firma o huella digital
Nº de DNI:	
Nº de teléfono: fijo o móvil o WhatsApp	
Correo electrónico	
Nombre y apellidos del investigador	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono móvil	
Nombre y apellidos del responsable de encuestadores	Firma
Nº de DNI	
Nº teléfono	
Datos del testigo para los casos de participantes iletrados	Firma o huella digital
Nombre y apellido:	
DNI:	
Teléfono:	

Lima,

***Certifico que he recibido una copia del consentimiento informado*.**

.....

Firma del participante