



**Universidad
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL
DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE AYACUCHO, 2021”**

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

PRESENTADO POR:

LIC. NELLY SEIDY SOTO HUAMAN

ASESOR(A):

MG. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

LIMA – PERÚ

2021

DEDICATORIA

Le dedico, Dios que me ha dado la vida y fueras para terminar con el proyecto de investigación, a mi madre por su constante motivación, por ayudarme y apoyarme en los momentos más difíciles.

AGRADECIMIENTO

Gracias a mi madre por cada consejo y palabra de aliento que me ayudaron en este proceso del trabajo de investigación.

ASESOR(A):

Mg. ROSA MARIA PRETELL AGUILAR

JURADO

PRESIDENTE : Dra. Cardenas De Fernandez Maria Hilda

SECRETARIO : Dra. Gonzales Saldaña Susan Haydee

VOCAL : Mg. Uturnco Vera Milagros Lizbeth

Índice General

Índice general	07
Índice de Anexos	09
CAPITULO I: EL PROBLEMA	13
1.1 Planteamiento del problema	13
1.2 Formulación del problema	14
1.2.1. Problema general	14
1.2.2. Problemas específicos	14
1.3 Objetivos de la investigación	14
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Objetivos específicos	15
1.4 Justificación de la investigación	16
1.5 Delimitación de la investigación	16
1.5.1. Temporal	16
1.5.2. Espacial	17
1.5.3. Recursos	18
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1 Antecedentes	19
2.2 Bases Teóricas	25
2.3 Formulación de hipótesis	25

2.3.1 Hipótesis general.....	25
2.3.2 Hipótesis específicas.....	26
CAPITULO III: METODOLOGÍA.....	27
3.1 Método de la investigación.....	27
3.2 Enfoque de la investigación	27
3.3 Tipo de investigación.....	27
3.4 Diseño de la investigación.....	27
3.5 Población, muestra y muestreo	27
3.6 Variables y operacionalización.....	29
3.7 Técnicas e instrumentos	31
3.7.1 Técnica para la variable clima organizacional.....	31
3.7.1.1. Descripción de instrumentos.....	31
3.7.1.2 Validación.....	32
3.7.1.3 Confiabilidad.....	32
3.7.2. Técnica de motivación laboral.....	32
3.7.2.1. Descripción del instrumento.....	33
3.7.2.2. Validación.....	33
3.7.2.3. Confiabilidad.....	34
3.8 Procesamiento y análisis de datos	34
3.9 Aspectos éticos.....	35
CAPITULO IV: ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	36
4.1 Cronograma de actividades.....	36
4.2 Presupuesto	37
V. REFERENCIAS.....	38
ANEXOS.....	44

Índice de Anexos

Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	45.
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	47
Anexo 3. Consentimiento informado	51

RESUMEN

Objetivo: Se determina que existe relación entre la motivación laboral y clima organizacional del profesional de salud en la región Ayacucho **Método** deductivo con enfoque Cuantitativo, tipo básica, diseño observacional y transversal- correlacional, la población y muestra está constituida por 60 profesionales del servicio de medicina.

Técnicas e Instrumentos: En el variable clima organizacional y motivación laboral se aplicará la encuesta y como instrumento cuestionarios, los que presentan un Alpha de Cronbach equivalente a 0,889, y 0,975 respectivamente. **Procedimientos:** Para la recolección de datos se presentará una solicitud al jefe de departamento de enfermería del hospital de Ayacucho solicitando permiso para ejecutar los cuestionarios del proyecto y esta información se organizará en el programa software SPSS versión 25.0.

Análisis Estadístico: Para la evaluación descriptiva se desarrollarán tablas de frecuencias, y representaciones gráficas.

Palabras Clave: “Clima organizacional”, “motivación laboral”, “profesional de enfermería”.

ABSTRAC:

Objective: To determine the relationship between the organizational climate and the work motivation of the health professional of the regional hospital of Ayacucho December, 2021., the population is made up of 60 professionals from nursing from the medicine service , as it will be non-probabilistic for convenience. Data Collection Techniques and Instruments: In the variable organizational climate and work motivation, the survey and questionnaires will be applied as an instrument, those that present a Cronbach's Alpha equivalent to 0.889 and 0.975 respectively. Procedures: For data collection, a request will be submitted to the head of the nursing department of the Ayacucho hospital requesting permission to execute the project questionnaires and this information will be organized in the SPSS version 25.0 software program. Statistical Analysis: For the descriptive evaluation, frequency tables and graphic representations will be developed.

Key Words: "Organizational climate", "work motivation", "nursing professional".

1. EL PROBLEMA

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

Según La Organización Mundial de la Salud (OMS, 2000) los trabajadores de salud poseen niveles de estrés muy altos, por ende, es indispensable realizar un análisis sobre ello (1).

La inestabilidad laboral y la disminución en las compensaciones financieras, los profesionales de enfermería relatan que se ha incrementado la carga laboral y se ha reducido el tiempo de atención incluyendo que existe poco personal, alta demanda de los usuarios enfermos, existiendo muchas deficiencias en materiales, equipos y servicios que se prestan en la empresa; todo esto ha llevado a que disminuyan los trabajadores ya que no se cuenta con una gestión adecuada, la cual estaría caracterizada por: trabajadores motivados que gocen de salud mental, física, trabajando en equipo con organización para lograr las metas y lograr mejor calidad de los servicios otorgados a los usuarios(2).

Muchas organizaciones públicas y privadas han intentado conocer aquellos factores que intervienen en el clima organizacional; sin embargo, se encuentran con el obstáculo de que la interpretación de los trabajadores sobre su ambiente laboral está influida por su comportamiento, por lo tanto,

es un determinante intangible de su productividad y de sus resultados (3,4).

El clima organizacional interviene en las interrelaciones, en el triunfo o fracaso de los objetivos, en la interacción entre profesionales, también interviene en las personas especialmente en su comportamiento, motivación y satisfacción del trabajador de salud quienes cotidianamente tienen que afrontar tensiones propias del trabajo; un manejo inadecuado de esto crea un clima laboral de incomodidad y tensión que perturba el desempeño adecuado en los profesionales de salud (5,6).

El clima organizacional influye poderosamente en el comportamiento, motivación, desempeño y satisfacción del personal de salud quienes cotidianamente tienen que afrontar tensiones propias de la relación con los pacientes y sus familiares; un manejo inadecuado de esto crea un clima laboral de incomodidad y tensión que perturba el desempeño adecuado en los profesionales de salud; de este modo se tiene que tener en cuenta que la percepción del clima organizacional condiciona la sensación emocional de satisfacción laboral, motivación laboral, la cual son un resultado importante de la vida organizacional (7, 8).

El Perú reconoció que el clima organizacional es importante ya que influye en la productividad y en el desarrollo de la institución; por ello el Ministerio

de Salud, elaboro un Documento “Metodología para el estudio del Clima Organizacional”, el cual tiene como objetivo diagnosticar el clima laboral de los diferentes establecimientos de salud a nivel nacional; este instrumento se aplicó en el Hospital Vitarte de Lima, para el año 2015 con un valor de 75.9% y en el 2016 los resultados fueron un clima por mejorar, con un 76.7%(9,10).

La demanda en el Hospital Regional de Ayacucho es alta, ello podría relacionarse con niveles altos de estrés, disminución de su rendimiento, falta de motivación y aquello puede perjudicar a su propia salud en los profesionales de salud.

Todo aquello se genera por el déficit de personal generando carga laboral, estrés, afectando el entorno laboral y como consecuencia desmotivación laboral, afectando a la atención al usuario.

El contacto frecuente con pacientes genera cambios en el comportamiento y un entorno no saludable genera desmotivación de los empleados de salud del Hospital de Ayacucho. Por ello es indispensable analizar el estudio sobre **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PROFESIONAL DE SALUD DEL HOSPITAL DE AYACUCHO; 2021.”**

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECIFICOS:

1. ¿Cuál es la relación entre la estructura del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?
2. ¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?
3. ¿Cuál es la relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?
4. ¿Cuál es la relación entre la recompensa del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?
5. ¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y la motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.

1.3.2. OBJETIVO ESPECIFICO:

1. Identificar la relación entre la estructura del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.

2. determinar la relación entre la autonomía del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.
3. Identificar la relación entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.
4. determinar la relación entre la recompensa del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.
5. Identificar la relación entre la identidad del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:

1.4.1. TEORICA: Este estudio utilizará evidencia de otras investigaciones que se podrá analizar y contrastar con los conocimientos teóricos para poder interpretar los resultados de la recolección de datos que se haga de estas dos variables clima organizacional y motivación laboral que interactúan en nuestro ámbito laboral de enfermería.

se investigó aquellos problemas que existen en una entidad ; observando que debe existir un ambiente adecuado con un clima laboral adecuado para que el trabajador se pueda desenvolver adecuadamente y así lograr que tenga un buen desempeño, que trabaje motivado, que tenga buenas relaciones interpersonales, esto generara una adecuada relación laboral; teniendo en cuenta que motivar es función de todo gerente empresarial, ello contribuirá a elevar los niveles de ánimo y entusiasmo de

los trabajadores , logro de objetivos, mejor desempeño, mejor comunicación, generando un clima favorable, propiciando que los profesionales de la salud se desenvuelvan y logren el cumplimiento de sus metas y esto favorece a la reducción los cuadros de estrés y ansiedad.

1.4.2. Metodológica : Desde el punto de vista metodológico, nuestra investigación que es básica y de enfoque cuantitativo utilizará los métodos clásicos del conocimiento científico para abordar una problemática , por ello, en este estudio nos esforzaremos por encontrar evidencia científica para aportar en organizaciones de salud, ya que con los resultados obtenidos se implementara estrategias que favorezcan a generar un clima adecuado donde los profesionales de salud después de su labor salgan motivados, satisfechos y esto contribuirá a generar una mayor productividad laboral que favorecerá a los usuarios que acuden a dicho hospital.

1.4.3. PRACTICA: El propósito es identificar y priorizar las causas que generan cambios en el clima y la motivación; favoreciendo a que la gestión de enfermería introduzca actividades que beneficien el desenvolvimiento del profesional, logrando el trabajo en equipo adecuadas relaciones entre profesionales, etc.

Asimismo, con la información obtenida se podrá identificar las causas y con ello poder realizar las correcciones necesarias y prevenir futuros problemas y para ello el director de la organización debe

orientar su gestión, para lograr un adecuado clima permitiendo el progreso del profesional de salud, buscando que exista motivación constante y sabiendo que el profesional debe de cuidar al paciente y también cuidarse a sí misma.

Por lo que, se ha considerado trascendente estudiar dicha investigación en los profesionales de salud del Hospital de Ayacucho.

La investigación contribuirá para confrontar los datos entre las regiones y con otros países.

El presente proyecto respeta los principios y las buenas éticas.

1.5. DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACION:

1.5.1. TEMPORAL

El periodo que comprende el estudio es en diciembre del año 2021

1.5.2. ESPACIAL

El estudio se realizará en la provincia de huamanga en el Hospital regional de Ayacucho.

1.5.3. RECURSOS

Existe disponibilidad de recursos materiales para el desarrollo del estudio, el recurso humano estará a cargo del investigador, así como los recursos materiales y económicos.

2. MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES:

A nivel internacional

Mogrovejo (11) en el año 2020 en Ecuador en su investigación tuvieron como objetivo “analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor”. Estudio cuantitativo, transversal, descriptivo y correlacional. Técnica encuesta con una muestra de 218 empleados. Resultados la infraestructura no favorece para la realización de sus actividades, y no existe apoyo de la institución generando un clima laboral inadecuado. Se llegó a que el clima influye en la motivación.

Rivera, et al. (12) en el año 2018 en Venezuela en su investigación tuvieron como objetivo “analizar la motivación laboral, el clima organizacional y la satisfacción en las relaciones interpersonales en los funcionarios de salud”. Estudio cuantitativo, no experimental, correlacional, mediante el instrumento de cuestionario para la variable motivación y para el clima organizacional una escala, con una muestra de 52 funcionarios de

salud. En los resultados se evidenció que las relaciones entre profesionales tienen relación con la motivación laboral y el clima organizacional.

Castilla, et al. (13) En el 2018 en Colombia en su investigación tuvieron como objetivo” analizar el clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona”. Realizo un estudio de corte cuantitativa, mediante la técnica encuesta estudio una muestra de 46 trabajadores. En los resultados se obtuvo que el clima organizacional afecta directa e indirectamente a la organización.

A nivel nacional

Guerrero, Et.al. (14) en el 2016 en Piura en su investigación se determinó la relación entre el clima organizacional y motivación intrínseca en profesionales del Hospital Cayetano Heredia. Estudio cuantitativo, transversal, correlacional, no experimental. Técnica encuesta con una población de 112 profesionales. Resultado existe relación en ambas variables

Gutiérrez (15) en el 2018 en Ica en su investigación se estudió la relación del clima organizacional con la motivación en enfermeras del Hospital de Ica. Realizó un estudio Observacional, descriptivo - correlacional, aplicada y cuantitativa, utilizando la técnica de encuesta, con muestra de 36 profesionales de salud, demostrando que en las variables hay relación.

Moreto, Et,al. (16) En el 2019 en lima en su investigación se estudió la relación entre la motivación y clima laboral en enfermeras del Hospital Grau. Estudio cuantitativo, no experimental, transversal y correlacional. La muestra consta de 117 enfermeros. Se utilizaron escalas como instrumento, demostrando que entre variables no hay una correlación.

2.2. BASES TEÓRICAS:

2.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL:

A: TEORIA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LIKERT

Dicha teoría refiere que el cumplimiento de sus funciones de cada trabajador depende de la organización de la entidad (17). Se establecen tres variables.

Causales: Son independientes a los hechos y resultados que obtienen las organizaciones, incorporan solo los elementos que se puedan controlar tales como: La organización como estructura, Lineamientos gerenciales, Toma de decisiones, Métodos y formas de conducción con liderazgo, Aptitudes y comportamientos (17).

Intervinientes: Manifiestan la interioridad climática organizativa tales como: Interacción personal, Comunicación asertiva, Políticas de gestión en cuanto a decisiones asertivas, Conducta para con el trabajo, Apreciación del trabajo, motivación (17).

Resultados finales: es lo que se logra conseguir en la empresa y son interdependientes y son el rendimiento, Servicios, beneficios, etc (17).

B. TIPOS DE CLIMA SEGÚN LIKERT:

1. CLIMA DE TIPO AUTORITARIO:

Sistema I. Autoritario explotador: En este tipo de sistema la dirección toma decisiones, fija objetivos y los impone, esto genera una atmosfera de miedo, castigos, amenazas y desconfianza. (18)

Sistema II. Autoritarismo paternalista: Con este tipo de clima la dirección toma las decisiones sin embargo utiliza penalizaciones y recompensas para motivar a sus trabajadores (18).

2. CLIMA DE TIPO PARTICIPATIVO:

Sistema III. Consultivo: La dirección tiene confianza en sus empleados y está en proceso de evolución hacia un clima participativo.

Sistema IV. Participación en grupo: el proceso de toma de decisiones incluye a toda la organización y la dirección tiene plena confianza es sus trabajadores (19).

2.2.1.1. EVOLUCION HISTORICA DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

2.2.1.1.1. PRINCIPALES AUTORES Y PRECURSORES DE LOS

CONCEPTOS MODERNOS DE CLIMA ORGANIZACIONAL:

Durante la historia, el humano se ha desarrollado de manera progresiva, al igual que la Administración. Desde los grandes pioneros como Taylor, Fayol, Weber, Mayo, Maslow; ellos aportaron principios que en la actualidad

se conoce como las ciencias Administrativas. Ello es el surgimiento de un ente organizacional más humanizado, él llamado clima organizacional (20).

2.2.1.2. DEFINICION DE VARIABLES

2.2.1.2.1. CLIMA ORGANIZACIONAL:

Es el ambiente o atmósfera dentro de la empresa, y ello depender de la percepción de cada uno de los trabajadores, el clima organizacional es la percepción del ambiente de trabajo y permite orientar acciones preventivas y correctivas para optimizar el proceso y los resultados organizacionales (21).

Según Chiavenato, el clima organizacional está compuesto por las características del ambiente laboral percibida por los trabajadores de la organización y que además influye en su comportamiento (22).

2.2.1.2.2. CLIMA ORGANIZACIONAL EN SALUD:

2.2.1.2.2.1. CONCEPTO DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN SALUD:

Tiene influencia sobre la motivación de los empleados y genera consecuencias en el trabajo por lo que su análisis es necesaria para lograr que los que pertenecen a la entidad se sientan cómodos trabajando en ese medio y así puedan brindar una atención de calidad (23).

2.2.1.2.3. CARACTERISTICAS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL:

Ubicación, permanencia, comportamiento y desempeño, compromiso e identificación, el ausentismo y la rotación excesiva (23).

2.2.1.2.4. MODELOS DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Modelo Explicativo: según Edel, R., García, S. y Guzmán, F, dicho modelo permite comprender los factores de estructura, liderazgo, toma de decisiones en el clima (24).

Modelos de Intervención: según Litwin y Stringer el administrador de una organización espera que modifique el clima no adecuado (24).

2.2.1.2.5. DIMENSIONES DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

Estructura

La rigidez o flexibilidad de las condiciones de trabajo determinadas por la institución son los elementos condicionantes de esta imagen y dan lugar a un estado climático u otro. Los elementos estructurales tienen que ver con las reglas, procedimientos, trámites y otras condicionantes a que se ven enfrentados los miembros de la organización en el devenir de su trabajo (25).

Autonomía

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

Relaciones interpersonales

Son conjunto de sentimientos que experimentan los trabajadores con relación al trabajo agradable, de adecuada interacción entre los miembros prevaleciendo buenos grupos sociales (27).

Recompensa

Estímulo que la entidad da a sus empleados por lograr cumplir con sus metas. (28).

Identidad

Es la afinidad que tiene el servidor de pertenecer a la organización, de manera tal que comparta sus objetivos individuales, lográndose identificar para alcanzar objetivos dentro del grupo o área y también en la misma organización (28).

2.2.2. MOTIVACION LABORAL:

TEORÍA DE MC. CLELLAND: Esta teoría está relacionada con elementos de afiliación, poder y el logro que es indispensables para animar a los que laboran en la entidad, las cuales buscan el cumplimiento de metas, objetivos, teniendo en cuenta siempre las relaciones adecuadas para alcanzar el afianzamiento del producto del trabajo (29).

2.2.2.1. EVOLUCIÓN HISTÓRICA:

2.2.2.1. PRINCIPALES AUTORES Y PRECURSORES DE LOS CONCEPTOS MODERNOS DE MOTIVACION:

La motivación ha ido evolucionando a través del tiempo, según la teoría psicoanalítica de Freud se le concibió como una fuerza interna; según Murray estaba relacionado a las necesidades inconscientes producto del deseo o también como un impulso; según Miller & Dollard también podía ser un estímulo “fuerza” (30).

2.2.2.2. DEFINICION DE LA VARIABLE:

2.2.2.2.1. MOTIVACION LABORAL:

Según Robiins La motivación es la fuerza con lo que uno trabaja para poder cumplir con lo encomendado, la Motivación es la combinación entre los deseos y energías de la persona para alcanzar una meta” y está influenciada por creencias, valores, intereses, miedos, entre otras; además depende de la fuerza de la necesidad y/o la percepción que se tiene de una acción para ayudar a satisfacer cierta necesidad (31).

2.2.2.2.2. MOTIVACION EN SALUD:

2.2.2.2.2.1. CONCEPTO DE MOTIVACION EN SALUD

La enfermería ha perfeccionado sus conocimientos y su organización y se ha adaptado a las nuevas terapias y a las tecnologías, manteniendo principalmente a la persona y su salud en el centro de su actividad (32).

2.2.2.2.3. CARACTERÍSTICAS DE LA MOTIVACION:

Intensidad: Es el grado de esfuerzo o desgano que tiene un trabajador lo cual depende de la motivación.

La direccionalidad: Se refiere al carácter de nuestras acciones.

La variabilidad: son los cambios que surgen en el individuo y las circunstancias de acuerdo al momento.

La estabilidad: El estado de motivación de una persona puede variar en cuanto a la dure la motivación. Hay estados de motivación que duran muy poco (33).

2.2.2.2.4. MODELOS DE LA MOTIVACION:

Modelo “X” y “Y” de Douglas McGregor. Las acciones de los directivos son dados teniendo en cuenta la conducta del trabajador; Se determinó en la teoría X; que el trabajador que realiza sus actividades como debe ser, no son comprometidos, pero exigen seguridad, mientras que la teoría Y, realizan sus actividades en equipo, obteniendo logros; pero esto depende de los directivos ya que tienen que buscar n ofrecer un ambiente adecuado para que optimicen sus capacidades (34).

2.2.2.2.5. DIMENSIONES DE LA MOTIVACION:

Motivación de logro

Los trabajadores que poseen esta necesidad buscan situaciones donde tomar decisiones, encontrar soluciones, fijarse y cumplir metas y tomar riesgos (35).

Motivación de poder

Es el impulso para generar cambios buscando influir en las estructuras que intervienen en el proceso (35).

Motivación de afiliación

Es interactuar con todo el entorno, buscando una disminución de la ansiedad y la tolerancia (35).

2.3. Hipótesis:

2.3.1. Hipótesis general

Hipótesis de trabajo (Hi)

(Hi): Entre clima organizacional y motivación laboral hay relación significativa del profesional del hospital de Ayacucho; 2021.

Hipótesis nula (Ho)

(Ho): No existe relación significativa entre el clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho;2021.

2.3.2. Hipótesis específicas:

- Entre la estructura del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.
- Entre la autonomía del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.
- Entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.
- Entre la recompensa del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.
- Entre la identidad del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.

3. METODOLOGIA

3.1. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN:

Se utilizará el método Deductivo, la cual consiste en extraer una conclusión con base en una premisa o a una serie de proposiciones que se asumen como verdadera (36).

3.2. ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN:

Esta investigación tiene un enfoque cuantitativo; la cual utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente, y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento en una población (37).

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN:

El tipo de investigación es básica, donde cuyo objetivo es aumentar el conocimiento sobre una determinada materia, sin que ello tenga ninguna aplicación a corto o medio plazo sobre la sociedad (38).

3.4. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN:

El siguiente estudio será observacional, transversal ya que se realizará en un periodo de tiempo establecido y correlacional pues la investigación busca determinar la relación de 2 variables (39).

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA:

POBLACION

60 enfermeros del servicio de medicina del hospital de Ayacucho.

MUESTRA

Se considera a toda la población de estudio ,60 enfermeros del servicio de medicina del hospital de Ayacucho.

MUESTREO

La técnica de muestreo para obtención de la muestra será no probabilística y se tomará las unidades de estudio de forma intencional o por convicción.

CRITERIOS DE INCLUSION:

- Enfermeros(as) del servicio de medicina del Hospital de Ayacucho.
- Enfermeros(as) que firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros(as) con más de 3 meses de servicio.

CRITERIOS DE EXCLUSION:

- Enfermeros(as) que no firmen el consentimiento informado.
- Enfermeros(as) que no labora en el servicio de medicina.
- Enfermeros(as) con menos de 3 meses de servicio.

3.6. VARIABLES Y OPERACIONALIZACIÓN

V1: Clima organizacional

V2: Motivación laboral

3.6.1. VARIABLE Clima organizacional

Definición conceptual de la variable

Es el ambiente dentro de la empresa, y tiene que ver con la percepción que tienen los trabajadores de la institución. (21)

Definición operacional de la variable

Es el ambiente de la empresa, y tiene que ver con la percepción que tienen los enfermeros(as) del servicio de medicina del hospital de Ayacucho, la cual será medida por un cuestionario con dimensiones: Estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa, identidad (21).

3.6.2. VARIABLE Motivación laboral

Definición conceptual de la variable

Voluntad de realizar altos niveles de trabajo para lograr las metas (31).

Definición operacional de la variable

Voluntad de los enfermeros(as) de realizar altos niveles de trabajo para lograr las metas en su determinado servicio del hospital de Ayacucho, las cual se medirá con un cuestionario con dimensiones: logro,, poder, afiliación(31).

Tabla 1. Variables y operacionalización

Variables	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles o rangos)
V1 Clima organizacional	Es el ambiente de la empresa, y tiene que ver con la percepción que tienen los enfermeros(as) del servicio de medicina del hospital de Ayacucho, la cual será medida por un cuestionario con dimensiones: Estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa, identidad (21).	Estructura	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y reglamentos, funciones, trámites. ▪ Compromiso, empoderarse, responsabilidad 	Categoría Ordinal	- 26 a 43:malo 44 a 60:regular 61 a 78: bueno
		autonomía	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo, trato justo, toma de decisiones. ▪ Capacitaciones, reconocimiento. 		
		Relaciones interpersonales			
		recompensa			
Identidad	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Políticas y reglamentos, funciones, trámites. 				
V2 Motivación laboral	Voluntad de los enfermeros(as) de realizar altos niveles de trabajo para lograr las metas en su determinado servicio del hospital de Ayacucho, las cual se medirá con un cuestionario con dimensiones: Logro, poder, afiliación (31).	Logro	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Desempeño laboral, responsabilidad 	Categoría Ordinal	26 a 56:bajo 57 a 89:medio 90 a 120: alto
		Poder	.Labor competitiva, participación, empoderamiento.		
		Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Socialización del personal, habilidades sociales, trabajo en equipo. 		

3.7. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

3.7.1. TÉCNICA PARA LA VARIABLE CLIMA ORGANIZACIONAL

La técnica que se usará en la variable clima organizacional será la encuesta.

3.7.1.1 DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTO

Cuestionario para la variable clima organizacional

Se aplicará para medir clima organizacional será un cuestionario, elaborado por Parasuraman, Zeithaml y Berry en el año 1988, asimismo fue adaptado y validado por el investigador Franz Robert Tolentino Bermúdez (36).

El cuestionario está conformado por 5 dimensiones haciendo un total de 26 ítems, donde:

- Estructura consta de 5 ítems
- Autonomía consta de 4 ítems
- Relaciones interpersonales consta de 7 ítems.
- Recompensa consta de 5 ítems
- Identidad consta de 5 ítems

Calificaciones de las preguntas: El cuestionario de clima organizacional está conformado por 26 ítems, donde cada ítem tiene un puntaje del 1 al 5

nunca	a veces	regularmente	casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

Categorización:

Categorización	Puntaje
Malo	26 a 43
Regular	44 a 60
Bueno	61 78

3.7.1.2. VALIDACIÓN:

La validez del instrumento del cuestionario de clima organizacional se realizó estadísticamente, a través de r de Pearson, el mismo que osciló entre 0.27 y 0.82, lo que indica que el instrumento es válido (36).

3.7.1.3. CONFIABILIDAD:

La confiabilidad del instrumento de clima organizacional, se calculó utilizando el índice alfa de Cronbach, obteniendo 0.889, por ende, confiable (36).

3.7.2. TÉCNICA DE MOTIVACION LABORAL

La técnica que se usará en la variable motivación laboral será la encuesta.

3.7.2.1. DESCRIPCIÓN DE INSTRUMENTO

Cuestionario para el estudio de la variable motivación laboral:

Se utilizará para motivación laboral el cuestionario, elaborado por Steers, R. y Braunstein, D. en el año 1976, asimismo fue adaptado y validado por los investigadores Granados y Lora (37).

El cuestionario está dividido en 3 dimensiones (logro, poder, afiliación)

Haciendo un total de 24 ítems, donde:

- Logro, consta de 8 ítems
- Poder, consta de 8 ítems
- Afiliación, consta de 8 ítems

Calificaciones de las preguntas: El cuestionario de motivación laboral está conformada por 24 ítems donde cada ítem tiene un puntaje del 1 al 5:

Totalmente en desacuerdo	1
En desacuerdo	2
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Categorización:

Categorización	Puntaje

Bajo	24-56
Medio	57-89
Alto	90-120

3.7.2.2. VALIDACIÓN:

La validez del instrumento del cuestionario de motivación laboral se dio por 5 jueces expertos, consiguiendo una concordancia de 100% con la valoración de Aiken (37).

3.7.2.3. CONFIABILIDAD:

El investigador utilizó el Alfa de Cronbach obteniendo 0,975 lo cual es confiable (37).

3.8. PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE DATOS

Autorización y coordinaciones.

Para la recolección de información se presentará una solicitud al jefe de departamento de enfermería del hospital de Ayacucho solicitando permiso para ejecutar los cuestionarios.

se solicitará al jefe de servicio de medicina permiso para la aplicación del cuestionario, y el rol de turnos del profesional de enfermería, posteriormente se acudirá al servicio en los días de la semana para la recolección de datos previa firma del consentimiento informado lo cual para cada cuestionario será un promedio de 10 minutos.

Método de análisis de información:

Los registros obtenidos se ingresarán en una base de datos en un software SPS la versión 25, se realizará el análisis estadístico y demostración de los resultados en tablas estadísticas y gráficos respectivos, luego se procederá a ejecutar las relaciones con las variables para corroborar la hipótesis.

3.9. ASPECTOS ETICOS:

En el estudio consideran principios éticos que se encuentran dentro del informe de Belmont que se aprobó en Estados Unidos en el año 1979, estos principios son:

Beneficencia: Al profesional de salud del servicio de medicina se le explicara sobre los beneficios que se obtendrán.

Respeto a las personas: Al aplicar el instrumento se protegerá la autonomía personal de cada uno de los participantes, es decir, la libertad de decisión, mediante el consentimiento informado.

Justicia: Todos los participantes serán tratados con respeto.

En el presente estudio no causara ningún daño moral ni ético ya que el objetivo del estudio es de interés académico.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

	AÑO 2020-2021																											
	JUNIO-21				JULIO-21				AGOSTO-21				SETOEMBRE-21				OCTUBRE-21				NOVIEMBRE-21				DICIEMBRE-21			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Caracterización del problema	X																											
Revisión de la literatura		X	X																									
Formulación del problema de investigación			X	X																								
Planteamiento y redacción de los objetivos de estudio			X	X																								
Desarrollo de la justificación de la investigación			X	X																								
Delimitación e identificación de limitantes en el estudio				X																								
Revisión bibliográfica de antecedentes y marco teórico				X	X	X																						
Enfoque de la investigación													X															
Población y muestra														X														
Técnicas e instrumentos de recolección de datos															X													
Procesamiento de la información																X	X											
Aspectos administrativos																	X	X										
Desarrollo de la sección anexos																X	X	X	X									
Dictamen favorable del proyecto																						X						
Elaboración del informe final																						X	X					
Exposición oral del proyecto de investigación																										X		

4.2. PRESUPUESTO

MATERIALES	2020 - 2021					TOTAL
	Noviembre	Diciembre	Enero	Febrero	Marzo	S/.
EQUIPOS						
Computadoras	2300					2300
USB	35					35
Internet	50	50	50	50	50	250
ÚTILES DE ESCRITORIO						
Lapiceros	3	3	3	3	3	15
Hojas bond A-4	20			20	20	60
MATERIAL BIBLIOGRÁFICO						
Textos	15					15
Fotocopias				25	25	50
Impresiones					50	50
OTROS						
Transporte						200
Alimentación						200
PERSONAL						
Otros	125				125	250
TOTAL		53	53	98	248	3375

5.REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Método para la evaluación de la Calidad de Vida relacionada con la salud. [internet]. Habana, cuba: Organización mundial de la salud [citado el 11 de noviembre de 2020]. disponible desde:
<https://www.google.com/search?q=1.+M%C3%A9todo+OMS+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+la+Calidad+de+Vida+relacionada+con+la+salud&oq=1.%09M%C3%A9todo+OMS+para+la+evaluaci%C3%B3n+de+la+Calidad+de+Vida+relacionada+con+la+salud&aqs=chrome...69i57.283j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8>
2. Organización Panamericana de Salud. Salud y Seguridad de los Trabajadores del Sector Salud. [internet]. Washington, EE.UU: Organización Panamericana de Salud [citado 11 de noviembre de 2020] .Disponible desde:
https://www.google.com/search?q=oms&rlz=1C1CHBF_esPE965PE965&oq=oms&aqs=chrome..69i57j46i67i199i433i465j0i131i433i512j0i512i7.908j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8
3. Organización Panamericana de Salud. El clima organizacional. [internet]. Venecia, Italia: Organización panamericana de salud [citado 10 de noviembre de 2020]. Disponible desde:
http://www.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1489%3Apaho-internship-and-practicum-program&catid=1374%3Aaboutthe-ip&Itemid=4245&lang=eO
4. Universidad Nacional de La Plata. clima organizacional. [internet]. la plata, argentina: Universidad Nacional de La Plata [citado 10 de noviembre 2020]. Disponible desde:
<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=eventos&d=Jev5334>
5. Ministerio de Salud. Manual de Infecciones Intrahospitalarias y Bioseguridad. [internet]. Lima- Perú: MINSA. [citado 11 de noviembre de 2020].

https://www.google.com/search?q=5.+Ministerio+de+Salud.+Manual&rlz=1C1CHBF_esPE965PE965&oq=5.%09Ministerio+de+Salud.+Manual&aqs=chrome..69i57.3242j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8

6. Ministerio público. Normas de Bioseguridad. [internet]. Uruguay: Ministerio de la Salud [Citado 10 de noviembre de 2020]. Disponible desde:
<https://accessmedicina.mhmedical.com/content.aspx?sectionid=100109634&bookid=1496>
7. Ministerio de Salud. Manual de Infecciones Intrahospitalarias y Bioseguridad, [internet]. Lima, Perú: Ministerio de la Salud [citado 11 de noviembre de 2020]. Disponible desde:
http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/1143_DGSP275-6.pdf
8. Ministerio de Salud Pública. Normas de Bioseguridad. [internet]. Uruguay: Ministerio de la Salud [Citado 10 de noviembre de 2020]. Disponible desde:
https://montevideo.gub.uy/sites/default/files/concurso/materiales/anexo_02_-_manual_de_bioseguridad.pdf
9. Ministerio de la Salud. Metodología para el estudio del Clima Organizacional. [internet]. Lima, Perú: Ministerio de la Salud [citado el 10 de noviembre de 2020]. Disponible desde
<http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/2112.pdf>
10. Hospital Vitarte. Plan de clima organizacional. [internet]. Lima, Perú: Hospital Vitarte [citado el 11 de noviembre de 2020]. Disponible en:
[http://www.hospitalvitarte.gob.pe/portal/data/transparencia/2017/R21796.p df](http://www.hospitalvitarte.gob.pe/portal/data/transparencia/2017/R21796.pdf)
11. Mogrovejo M. El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del hospital Liborio panchana Sotomayor. [tesis para optar el grado de maestro]. Guayaquil: Universidad la católica Santiago; 2020. Disponible en:
12. Rivera D, et,al. Influencia de motivación en el clima organizacional y sus relaciones interpersonales en el sector salud. [tesis para optar el doctorado]. Venezuela: Universidad de Venezuela; 2018. Disponible en:

<https://www.revistaespacios.com/a18v39n16/a18v39n16p17.pdf>

13. Castilla, et al. clima organizacional, motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona. [tesis para optar el título de maestría]. Colombia: Universidad de Cartagena; 2018. disponible en:
<https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/1410>
14. Guerrero V, Del pilar G. Clima organizacional y motivación intrínseca del personal profesional de salud del hospital regional Cayetano Heredia. [tesis para optar el título de maestría]. Piura: Universidad nacional pedro Ruiz gallo; 2016. Disponible en:
<https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7578>
15. Rodríguez V. Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del hospital de Ica. [tesis para optar el doctorado]. Ica: Universidad de Ica; 2018. Disponible en:
<https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/313>
16. Moreto C, Roque Y. Motivación laboral y clima laboral en el personal de enfermería del hospital de emergencias III GRAU-ESSALUD. [Tesis para optar la licenciatura]. Lima: universidad peruana los andes; 2019. Disponible en:
<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/2343>
17. Ramos Moreno DC. El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje [Tesis para optar la maestría]. Valledupar: Universidad Nacional Abierta y a Distancia; 2012. Disponible en:
https://repository.unad.edu.co/bitstream/10596/2111/1/Monografia_Clima_Organizacional.pdf
18. Brunet L. El clima de trabajo en las organizaciones[internet] 1987; 1ra ed. México: Trilla. Disponible desde:
<https://corganizacional1.files.wordpress.com/2017/02/el-clima-de-trabajo-en-las-organizaciones.pdf>

19. Santana p, et al. clima y cultura organizacional: dos constructos para explicar un mismo fenómeno[internet]. México: Dialnet, [citado el 24 de noviembre 2021]. Disponible en:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2486886>
20. Uribe Prado, Jesús Felipe. Clima y Ambiente Organizacional. [internet]. México: Manual Moderno [citado el 19 de nov. 2021]. disponible en:
<https://www.uv.mx/iiesca/files/2016/11/02ca201601.pdf>
21. Manual Escala Clima Laboral, Gobierno de Perú [internet]. Lima, Perú: Manual de Escala de Clima Laboral [citado el 25 de noviembre de 2020]. Disponible desde:
https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n
22. Chiavenato, I, administración de recursos humanos [internet].mexico: McGraw,2011[citado 26 de noviembre de 2020].disponible en:
<https://www.worki360.com/clima-laboral/Clima-Organizacional-Chiavenato>
23. Diana C, et al. El clima organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de abordaje. Colombia: UNAC. [internet]. [citado 26 de noviembre del 2020]. Disponible en:https://www.google.com/search?q=caracteristicas+del+clima+organizacional&rlz=1C1CHBF_esPE965PE965&oq=CARACTERISTICAS+DEL+&aqs=chrome.1.69i57j0i67i7j0i512i2.9133j1j15&sourceid=chrome&ie=UTF-8
24. Alexis C. Desarrollo organizacional y clima organizacional. [internet]. Argentina: NUEVADMON.2017[citado 25 de noviembre del 2020]. disponible en:
<https://sites.google.com/site/nuevadmon/desarrollo-organizacional-do/clima-organizacional/modelo-de-litwin-y-stinger-sobre-clima-organizacional>
25. Salazar G, Guerrero, C, Machado B, Cañedo, R. Clima y cultura organizacional: Dos componentes esenciales en la productividad laboral. Investigación en gerencia [internet] .2009. [citado el 25 de noviembre de 2020]; 20(4): pp.69-72. Disponible <http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v20n4/aci041009.pdf>

26. Constanza M. El Clima Organizacional, definición, teoría, dimensiones y modelos de Abordaje. [tesis para optar el grado de maestría]. Colombia: universidad nacional abierta y a distancia; 2012. Disponible en:
<https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/2111/Monografia%20Clima%20Organizacional.pdf;jsessionid=00A871CB08872176DCD2864744DB5109.jvm1?sequence=1>
27. Edel R, García A, Casiano R. Clima y Compromiso Organizacional. Investigación en gerencia [internet]. México; 2007, Dic. [Citado el 25 de noviembre de 2020]. Disponible desde:
http://www.adizesca.com/site/assets/g-clima_y_compromiso_organizacional-en.pdf
28. López S. Rol del docente como favorecer el desarrollo de la autonomía en san miguel [tesis para optar la licenciatura]. Lima: Universidad católica del Perú; 2017. Disponible en:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8914>
29. Riveros P, Grimaldo M. Valores y clima organizacional en docentes de un instituto de educación superior. [Tesis para optar el título de maestría]. Lima: universidad peruana de ciencias aplicadas; 2017. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539008/html/>
30. Goncalvez, Alexis. Dimensiones del clima organizacional. [internet]. Argentina: Uncuyo;2013[citado 25 de noviembre del 2021]. Disponible en:
https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5806/tesis-cs-ec-garbuglia.pdf
31. García M. cuadernos de administración. Clima organizacional y su diagnóstico [internet].2019, DIC. [citado 19 de sep. De 2021];42: pp.45.
32. Piña j. Motivación en Psicología y salud. Investigación en gestión [internet].2009, enero. [citado el 25 de noviembre de 2020]: 5(1): pp. 33 disponible en:
<https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/88/105>
33. La Motivación. Gobierno de EE, UU [Internet]. EE. UU: psicoportal [citado el 25 de noviembre de 2020]. disponible desde:
<https://psicoportal.com/psicologia/motivacion/>

34. Centty j, ortega m. Motivación laboral y clima organizacional en personal de enfermería de centro quirúrgico del H.R. julio pinto Manrique PNP. [tesis para optar título de maestría]. Arequipa: universidad nacional san Agustín; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6970>
35. El razonamiento inductivo y deductivo dentro del proceso de la investigación. Venezuela: Lurus. Vol 12, N° 12, 2006.
36. Bermúdez T, Robert Satisfacción y clima laboral en la micro red Nina bamba. [Tesis para optar el título de maestría]. Lima: Universidad cesar vallejo; 2018. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/29238>
37. Steers, R. y Braunstein, D. correlación de motivación y desempeño laboral. [tesis para optar la licenciatura]. Trujillo: universidad cesar vallejo: 2020. Disponible en:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30266>
38. Monje C. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa [internet]. Colombia: USC; 2011 [citado 25 de noviembre del 2020]. Disponible en:
https://www.google.com/search?q=metodo+deductivo&rlz=1C1CHBF_esPE965PE965&oq=met&aqs=chrome.0.69i59j69i57j35i39j0i67i457j0i402i2j0i67j69i60.1554j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8
39. Manterola C. Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuente utilizados en investigaciones científicas. Revista medica 2019; V (30):36-49.

6: ANEXO

ANEXO 1: MATRIZ DE CO

6.1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLOGICO
<p>GENERAL: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud</p>	<p>GENERAL: Entre clima organizacional y motivación laboral hay relación significativa del profesional del hospital de Ayacucho; 2021</p>	<p>V1: clima organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Estructura ➤ Autonomía ➤ Relaciones interpersonales ➤ Recompensa ➤ Identidad <p>V2: motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Logro ➤ Poder ➤ Afiliación 	<p>METODO DE INVESTIGACIÓN: Deductivo</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: Observacional</p> <p>TRANSVERSAL Porque la investigación se realizará en un periodo de tiempo establecido</p> <p>CORRELACIONAL: Se relaciona 2 variables.</p> <p>POBLACION: 60 enfermeros del servicio de medicina del hospital de Ayacucho.</p> <p>MUESTRA: 60 enfermeros del servicio de medicina del hospital de Ayacucho, será no probabilístico por conveniencia</p> <p>INSTRUMENTOS:</p>
<p>ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es la relación entre la estructura del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021? 2. ¿Cuál es la relación entre la autonomía del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021? 3. ¿Cuál es la relación entre las relaciones 	<p>ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar la relación entre la estructura del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud. 2. Determinar la relación entre la autonomía del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud. 3. Identificar la relación entre las relaciones interpersonales del 	<p>ESPECIFICOS:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entre la estructura del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021. 2. Entre la autonomía del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en 		

<p>interpersonales del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?</p> <p>4. ¿Cuál es la relación entre la recompensa del clima organizacional y motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?</p> <p>5. ¿Cuál es la relación entre la identidad del clima organizacional y la motivación laboral del profesional del hospital de Ayacucho; 2021?</p>	<p>clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.</p> <p>4. Determinar la relación entre la recompensa del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.</p> <p>5. Identificar la relación entre la identidad del clima organizacional y la motivación laboral del profesional de salud.</p>	<p>profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.</p> <p>3. Entre las relaciones interpersonales del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.</p> <p>4. Entre la recompensa del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.</p> <p>5. Entre la identidad del clima organizacional y la motivación laboral existe relación significativa en profesionales de salud del hospital de Ayacucho; 2021.</p>		<ul style="list-style-type: none"> ➤ Clima organizacional: cuestionario ➤ Motivación laboral: cuestionario
--	---	--	--	--

6.2. INSTRUMENTO

ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una "X" en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas Sigüientes.

Nunca	a veces	regularmente	casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

VARIABLE 1. CLIMA ORGANIZACIONAL

Estructura

	DIMENSIONES	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Estructura					
1	¿Las normas facilitan el cumplimiento de su trabajo?					
2	¿Sus funciones y responsabilidades están claramente determinadas?					
3	¿Se encuentra conforme con medidas instauradas por la institución?					
4	¿Las metas que fija su director son correctos para que realice su labor?					
5	¿Las instrucciones ayudan a la elaboración de sus encargos?					

Autonomía

6	¿Tiene la libertad de realizar sus funciones de forma apropiada y según sus criterios?					
7	¿Toma sus propias decisiones al cargo?					
8	¿Usted se compromete con el trabajo que realiza?					
9	¿Su trabajo le brinda la capacidad de tomar decisiones?					

Relaciones interpersonales

10	¿Hay apoyo mutuo entre trabajadores?					
11	¿Se llevan bien entre trabajadores?					
12	¿Existe compañerismo en la institución?					
13	¿El ambiente es el ideal para desempeñar sus Trabajos?					

14	¿Hay confianza en el trabajo?						
15	¿Su jefe pide su opinión para ayudarle a tomar decisiones?						
16	¿Su jefe tiene buen trato?						
10	¿Existe apoyo mutuo?						
11	¿Los trabajadores mantienen buena relación?						
12	¿Sus compañeros le brindan apoyo cuando lo necesita?						
13	¿El ambiente es el ideal para desempeñar su trabajo?						
14	¿Confía en sus compañeros de trabajo?						
15	¿El jefe pide opiniones y las respeta?						
16	¿El representante es justo con los trabajadores?						

Recompensa

17	¿Brindan capacitación en tu institución?						
18	¿Se le felicita por su labor?						
19	¿Lo recompensan por su trabajo?						
20	¿El jefe brinda motivación?						
21	¿Hay reuniones de coordinación en la institución?						

Identidad

22	¿Usted se encuentra satisfecho en la institución?						
23	¿Da sus opiniones en el centro de labor?						
24	¿Contribuye a la institución?						
25	¿Está consciente de la contribución en el logro de los objetivos de la institución?						
26	¿Es feliz trabajando en su institución?						

Recategorización:

Malo 26 a 43

Regular 44 a 60

Bueno 61 a 78

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Marque con un aspa (x) su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	(1)	En desacuerdo	(2)
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	(3)	De acuerdo	(4)
Totalmente de acuerdo	(5)		

LOGRO		1	2	3	4	5
1	El trabajador rinde más en su trabajo					
2	El trabajador cumple retos					
3	A los trabajadores les gusta ser programados en tareas complejas					
4	Los trabajadores toman decisiones institucionales adecuadas					
5	La institución conoce el progreso de sus trabajadores al terminar las tareas					
6	Los empleados llegan a su meta					
7	Los trabajadores cumplen con trabajos exigentes					
8	La institución cumple metas					
PODER						
9	Hay competitividad en el trabajo					
10	El clima laboral es apto para los trabajadores					
11	Los trabajadores tienen acciones de superioridad					
12	La institución incluye a sus empleados en sus actividades					
13	Existe entendimiento entre trabajadores					
14	Existe manipulación en la institución					
15	Los trabajadores cumplen con sus expectativas profesionales					
16	Los trabajadores apoyan al éxito de la institución.					
AFILIACIÓN						
17	Los trabajadores se dedican a otras actividades en horario de trabajo					
18	Hay compañerismo en el trabajo.					
19	Los empleados tienen habilidades blandas.					
20	Existe comprensión tanto institución como trabajadores.					
21	Existe buenas relaciones entre trabajadores					
22	Los trabajadores representan a diferentes áreas					
23	Los empleados de un servicio se relacionan con otros servicios.					

24	La institución promueve el trabajo en equipo					
----	--	--	--	--	--	--

MEDICION SEGÚN SUS CATEGORIAS

	Bajo	Medio	Alto
motivación a nivel General	24-56	57-89	90-120
Motivación del logro	8-18	19-29	30-40
Motivación de poder	8-18	19-29	30-40
Motivación de afiliación	8-18	19-29	30-40

6.3. CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo que laboro en el Hospital de Ayacucho, identificada DNI....., que con el presente se informó los objetivos del trabajo de que lleva por título “Clima organizacional y motivación laboral del personal de salud del hospital de Ayacucho, 2021.”, que lleva a cabo la licenciada Nelly Seidy Soto Huamán. Por ende, acepto participar en la investigación de forma voluntaria.

Diciembre de....., del año 2021.

Firma