



Escuela de Posgrado

Clima organizacional y motivación del
personal de enfermería de un policlínico de la
ciudad de Lima, 2022

**Tesis para optar el grado académico de Maestro de
Gestión en Salud**

Presentado por:

Bach. Valdivieso Araujo, Angel De Jesús

Código ORCID: 0000-0001-6607-7295

Asesor(a): Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson

Código ORCID: 0000-0002-4545-7413

Lima – Perú

2022

Tesis

“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE
UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE LIMA, 2022”

Línea de investigación

Salud y bienestar

Asesor(a)

Dr. Maguiña Palma, Misael Erikson
CODIGO ORCID: 0000-0002-4545-7413

Dedicatoria

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente, a mi padrino Alfredo y mi madrina Leo, que me apoyaron y contuvieron los momentos más difíciles. Gracias por enseñarme a afrontar las dificultades, aprender de ellas y salir siempre airoso. Han sido fundamentales en formar la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño. Todo esto con una enorme dosis de amor y sin pedir nada a cambio. Para ustedes de aquí hasta el cielo.

Agradecimiento

Todo este trabajo fue posible realizarlo con el apoyo incondicional de mi padre, mi madre, todos mis familiares y seres queridos, que en su momento me dieron todo lo que necesité, apoyo, motivación y comprensión.

Gracias, también, a Gabriela, mi pareja, que estuvo a mi lado en los momentos adversos, cuya paciencia me brindo paz en incontables ocasiones.

Nada de esto hubiera sido posible sin todos ustedes. Este trabajo es el resultado de muchos acontecimientos que me reconfirmaron una vez más, el amor que tienen por mí.

Gracias infinitas a ustedes y, por supuesto, a Dios, por ponerlos en mi camino.

Índice general

Dedicatoria (opcional)	3
Agradecimiento (opcional).....	4
Resumen (español).....	7
Abstract (inglés)	8
CAPITULO I: EL PROBLEMA	9
1.1 Planteamiento del problema	9
1.2 Formulación del problema.....	10
1.2.1 Problema general	10
1.2.2 Problemas específicos.....	10
1.3 Objetivos de la investigación	11
1.3.1 Objetivo general.....	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
1.4 Justificación de la investigación.....	12
1.4.1 Teórica.....	12
1.4.2 Metodológica.....	¡Error! Marcador no definido.
1.4.3 Práctica	¡Error! Marcador no definido.
1.5 Limitaciones de la investigación	13
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	14
2.1 Antecedentes de la investigación.....	14
2.2 Bases teóricas	18
2.3 Formulación de hipótesis	25
2.3.1 Hipótesis general.....	25
2.3.2 Hipótesis específicas.....	25
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	26
3.1. Método de investigación	26
3.2. Enfoque investigativo	26
3.3. Tipo de investigación.....	26

3.4. Diseño de la investigación.....	26
3.5. Población	27
3.6. Variables y operacionalización	28
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.7.1. Técnica	¡Error! Marcador no definido.
3.7.2. Descripción	¡Error! Marcador no definido.
3.7.3. Validación	¡Error! Marcador no definido.
3.7.4. Confiabilidad.....	¡Error! Marcador no definido.
3.8. Procesamiento y análisis de datos.....	¡Error! Marcador no definido.
3.9. Aspectos éticos	¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	8
4.1 Resultados.....	8
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados.....	8
4.1.2. Prueba de hipótesis.....	11
4.1.3. Discusión de resultados.....	15
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	18
5.1 Conclusiones	18
5.2 Recomendaciones.....	18
REFERENCIAS	20
ANEXOS.....	29
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	29
Anexo 2: Instrumentos	32
Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética.....	37
Anexo 4: Formato de consentimiento informado	38
Anexo 5: Informe del asesor de Turnitin	42

Resumen

Las enfermeras son el grupo de trabajadores de salud con mayor número a pesar de que dentro de los sistemas de salud es aún deficitario. El mal clima organizacional puede generar obstáculos en el cumplimiento de las funciones sumado al estrés laboral, la presión y carga laboral desencadena mayor cantidad de errores, insatisfacción laboral y pone en riesgo la salud de los pacientes. La motivación laboral es otro factor para considerar para el buen desempeño institucional y a veces se vinculan con incentivos que puedan influenciar a los trabajadores de forma positiva en su comportamiento dentro de la institución y para con los usuarios. El objetivo del presente estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. Se realizó un estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal. La población de estudio estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería. Los instrumentos de estudio fueron dos cuestionarios validados para las variables de estudio. Como resultados se obtuvo: edad promedio de la población de estudio de 40.34 años y el tiempo promedio de trabajo fue de 12,75 años de servicio. Se encontró 71,0% de personal de enfermería de sexo femenino. La población de estudio percibió un buen clima laboral (73,0%) y una alta motivación (46,0%). Se evidenció que existe relación ($p=0,000$) entre las variables de estudio con cada una de sus dimensiones. Se concluye que existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Palabras clave: clima organizacional, motivación, gestión en salud, personal de salud, enfermería

Abstract

Nurses are the group of health workers with the largest number, despite the fact that within the health systems it is still deficient. The bad organizational climate can generate obstacles in the fulfillment of the functions added to work stress, pressure and workload triggers a greater number of errors, job dissatisfaction and puts the health of patients at risk. Work motivation is another factor to consider for good institutional performance and is sometimes linked to incentives that can positively influence workers in their behavior within the institution and towards users. The objective of the present study was to determine the relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of a polyclinic in the city of Lima, 2022. A quantitative, observational, correlational cross-sectional study was carried out. The study population consisted of 100 nursing professionals. The study instruments were two validated questionnaires for the study variables. As results, it was obtained: average age of the study population of 40.34 years and the average time of work was 12.75 years of service. 71.0% of female nursing staff were found. The study population perceived a good working environment (73.0%) and high motivation (46.0%). It was evidenced that there is a relationship ($p=0.000$) between the study variables with each of its dimensions. It is concluded that there is a relationship between the organizational climate and the motivation of the nursing staff of a polyclinic in the city of Lima, 2022.

Keywords: organizational climate, motivation, health management, health personnel, nursing

CAPITULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

Las enfermeras son el grupo de trabajadores de salud con mayor número a pesar de que dentro de los sistemas de salud es aún deficitario (1). Por esa razón, el personal de enfermería presenta elevados niveles de carga laboral. En países de Europa la carga laboral es cercana al 50%. Dicha cifra es similar en Latinoamérica, siendo aproximadamente 55% En nuestro país la cifra bordea el 45% (2).

Las exigencias físicas, psicológicas y del entorno laboral hace que la carga laboral pueda influenciar de manera positiva el desenvolvimiento normal y traducirse en una situación de bienestar y motivación laboral (3). Por otro lado, el mal clima organizacional puede generar obstáculos en el cumplimiento de las funciones sumado al estrés laboral, la presión y carga laboral desencadena mayor cantidad de errores, insatisfacción laboral y pone en riesgo la salud de los pacientes (4). El clima organizacional es un eje fundamental para el buen desempeño de una institución y de cada uno de sus trabajadores; además, se encuentra ligado a la satisfacción laboral (5).

Los factores que intervienen en el clima organizacional son variados y aún se mantienen en estudio; sin embargo, se identifica que la motivación del personal puede influenciar las interrelaciones e interacción con los demás profesionales en su comportamiento y satisfacción (6). El clima organizacional es importante pues influye en la productividad y desarrollo de los centros de trabajo. En nuestro país, los valores obtenidos por investigaciones sitúan la calificación del clima organizacional como buena por encima del 70% y una satisfacción de usuario similar (7).

La motivación laboral es otro factor para considerar para el buen desempeño institucional y a veces se vinculan con incentivos que puedan influenciar a los trabajadores de forma positiva en su comportamiento dentro de la institución y para con los usuarios (8). Por otro lado; se debe considerar que los datos indican que una gran mayoría de trabajadores de salud tiene percepciones bajas de motivación laboral y poca identificación con las instituciones donde laboran (9, 10). Sin embargo; no existe evidencia respecto a la relación que pueda tener el clima organizacional con la motivación de los trabajadores de salud, y por ese motivo es que plantea la pregunta de investigación del presente proyecto.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?
- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?

- ¿Cuál es la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?
- ¿Cuál es el nivel de clima organizacional del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.
- Determinar la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

-Determinar el nivel de motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

- Determinar el nivel de clima organizacional del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

El clima organizacional influye en el comportamiento de los miembros de una institución (11) y en gran medida puede depender del nivel de motivación de los trabajadores. El modelo motivacional de Maslow (12) indica que la desmotivación de las personas se origina por la no satisfacción de necesidades como pertenencia, autoestima y realización personal. El clima organizacional es dependiente de que los trabajadores puedan adaptarse a situaciones diversas dentro del ámbito laboral. Y esto, a la vez, implica la buena salud mental de los trabajadores considerando la percepción positiva de cada uno, la buena percepción con los pares de trabajo y la percepción positiva de afrontamiento a problemas, tanto laborales o de otra índole.

1.4.2. Metodológica.

Un estudio de tipo correlacional como el propuesto permitirá ampliar el conocimiento sobre las complejas relaciones que existen entre las variables, para lo cual se utilizarán

cuestionarios validados por su fácil ejecución y comprensión del participante. Además; los instrumentos son de bajo costo y fácil aplicación para su uso en investigación y en situaciones de mejora continua de las instituciones.

1.4.3. Práctica

Los resultados de la presente investigación permitirán conocer el clima organizacional percibido por los trabajadores, así como la motivación dentro del entorno laboral. De esta manera, se tendrá un diagnóstico situacional para poder plantear y concretar mecanismos de mejora continua en la organización del policlínico. Así mismo; estas mejoras beneficiarán a los usuarios pues se busca influenciar en la calidad de atención, aumentando los niveles de satisfacción y la calidad y cantidad de personas que se atiendan en los servicios de salud que brinda el policlínico. Además, aumentará el marco conceptual del tema y generará evidencia nacional con respecto a la gestión en salud de instituciones de salud.

1.5 Limitaciones de la investigación

Como limitaciones se puede evidenciar la poca accesibilidad a los horarios de los participantes por lo que la recolección de datos duró más de la cuenta. Además, la población de estudio no permite extrapolar los resultados de la presente investigación. Por otro lado, las variables en sí mismas dependen de la percepción de cada participante y su estado psicoemocional.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Internacionales

Galletta M. et al (2019), realizaron un estudio que tuvo como objetivo “Determinar la influencia del compromiso y la motivación del grupo de trabajo en el comportamiento proactivo de las enfermeras”. Los métodos fueron: estudio observacional y de corte transversal donde se utilizó un cuestionario autoadministrado a enfermeras de un hospital italiano. Participaron un total de 221 enfermeras. Como resultados obtuvieron que el compromiso del grupo de trabajo se relacionó positivamente con la motivación personal y negativamente con la motivación brindada en charlas. La motivación personal se relacionó positivamente con la conducta proactiva, mientras que la motivación brindada en charlas no se relacionó con ella. Finalmente, no se observó una asociación directa entre las variables de compromiso y el comportamiento proactivo, lo que sugiere que la motivación personal es la base para el accionar proactivo. Los autores concluyen que es importante el compromiso afectivo del grupo de trabajo y la motivación personal para fomentar el comportamiento laboral proactivo de las enfermeras (13).

Aloustani S. et al (2020), realizaron un estudio que tuvo como objetivo “identificar el liderazgo, el clima organizacional y su relación con la motivación de los enfermeros”. Métodos: realizaron un estudio observacional y correlacional en una muestra de 250 enfermeros. Los datos fueron recolectados mediante el Cuestionario de Liderazgo, la Encuesta de Clima Organizacional y la Escala de motivación. Como resultados obtuvieron que existe una correlación significativa entre el liderazgo y el clima organizacional ($p < 0.001$, $r = 0.65$). Además; hubo una correlación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras ($P < 0,001$, $r = 0,61$). El análisis de regresión mostró que el

liderazgo y el clima organizacional son un predictor de la motivación en las enfermeras. Los autores concluyen que las condiciones necesarias para un clima organizacional adecuado en los hospitales conducen a un aumento de la motivación de los enfermeros (14).

Ren Y., et al (2020), realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “determinar la percepción del clima organizacional y el agotamiento en enfermeras”. Métodos: realizaron un estudio con diseño cuantitativo, observacional y transversal. La muestra fue de 786 enfermeros y realizaron un muestreo por conveniencia. Como resultados obtuvieron: puntuación media de agotamiento de participantes fue de 38,19 (DE 13,32) y el 67,4 % de estos calificó su agotamiento con más de 30 puntos, mientras que el 5,7 % superó los 60 puntos. El 9,4% de la varianza del agotamiento se relaciona con las variables sociodemográficas ($p < 0,001$). La empatía se vinculó significativa con el clima organizacional y el agotamiento emocional en enfermería. Los autores concluyen que tanto la empatía como el clima organizacional de enfermería son factores protectores que previenen el burnout en esta población (15).

Yoo J., et al. (2021), realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre el nivel de satisfacción y el clima organizacional entre enfermeras”. Métodos: realizaron un estudio cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal con una muestra de 103 enfermeras. Utilizaron dos cuestionarios validados para la medición de las variables. Como resultados obtuvieron que la falta de comunicación afecta el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral ($p < 0,001$). Además, se evidenció relación entre el nivel de satisfacción y el clima organizacional ($p < 0,001$). Los autores concluyen que las enfermeras presentan menos índices de satisfacción en comparación con otros países y sugieren promover la comunicación multinivel entre los profesionales de salud (16).

Sein Myint NN., et al (2021), realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “identificar la percepción de las enfermeras con respecto al clima organizacional en varios

hospitales”. Métodos: realizaron un estudio con diseño descriptivo durante el 2019. La muestra estuvo conformada por 65 enfermeras con las que se realizaron grupos focales para recopilar información. Los resultados que obtuvieron fueron: hallaron cuatro categorías de clima organizacional: singularidad organizacional, alineación organizacional, sentido de empoderamiento y la organización de refuerzo. La singularidad organizacional incluía las subcategorías de percepción de las características y orientación de la organización, mientras que la alineación organizacional comprendía las tres subcategorías de los valores inherentes al proceso de gestión, los criterios de éxito y el énfasis estratégico. La categoría de sentido de empoderamiento abarcó las subcategorías de las percepciones de la toma de decisiones y roles de los líderes o gerentes; la última categoría, la organización de refuerzo, incorporó las subcategorías de vinculación y reconocimiento de la organización. Los autores concluyen que se debe dar énfasis en la naturaleza holística de este concepto y sus dimensiones sobre las condiciones de trabajo, la vida de las enfermeras y la gestión de las enfermeras dentro de los entornos hospitalarios (17).

Nacionales

Guerrero V. (2019), realizó una investigación que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de salud”. Métodos: realizaron un estudio de tipo cuantitativo, observacional, correlacional y de corte transversal. la muestra fue de 44 participantes. Utilizaron dos cuestionarios para cada una de las variables que fueron validados por jueces expertos. Como resultados obtuvieron que el 70,5% considera que existe un clima organizacional saludable y presenta una motivación media. Por otro lado; existe una relación débil entre el clima organizacional y la motivación. El estudio concluye que existe relación entre las variables de estudio (18).

Gutiérrez Z. (2019), realizó una investigación que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre el clima organizacional con la motivación de las enfermeras”. Métodos: realizó un estudio observacional, correlacional. Realizaron un muestreo probabilístico aleatorio y la muestra fue de 58 profesionales de enfermería. Los instrumentos fueron validados por juicio de expertos y fueron dos cuestionarios. Como resultados se obtuvo: mayor cantidad percibió el clima organizacional como desfavorable (89,7%). Además, existe una correlación directa y alta entre el clima organizacional y la motivación ($p=0,001$). El autor concluye que existe un clima organizacional bajo y no favorable y guarda relación con la motivación del personal de enfermería (19).

Moreto C. (2019), realizó un estudio que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre la motivación y el clima laboral en enfermeras”. Métodos: realizaron un estudio de enfoque cuantitativo, observacional de corte transversal y correlacional. La muestra fue de 117 enfermero. La muestra fue por conveniencia. Los instrumentos fueron: la Escala de Steers y Braunstein y la Escala de CL-SPC. Los resultados evidenciaron que no existe relación las variables de estudio (Rho de Spearman = 0,063; $p\text{-valor}= 0,50 > \alpha = 0,05$). Además; la dimensión de condiciones laborales obtuvo una Rho de 0,075 y valor $p= 0,42$. Se concluye que no existe una relación significativa entre la motivación laboral y la dimensión condiciones laborales (20).

Li I. (2019), realizó un estudio que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre el clima organizacional con los factores motivacionales en trabajadores de salud”. Métodos: realizaron un estudio aplicativo, observacional y correlacional de corte transversal. El instrumento utilizado fue la Escala de Rensis. Como resultados se obtuvo que existe una correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y los motivadores en la

muestra estudiada, con un ($Rho\ 0.879$), $p < 0.05$, teniendo en cuenta que se tiene un margen de error del 5%. El estudio concluye que existe relación entre las variables de estudio (21).

Pecho J. (2019), realizaron un estudio que tuvo como objetivo: “determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral”. Métodos: realizaron un estudio de tipo cuantitativo, observacional, correlacional de corte transversal. La muestra de estudio fue de 119 trabajadores. Como resultados se obtuvo: 53,8% describe el clima organizacional como bueno. El 49,6% menciona que existe un excelente liderazgo. El 40,34% mostró una buena motivación. El 53,8% un buen desempeño laboral. Además; existe correlación moderada entre el desempeño y el clima organizacional. También entre el liderazgo y el comportamiento de los trabajadores. El estudio concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, el comportamiento se relaciona con el liderazgo, la motivación se relaciona con las relaciones y la comunicación interpersonales con el comportamiento de los trabajadores estudiados (22).

2.2 Bases teóricas

2.2.1. Clima organizacional

El comportamiento de los empleados en los ambientes laborales es la extrapolación de su personalidad, así como del entorno. Las actitudes laborales de los trabajadores se relacionan con varias características del entorno organizacional, las relaciones interpersonales con los demás trabajadores (23). Al referirse a la percepción del trabajador de sus entornos laboral, es posible encontrar muchas definiciones tales como clima organizacional, psicológico, colectivo y cultura organizacional (24).

El clima organizacional es un aspecto importante con respecto a ambiente de toda organización, el cual se relaciona con el comportamiento de los trabajadores (25). El clima organizacional es un aspecto importante para comprender las actitudes de los empleados relacionadas con el trabajo y sus comportamientos (26). El clima organizacional se define como: “la forma en que los empleados perciben su organización y sus propósitos. También se puede definir como los agregados de las variables sociales, que constituyen el entorno de trabajo” (27).

De acuerdo con Uhl-Bien (28), si la cultura organizacional se define simplemente como “cómo se hacen las cosas aquí, entonces el clima organizacional se puede definir como 'cómo se siente trabajar aquí’”. Por otro lado; Permarupan y Al-Mamun (29) explicaron el clima organizacional como “percepciones individuales; patrones recurrentes de comportamiento, actitudes y sentimientos de los trabajadores”.

Bercker et al. (30) afirmaron que el clima organizacional es un aspecto de la cultura y definido como “espíritu de equipo, pero a nivel organizacional”, y según Porter (31), el clima organizacional es una de las formas más importantes de cómo se interrelacionan los trabajadores.

Con el fin de entender cómo los trabajadores perciben el clima organizacional, es necesario considerar el sistema de creencias con relación de la situación laboral y la naturaleza de sus relaciones interpersonales (32). El clima organizacional tiene un impacto significativo en el bienestar de los trabajadores e influye en la organización (33).

2.2.1.1. Desempeño organizacional

Los conceptos de satisfacción en el trabajo, necesidad de logro, afiliación y poder, la eficacia organizativa global y el desempeño son las consecuencias del clima organizacional (34). Así, una de estas consecuencias es el compromiso organizacional. Por ende, la relación entre el clima laboral y el desempeño organizacional es de vital importancia en toda organización.

Tufail et al. (35) sugirió que el clima organizacional percibido por los empleados influye en la motivación de los trabajadores y la motivación se transformará en una mayor productividad, por lo tanto, un clima adecuado fomenta la productividad y disminuye el ausentismo laboral.

Según Naz et al. (36), existe una relación significativa entre el clima organizacional, el compromiso y el desempeño organizacional percibido. Pero, un clima organizacional adecuado no garantiza un mejor desempeño puesto que existen otros factores externos a considerar. (37)

2.2.2.2. Compromiso organizacional

El concepto de compromiso organizacional fue introducido por Becker, quién lo definió como "un mecanismo que produce actitudes hacia el trabajo" (38). La carrera, los valores, el sindicato, el trabajo (características) juegan un papel importante en la definición del compromiso de los trabajadores. George (39), argumentó que el compromiso organizacional puede explicarse como "una colección de múltiples compromisos con varios grupos que componen la organización".

Existen tres componentes del compromiso organizacional: compromiso afectivo, compromiso de continuidad y compromiso normativo. Los empleados con

mayores niveles de compromiso afectivo permanecen en sus organizaciones porque ellos “quieren”, los que tienen un fuerte compromiso de continuidad permanecen en sus organizaciones porque "necesitan" y los trabajadores con el compromiso normativo permanecen porque sienten que “deberían” hacerlo (40). Por otro lado; de acuerdo con la definición de Balzac (41), el concepto de compromiso organizacional es “un estado psicológico que caracteriza a la relación del empleado con la organización y tiene implicaciones para la decisión de continuar o discontinuar pertenencia a la organización” (42).

Además, otras características como el matrimonio, el estado socioeconómico de los trabajadores y nivel de compromiso afectivo y normativo resultan ser positivos. Además; se asocian los niveles de compromiso normativo con el nivel educativo (43).

2.2.2. Motivación laboral

La motivación puede referirse al “deseo de una persona de trabajar duro y trabajar bien” (44). También puede significar “fuerzas psicológicas dentro de una persona que determina la dirección del comportamiento de una persona en una organización, nivel de esfuerzo, y persistencia frente a los obstáculos” (45). Las dos definiciones tienen diferentes focos: la primera definición se refiere a los niveles generales de deseo de trabajar duro, mientras que el segundo enfatiza las fuerzas psicológicas que conducen a un comportamiento trabajador.

La motivación laboral puede entenderse como un aspecto psicológico del comportamiento del trabajador. Existen básicamente dos tipos de motivación guiados por los factores psicológicos: intrínseco y extrínseco. El comportamiento derivado de la motivación intrínseca se realiza por sí misma; y las personas a menudo disfrutan el

trabajo, experimentar una sensación de logro y consideran que han hecho algo significativo. El comportamiento impulsado por la motivación extrínseca es realizado para fines ajenos a los individuos tales como la obtención de recompensas monetarias y elogios, o evitar sanciones (46).

Esta dicotomía es una tipología motivacional popular en la investigación del comportamiento organizacional. Por ejemplo: en la teoría de dos factores, El aspecto extrínseco (por ejemplo, salario, condiciones de trabajo, etc.) son los principales motivadores, mientras que el aspecto intrínseco (por ejemplo, el crecimiento, el trabajo en sí mismo, etc.) son propios de la personalidad del trabajador (47).

Lawler (48) utiliza “recompensas extrínsecas” para referirse a situaciones de trabajo dadas por otros y “recompensas intrínsecas” para representar la satisfacción de nivel superior en la jerarquía de necesidades de Maslow (49), como la autoestima y la autorrealización.

La motivación intrínseca y la motivación extrínseca no tienen por qué ser mutuamente excluyentes. A veces las personas pueden estar motivadas tanto intrínseca como extrínsecamente a la vez. Mientras que la dicotomía intrínseca-extrínseca proporciona un medio conveniente para clasificar factores de motivación y analizar su impacto en comportamiento, simplifica en exceso la compleja estructura de motivación (50).

2.2.2.1. Teoría de la autodeterminación

En esta teoría se analiza la motivación extrínseca. Hay tres tipos de motivación extrínseca (51): la regulación externa, significa que las personas se comportan para satisfacer una demanda externa, como evitar un castigo físico u obtener una

recompensa externa. La motivación laboral, se refiere a cuando uno trabaja para obtener una recompensa financiera y seguridad laboral, o para evitar las críticas. La regulación introyectada, donde las personas realizan una acción no para evitar la sanción física, sino en cambio, la presión intangible y auto creada como como ansiedad y vergüenza, se refiere a si "no quiero perder" o "Quiero demostrar que puedo" impulsa a los trabajadores a hacer esfuerzos.

Ambos externos la regulación externa y la regulación introyectada son típicas motivaciones controladas ya que los individuos no logran percibir un sentido de autonomía cuando actúan. Cuando las personas están reguladas en estos dos casos, su autodeterminación es débil y no creen que tengan control total sobre las consecuencias de su comportamiento. En el trabajo, la regulación introyectada se refiere a si uno acepta un trabajo debido a las posibilidades de promoción, desarrollo profesional y mayor estatus social (53). El último tipo de motivación es la motivación intrínseca, que significa regulación interna cuando uno realiza una acción. intrínsecamente motivado. Las personas que están intrínsecamente motivadas también demuestran un fuerte control interno (54).

La motivación humana evoluciona con el tiempo, dependiendo sobre si los empleados perciben que sus necesidades se satisfacen. Cuando se satisfacen las necesidades, se produce la internalización. Las tres necesidades son la autonomía, la competencia y la relación (55):

- Autonomía: los individuos experimentan una sensación de elección y libertad psicológica cuando realizar una actividad. Por ejemplo, los empleados siéntase libre de reglas rígidas y de otras personas.

- Competencia: las personas sienten que son capaces para manejar los problemas en su trabajo.
- Relación: las personas sienten que están conectadas psicológicamente con otras personas importantes. Por ejemplo, los empleados sienten que no están solos y son muy respetados en su trabajo diario.

2.2.2.2. La teoría de McClelland

McClelland clasificó la teoría basada en tres necesidades: logro, poder y afiliación. En la que establece que una necesidad insatisfecha origina una tensión que promueve unos impulsos en el interior del individuo. McClelland destacó a su vez tres de estos impulsos más dominantes: La motivación para el logro: el individuo desea crecer y desarrollarse. La motivación por afiliación: relacionarse con las personas en un ambiente social. La motivación por competencia: es un impulso por realizar un trabajo de gran calidad. Y la motivación por poder: es un impulso por influir en las personas y cambiar las situaciones (55).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

Hi: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

2.3.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1:

Hi: Existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Hipótesis específica 2:

Hi: Existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Hipótesis específica 3:

Hi: Existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

Se utilizó el método hipotético-deductivo. Este método es respaldado por Bernal, quien afirma que este método tiene en cuenta una serie de pasos para su aplicación, los cuales empiezan con la formulación de la hipótesis a partir de la realidad observada para posteriormente, en base a los resultados que se encuentren, confirmarán o negarán las hipótesis planteadas y dar las conclusiones de la investigación (56).

3.2. Enfoque investigativo

El enfoque es cuantitativo debido a que se recolectaron datos numéricos por medio de encuestas y se procesarán por medio de la estadística descriptiva e inferencial (57).

3.3. Tipo de investigación

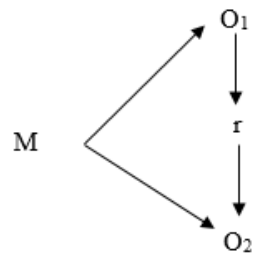
El tipo de investigación fue aplicada puesto que emplea los conocimientos teóricos y se aplican a la vida diaria para resolver los problemas y proponer mejores correspondientes a las condiciones relacionadas con el problema planteado (58).

Alcance: correlacional.

3.4. Diseño de la investigación

El diseño de la investigación fue observacional, con subdiseño correlacional y de corte transversal.

En tal sentido, se presenta el esquema de investigación correspondiente al diseño antes mencionado



Donde:

M = Personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

O1 = Observación de la variable clima organizacional.

O2 = Observación de la variable motivación.

r = Índice de relación entre el clima organizacional y la motivación.

3.4.1. Corte.

El corte del actual estudio fue transversal ya que los datos fueron obtenidos en un único momento y no se realizará seguimiento a la unidad de análisis.

3.4.2. Nivel o alcance.

El actual estudio es de nivel correlacional debido a que se buscó determinar la relación entre las variables que se estudiarán.

3.5. Población

Población

Se trabajó con el personal de enfermería del Policlínico Internacional de Ate, Lima. Siendo un total de 100 enfermeros en el periodo de 01 de noviembre al 31 de diciembre del 2022. El estudio fue de tipo censal, en tal sentido no se calculara tamaño de muestra.

Criterios de Selección.

Criterios de Inclusión:

- Personal de enfermería de ambos sexos que realice labor administrativa y clínica.
- Personal de enfermería que realice labor administrativa y/o clínica con un mínimo de 6 horas.
- Personal de enfermería que brinde el consentimiento informado firmado.

Criterios de Exclusión:

- Personal de enfermería que se encuentren tomando vacaciones.
- Personal de enfermería con enfermedad psicológica.
- Personal de enfermería con dolor crónico.

3.6. Variables y operacionalización

Variables:

Variable 1: Clima organizacional

Variable 2: Motivación

Variables intervinientes:

- Edad: 25 – 65 años.
- Sexo: Masculino y Femenino.
- Años de servicio: 6 a más.

Matriz de operacionalización de las variables

Variable 1: Clima organizacional

Definición Operacional: Es el ambiente de la empresa, y tiene que ver con la percepción que tienen los enfermeros con respecto a la organización, la cual será medida por un cuestionario con dimensiones: Estructura, autonomía, relaciones interpersonales, recompensa, identidad.

Matriz operacional de la variable 1:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Estructura	Políticas y reglamentos, funciones, trámites. Compromiso, empoderarse, responsabilidad	Del ítem 1 al 5	Nominal.	26 a 52: Mal Clima 53 a 78: Buen Clima
Autonomía Relaciones interpersonales Recompensa	Trabajo en equipo, trato justo, toma de decisiones. Capacitaciones, reconocimientos.	Del ítem 6 al 21		
Identidad	Políticas y reglamentos, funciones, trámites	Del ítem 22 al 26		

Variable 2: Motivación

Definición Operacional: Voluntad de los enfermeros(as) de realizar altos niveles de trabajo para lograr las metas en su determinado servicio, las cual se medirá con un cuestionario con dimensiones: Logro, poder, afiliación.

Matriz operacional de la variable 2:

<i>Dimensión</i>	<i>Indicadores</i>	<i>Item</i>	<i>Escala de medición</i>	<i>Niveles y Rangos (Valor final)</i>
Logro	Desempeño laboral, responsabilidad	Del ítem 1 al 8	Ordinal	26 a 56: Baja Motivación 57 a 89: Moderada Motivación 90 a 120: Alta Motivación
Poder	Labor competitiva, participación, empoderamiento	Del ítem 9 al 16		
Afiliación	Socialización del personal, habilidades sociales, trabajo en equipo	Del ítem 17 al 24		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica:

En el presente estudio se utilizó la técnica de la encuesta para recopilar datos como son la edad, sexo, años de servicio, asimismo en la variable de clima organizacional y la motivación se utilizarán los cuestionarios.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Se empleó una ficha con 3 partes para la recolección de datos necesarios en la presente investigación (Anexo 2):

- **I Parte:** Datos sociodemográficos: Edad (25 – 65), sexo (masculino, femenino), años de servicio (6 – a más).

- **II Parte:** Clima organizacional

Para medir el clima organizacional se utilizará un cuestionario, elaborado por Parasuraman, Zeithaml y Berry en el año 1988, asimismo fue adaptado y validado por el investigador Franz Robert Tolentino Bermúdez (59). El cuestionario está constituido por 5 dimensiones generando un total de 26 ítems, donde:

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

A continuación, se describe la ficha técnica del instrumento:

Ficha técnica del instrumento de la variable 1: Clima Organizacional

Nombre:	Encuesta de Clima Organizacional
Autor	Parasuraman et al. (1998)
Versión española	Bermúdez T. (2018)
Validez	$r=0,82$
Población	Trabajadores
Administración	Individual, autoadministrada
Duración de la prueba	20 minutos
Calificación	Manual/ mecánica
Uso	Percepción del clima organizacional
Materiales	Formato físico del cuestionario
Distribución de los ítems	El cuestionario cuenta con 26 ítems, cada uno con 5 respuestas.
Puntaje y calificación	Malo: 26 a 52 Bueno: 53 a 78

- III Parte: Motivación

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 (60). 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.

A continuación, se describe del instrumento la ficha técnica:

Ficha técnica del instrumento de la variable 2: Motivación

Nombre:	Encuesta de Motivación laboral
Autor	Steers et al. (1976)
Versión española	Granados y Lora (2020)
Validez	Alfa de Cronbach=0,975
Población	Trabajadores
Administración	Individual, autoadministrada
Duración de la prueba	20 minutos
Calificación	Manual/ mecánica
Uso	Nivel de motivación
Materiales	Formato físico del cuestionario
Distribución de los ítems	El cuestionario cuenta con 24 ítems, cada uno con 6 respuestas.
Puntaje y calificación	Bajo: 24 a 56 Medio: 57 a 89 Alto: 90 a 120

3.7.3. Validación

La encuesta 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 (59).

La encuesta de Motivación Laboral fue validada por Aiken con una concordancia del 100% (60).

3.7.4. Confiabilidad

- La confiabilidad del instrumento correspondiente al clima organizacional se calculó usando el índice alfa de Cronbach, obteniendo 0.889, por ende, confiable.
- La confiabilidad de la encuesta de Motivación Laboral fue realizada por el investigador mediante el Alfa de Cronbach obteniendo 0,975 por lo cual resulta confiable.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Al recolectar los datos de la población de estudio, se procedió a organizar la información en una hoja de cálculo Excel 2016, es importante recalcar que los cuestionarios que no estén completos se deberán descartar. Luego de haber organizado los datos en Excel, se procedió a analizarlos en el software estadístico IBM SPSS Statistics v26 en donde se empezó haciendo un análisis descriptivo, realizando tablas y gráficas de frecuencia para obtener los niveles de cada variable. Posteriormente, se utilizó la prueba de Chi Cuadrado para hallar la relación entre las variables de motivación y clima organizacional, así como de sus dimensiones.

Finalmente, todos los resultados obtenidos en el SPSS fueron trasladados a la hoja de Word 2016 para exponerlos mediante tablas, interpretarlas y responder a los objetivos planteados.

3.9.Aspectos éticos

La investigación en todo momento respetó los siguientes aspectos éticos:

El investigador solicitó a los participantes la firma del consentimiento informado (Anexo 3) respetando los aspectos éticos establecidos en la declaración de Helsinki.

Anonimato, ya que toda la información recolectada de la población de estudio es únicamente para fines de la investigación, por lo que en ningún momento se recolectarán datos de contacto de los individuos.

Veracidad, debido a que los resultados que se mostrarán serán los que se obtengan con los datos que recolectaron de la población de estudio, por lo que no se manipulará ninguna encuesta, y se respetarán las respuestas.

Privacidad, los datos obtenidos serán cuidadosamente analizados para mantenerlos en secreto y evitar exponerlos para que se respete la intimidad de los individuos objetos de estudio, ya que la información solo es útil para cumplir el objetivo general de la investigación.

Por otro lado, se respetarán los lineamientos de la Universidad Privada Norbert Wiener, por lo que la presente investigación se realizará respetando los conceptos y autoría de acuerdo con las normas de la institución.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1 Resultados

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1: Características de la edad y años de servicio de la población de estudio

Valores de edad	Edad (años)	Años de servicio
Media	40,34	12,75
Desviación Estándar	9,788	6,186
Mínimo	24	1
Máximo	65	26
Total	100	100

Fuente propia

Interpretación: El promedio de edad de la población de estudio fue de 40,34 años, con una desviación estándar de 9,788. La edad mínima fue de 24 años y la edad máxima fue de 65 años. El promedio de los años de servicio fue de 12,75, con una desviación estándar de 6,186.

Tabla 2: Distribución de sexo de la población de estudio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Acumulado
Sexo			
Femenino	71	71,0	71,0
Masculino	29	29,0	100,0
TOTAL	100	100,0	

Fuente propia

Interpretación: En la población de estudio se encontró mayor cantidad de participantes de sexo femenino.

Tabla 3: Distribución de frecuencia de las variables de estudio

VARIABLES DE ESTUDIO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Clima organizacional			
Buen clima	73	73,0	73,0
Mal clima	27	27,0	100,0
Motivación laboral			
Baja motivación	19	19,0	19,0
Moderada motivación	35	35,0	54,0
Alta motivación	46	46,0	100,0
TOTAL	100	100,0	

Fuente propia

Interpretación: En la población de estudio se encontró mayor cantidad de participantes que percibieron un buen clima organizacional. También se evidenció mayor cantidad de participantes con alta motivación.

4.1.2. Prueba de hipótesis

-Prueba de hipótesis General

H0: No existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

H1: Existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Chi cuadrado

Tabla 4: Relación entre clima organizacional y motivación

	Valor	df	Sig Asint
Chi cuadrado de Pearson	17,963	2	0,000
Likelihood Ratio	18,604	2	0,000
Asociación por línea	17,773	1	0,000
N	100		

Fuente propia

Interpretación: Al realizar el cruce entre el clima organizacional y la motivación del personal se halló un valor de $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se evidencia que existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal.

-Prueba de hipótesis específica 1:

Hipótesis Nula: No existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Chi cuadrado

Tabla 5: Relación entre clima organizacional y motivación en su dimensión de logro

	Valor	df	Sig Asint
Chi cuadrado de Pearson	48,781	2	0,000
Likelihood Ratio	47,539	2	0,000
Asociación por línea	41,054	1	0,000
N	100		

Fuente propia

Interpretación: Al realizar el cruce entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro se halló un valor de $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se

evidencia que existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal en su dimensión de logro.

Prueba de hipótesis específica 2:

Hipótesis Nula: No existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Chi cuadrado

Tabla 6: Relación entre clima organizacional y motivación en su dimensión de poder

	Valor	df	Sig Asint
Chi cuadrado de Pearson	30,638	2	0,000
Likelihood Ratio	30,053	2	0,000
Asociación por línea	29,046	1	0,000
N	100		

Fuente propia

Interpretación: Al realizar el cruce entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder, se halló un valor de $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se

evidencia que existe relación entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder

Prueba de hipótesis específica 3:

Hipótesis Nula: No existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

Hipótesis Alternativa: Existe relación que existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

-Nivel de significancia: 0.05

-Estadístico de prueba: Chi cuadrado

Tabla 7: Relación entre clima organizacional y motivación en su dimensión de afiliación

	Valor	df	Sig Asint
Chi cuadrado de Pearson	28,621	2	0,000
Likelihood Ratio	28,652	2	0,000
Asociación por línea	27,106	1	0,000
N	100		

Fuente propia

Interpretación: Al realizar el cruce entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación se halló un valor de $p < 0,05$, por lo que se rechaza la hipótesis nula y

se evidencia que existe relación entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación.

4.1.3. Discusión de resultados

El presente estudio evidenció que existe relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima en el 2022. Este resultado es contrario al encontrado por Moreto (20) donde evidencia que no existe relación entre ambas variables; esta diferencia se puede deber a que este autor valoró la relación entre la motivación laboral con la dimensión de condiciones laborales del clima organizacional. Por otro lado, Li I. (21) encontró correlación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y diversos factores motivadores. Este hallazgo es similar a la hallada en el presente estudio y con la investigación de Pecho J. (22), pues concluye que el clima organizacional se relaciona con el desempeño laboral, el comportamiento se relaciona con el liderazgo, la motivación se relaciona con las relaciones y la comunicación interpersonales con el comportamiento de los trabajadores estudiados. La variabilidad con el primer resultado se puede deber a: situación de estabilidad laboral diferente, pues los participantes del presente estudio se encuentran, en su mayoría, en situación de contratados, y en los estudios comparados existen trabajadores del sector salud con nombramientos o contratos de tipo indefinido.

Por otro lado, a nivel internacional, Yoo J. (16) realizó un estudio en personal de enfermería y encontró que la falta de comunicación afecta el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral ($p < 0,001$). Además, se evidenció relación entre el nivel de satisfacción y el clima organizacional ($p < 0,001$). Dicho estudio concluye que las enfermeras presentan menos

índices de satisfacción en comparación con otros países y sugieren promover la comunicación multinivel entre los profesionales de salud. En el presente estudio se encontró valores similares considerando que las dimensiones de logro, poder y afiliación de la motivación del personal se encontraban relacionadas con el clima organizacional. El estudio de Galleta M. (13) indica que grupo de trabajo se relacionó positivamente con la motivación personal y negativamente con la motivación brindada en charlas. La motivación personal se relacionó positivamente con la conducta proactiva, mientras que la motivación brindada en charlas no se relacionó con ella. Finalmente, no se observó una asociación directa entre las variables de compromiso y el comportamiento proactivo, lo que sugiere que la motivación personal es la base para el accionar proactivo. Dicho estudio concluye que es importante el compromiso afectivo del grupo de trabajo y la motivación personal para fomentar el comportamiento laboral proactivo de las enfermeras. Así mismo, Aloustani (14) evidenció correlación significativa entre el clima organizacional y la motivación de las enfermeras ($P < 0,001$, $r = 0,61$). El liderazgo y el clima organizacional son un predictor de la motivación en las enfermeras. Por lo comparado se puede intuir que las condiciones necesarias para un clima organizacional adecuado en los hospitales conducen a un aumento de la motivación de los enfermeros.

En relación con la dimensión de logro de la motivación del personal, en el presente estudio se encontraron niveles positivos de percepción del logro; dato similar con el estudio de Ren (15) pues halló que la empatía se vinculó significativa con el clima organizacional y el agotamiento emocional en enfermería. La empatía como el clima organizacional de enfermería son factores protectores que previenen el burnout. En esa misma línea, Yoo (16) halló que la falta de comunicación afecta el clima organizacional y los indicadores del logro como dimensión de la

motivación de las enfermeras. La similitud entre los resultados mencionados aumenta la evidencia disponible de que existe relación entre la motivación y el clima organizacional en el personal de enfermería en varios contextos y situaciones con cierta variabilidad.

Además; en el presente estudio se evidenció que existe relación entre la dimensión de afiliación de la motivación del personal. En esa misma línea; Galleta (13) encontró que el compromiso afectivo del grupo de trabajo y la motivación personal son importantes para fomentar el buen clima organizacional de las enfermeras. Igualmente, Ren Y. (15), encontró que la empatía, interpretada como afiliación se correlacionó con las demás variables entre ellas el clima organizacional. Se puede inferir, dada la similitud de hallazgos que se debe dar énfasis en la naturaleza holística de la motivación y sus dimensiones sobre las condiciones de trabajo, la vida de las enfermeras y la gestión de las enfermeras dentro de los entornos hospitalarios.

En ese sentido, y considerando la comparación con otros resultados es necesario continuar con las investigaciones en esta dirección aumentando cada vez más en número de participantes y englobando a toda la población de profesionales de salud para poder tener una visión general de cómo mejorar la gestión de centros de salud.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022
2. Existe relación entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de logro del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.
3. Existe relación entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de poder del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.
4. Existe entre el clima organizacional y la motivación en su dimensión de afiliación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.

5.2. Recomendaciones

- Se sugiere que el policlínico use la información obtenida de la presente investigación para poder implementar el proceso de gestión de recursos humanos, considerando estrategias encaminadas a progresar en las dimensiones que se encuentran con niveles de motivación baja.

- Impulsar una Directiva de Evaluación de la motivación y del clima organizacional, teniendo como objetivo tener conocimiento de la percepción del personal del policlínico y poder estructurar planes que permitan mejoras en su producción laboral.
- Instaurar programas de inducción dirigidos al nuevo personal que ingresa al policlínico con el propósito de conocer su historia, forma de trabajo, alcance institucional, logros obtenidos y beneficios, con el fin de facilitar la motivación en los sentimientos de compromiso institucional.
- Evaluar de manera continua la percepción de los profesionales de la salud con relación al clima organizacional.
- Desarrollar procesos de mejora para la percepción de motivación de los profesionales de salud.
- Realizar futuras investigaciones con población más homogénea y mayor cantidad.
- Incluir a los profesionales en la toma de decisiones en gestión de salud con la finalidad de aumentar sus niveles positivos de percepción hacia la institución.

REFERENCIAS

1. Cruz Lendínez Alfonso J., Grande Gascón M^a Luisa, García Fernández Francisco P., Hueso Montoro Cesar, García Ramiro Pedro A., Ruiz López Montserrat. Distribución de enfermeras por Unidades de pacientes agudos y Unidades de Cuidados Intensivos en España. *Index Enferm* [Internet]. 2019 Sep [citado 2022 Jul 20] ; 28(3): 147-151. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962019000200012&lng=es.
2. de Oliveira Salgado Patrícia, de Fátima Januário Carla, Vieira Toledo Luana, Miranda Brinati Lúcia, Sérvio de Araújo Taciane, Tavares Boscarol Gabriela. Carga de trabajo de enfermería requerida por los pacientes durante la hospitalización en una UCI: estudio de cohorte. *Enferm. glob.* [Internet]. 2020 [citado 2022 Jul 20] ; 19(59): 450-478. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412020000300450&lng=es.
3. Comezaquira-Reay Ana Candelaria, Terán-Ángel Guillermo, Quijada-Martínez Pedro José. Carga laboral y obstáculos de rendimiento del personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos. *Rev Cubana Enfermer* [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Jul 20] ; 37(4): e3942. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192021000400009&lng=es.

4. Rajaeian Z, Masoudi Alavi N. Barriers to Nursing Performance from the Perspective of Nurses Working in Intensive Care Units. *Crit Care Nurs J.* 2018;11(1):1-7. DOI: <http://dx.doi.org/10.5812/ccn.64815>
5. Ángel-Salazar E.M. del, Fernández-Acosta C.A., Santes-Bastián M.C., Fernández-Sánchez H., Zepeta-Hernández D.. Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de la salud. *Enferm. univ [revista en la Internet]*. 2020 Sep [citado 2022 Jul 20] ; 17(3): 273-283. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632020000300273&lng=es.
6. Salgado. Mauricio Araya, Giacomozzi. Alex Medina. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda [Internet]*. 2019 Dec [cited 2022 July 20] ; 25(2): 157-166. Available from: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en.
7. Fernández-Oliva Danitza, Revilla-Velásquez María E, Kolevic-Roca Lenka A, Cabrejos-Castilla Irma, Muchaypiña-Gallegos Isabel, Sayas-Avilés Iris et al . Clima organizacional y satisfacción del usuario externo en los servicios de hospitalización del Instituto Nacional de Salud del Niño, 2017. *An. Fac. med. [Internet]*. 2019 Abr [citado 2022 Jul 20] ; 80(2): 188-192. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832019000200009&lng=es. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.802.15745>.
8. Bohórquez, Emanuel, Pérez, Maritza, Caiche, William, & Benavides Rodríguez, Arturo. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 2020; 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de

2020. Recuperado en 20 de julio de 2022, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es.

9. Hernández Gómez Rodolfo, Velasco Dubon Regina, Jiménez Sandra. La motivación laboral de los empleados en el Hospital Nacional de Niños "Dr. Carlos Sáenz Herrera". Rev. cienc. adm. financ. segur. soc [Internet]. 2000 Jan [cited 2022 July 20] ; 8(1): 33-39. Available from: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000100005&lng=en.
10. Marin Samanez Helen Stephani, Placencia Medina Maritza Dorila. Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. Horiz. Med. [Internet]. 2017 Oct [citado 2022 Jul 20] ; 17(4): 42-52. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008&lng=es. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
11. Barría-González Javier, Postigo Álvaro, Pérez-Luco Ricardo, Cuesta Marcelino, García-Cueto Eduardo. Evaluación de Clima Organizacional: propiedades psicométricas del ECALS. Anal. Psicol. [Internet]. 2021 Abr [citado 2022 Jul 20] ; 37(1): 168-177. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0212-97282021000100019&lng=es. Epub 21-Jun-2021. <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.37.1.417571>.
12. Allen Norman Ana Marilyn, Flores Sandí Grettchen. Análisis de la motivación del recurso humano: comparación entre los servicios de cirugía del Hospital Dr. Calderón Guardia y patología forense del Organismo de Investigacion Judicial. Med. leg. Costa Rica [Internet]. 1998 Dec [cited 2022 July 20] ; 15(1-2): 11-17. Available from:

http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00151998000200006&lng=en.

13. Galletta M, Vandenberghe C, Portoghese I, Allegrini E, Saiani L, Battistelli A. A cross-lagged analysis of the relationships among workgroup commitment, motivation and proactive work behaviour in nurses. *J Nurs Manag.* 2019 Sep;27(6):1148-1158. doi: 10.1111/jonm.12786. Epub 2019 Jun 11. PMID: 31066948.
14. Aloustani S, Atashzadeh-Shoorideh F, Zagheri-Tafreshi M, Nasiri M, Barkhordari-Sharifabad M, Skerrett V. Association between ethical leadership, ethical climate and organizational citizenship behavior from nurses' perspective: a descriptive correlational study. *BMC Nurs.* 2020 Mar 4;19:15. doi: 10.1186/s12912-020-0408-1. PMID: 32158354; PMCID: PMC7057459.
15. Ren Y, Song H, Li S, Xiao F. Mediating effects of nursing organizational climate on the relationships between empathy and burnout among clinical nurses. *J Adv Nurs.* 2020 Nov;76(11):3048-3058. doi: 10.1111/jan.14525. Epub 2020 Sep 4. PMID: 32885476.
16. Yoo J, Chung SE, Oh J. Safety Climate and Organizational Communication Satisfaction Among Korean Perianesthesia Care Unit Nurses. *J Perianesth Nurs.* 2021 Feb;36(1):24-29. doi: 10.1016/j.jopan.2020.04.009. Epub 2020 Sep 8. PMID: 32912708.
17. Sein Myint NN, Kunaviktikul W, Akkadechanunt T, Wichaikhum OA, Turale S. Nurses' Qualitative Descriptions of the Organizational Climate of Hospitals. *J Nurs Scholarsh.* 2021 Jul;53(4):490-499. doi: 10.1111/jnu.12645. Epub 2021 Mar 10. PMID: 33689221.
18. 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; 2019. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/7578>

19. 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; 2019. Disponible en: <https://revistas.unica.edu.pe/index.php/vanguardia/article/view/313>
20. Moreto C, Roque Y. Motivación 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>
21. Li I. Clima organizacional y los factores motivacionales en trabajadores del Hospital Vitarte, Lima 2018. [Tesis para optar el grado de maestro]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3367/TESIS%20Li%20Isabel%20-%20Ord%C3%B3%C3%B1ez%20Sonia.pdf?sequence=3>
22. Pecho J. El clima organizacional y el desempeño laboral en la Municipalidad de Otuzco, La Libertad, 2019. [Tesis para optar el grado de licenciatura]. Lima: Universidad Privada Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/123456789/3782/TESIS%20PECHO%20QUEZADA%20JOSE%20ALBERTO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
23. Churchill GA, Ford NM, Walker OC. Organizational climate and job satisfaction in the sales force. J Mark Res. 1976;13:323–32.
24. Parker CP, Baltes BB, Young SA, Huff JW, Altmann RA, LaCost HA, Roberts JE. Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: a meta-analytic review. J Organ Behav. 2003;24(4):389–416.

25. Payne RL, Pheysy DC, Pugh DS. Organization Structure, Organizational Climate, and Group structure:an exploratory study of their relationships in two British manufacturing companies. *Occup Psychol.* 1971;45:45–55.
26. Griffin RW, Moorhead G. *Organizational behavior: managing people and organizations*, Eleventh Edition: South-Western Cengage Learning; 2014.
27. Robbins SP, Judge TA. *Organisational Behaviour*. Pearson Education: 2013.
28. Uhl-Bien M, Schermerhon JR and Osborn RN. *Organizational behavior: experience, grow, Contribute*. John Wiley and Sons inc.: 2014.
29. Permarupan PY, Al- Mamun A, Saufi RA, Zainol NRB. Organizational climate on employees' work passion: a review. *Can Soc Sci.* 2013;9(4):63–8.
30. Becker HS. Notes on the concept of commitment. *Am J Sociol.* 1960; 66(1):32–40.
Berberoglu BMC Health Services Research (2018) 18:399 Page 8 of 9
31. Porter LW, Steers RM, Boulian PV. Organizational commitment, job satisfaction and turnover among psychiatric technicians. *J Appl Psychol.* 1974;59:603 –9.
32. Morrow PC. Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Acad Manag Rev.* 1983;8(3):486 –500.
33. Reichers AE. A review and reconceptualization of organizational commitment. *Acad Manag Rev.* 1985;10:465 –76.
34. Meyer JP, Allen NJ. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Hum Resour Manag Rev.* 1991;1(1):61 –89.
35. Tufail M, Zia YA, Khan S, Irfan M. A Glance at organizational commitment, antecedents and consequences (1960-2005). *J Manag Sci.* 2012;6(1):73 –91.
36. Naz G, Ali A, Afzal I, Zia-ur-rehman. Developing and testing a model of antecedents and consequences of organization commitment. *Glob J Manag Bus Res.* 2012;12(13):44 –54.

37. Alt indi ş S. Job motivation and organizational commitment among the health professionals: a questionnaire survey. *Afr J Bus Manag.* 2011; 5(21):8601 –9.
38. Somunoglu S, Erhan E, Erdem Ü. Organizational commitment in healthcare sectorworkers: sample of Denizli city. *HealthMed.* 2012;6(7):2362
39. George JM, Jones GR. *Understanding and Managing Organizational Behavior* sixth ed: Prentice Hall; 2012.
40. Schermerhon JR, Osborn RN, Bien MU, Hunt JG. *Organizational behavior.* John Wiley and Sons: 2012.
41. Balzac S.R. *Organizational psychology for managers.* Springer Science + Business Media: 2014.
42. Greenberg J. *Behavior in Organizations.* 10th ed, prentice hall, Pearson Education; 2011.
43. Snow CC, Hrebiniak LG. Strategy, distinctive competence, and organizational performance. *Adm Sci Q.* 1980;25(1):317 –36.
44. George JM, Jones GR. *Understanding and managing organizational behavior.* Pearson, Singapore; 2012.
45. Hackman JR, Oldham GR. Development of the job diagnostic survey. *J Appl Psychol,* 2005; 60(2):159–170
46. Herzberg F. *Work and the nature of man.* World Publishing, Cleveland; 2016.
47. Hwang A, Ang S, Francesco AM. The silent Chinese: the influence of face and kiasuism on student feedback-seeking behaviors. *J Manag Educ,* 2012; 26(1):70–98
48. Jurkiewicz CL, Massey TK Jr, Brown RG. Motivation in public and private organizations: a comparative study. *Public Prod Manag Rev,* 2018; 21(3):230–250
49. Khojasteh M. Motivating the private vs. public sector managers. *Public Pers Manag,* 2013; 22(3):391–401

50. Landy FJ, Becker WS. Motivation theory reconsidered. In: Staw BM, Cummings LL (eds) Research in organizational behavior. JAI Press, Greenwich, pp 1–38; 2017.
51. Landy FJ, Guion RM. Development of scales for the measurement of work motivation. Organ Behav Hum Perform, 2015; 5:93–103
52. Langbein L. Economics, public service motivation, and pay for performance: complements or substitutes? Int Public Manag J, 2018; 13(1):9–23
53. Lawler EE. Pay and organizational effectiveness: a psychological view. McGraw-Hill, New York. 2012.
54. Locke EA, Latham GP. A theory of goal setting and task performance. Prentice-Hall Inc., Englewood. 2018.
55. Cliffs Lyons ST, Duxbury LE, Higgins CA. A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. Public Adm Rev, 2018; 66(4):605–618
56. Bernal C. Metodología de la investigación (4ta edición). Colombia: Pearson; 2016.
57. Cortés M e Iglesias M. Generalidades sobre metodología de la investigación. México: Universidad Autónoma del Carmen; 2004.
58. Hernández R, Fernández C y Baptista M. Metodología de la investigación. 6ta edición. México: Mc Graw Hill Education; 2018.
59. 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>
60. 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>

ANEXOS

Anexo1: Matriz de consistencia

Título de la investigación: “CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE LIMA, 2022”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño Metodológico
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos: ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión de estructura y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión de autonomía y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión de relaciones interpersonales y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre el clima organizacional en su dimensión de recompensa y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022? ¿Cuál es la relación entre el</p>	<p>Objetivo General: - Determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos: - Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión de estructura y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión de autonomía y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Identificar relación entre el clima organizacional en su dimensión de relaciones interpersonales y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Identificar la relación entre el clima organizacional en su dimensión de recompensa y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Identificar la relación entre el</p>	<p>Hipótesis General: - Existe relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas: - Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión de estructura y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión de autonomía y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión de relaciones interpersonales y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión de recompensa y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Existe relación entre el clima organizacional en su dimensión</p>	<p>Variable 1: - Clima Organizacional</p> <p>Variable 2: - Motivación laboral</p>	<p>Tipo de investigación: - Aplicada.</p> <p>Método y diseño de investigación: - Método Observacional - Diseño de Estudio Correlacional de Corte Transversal.</p> <p>Población: - Población de estudio: Personal de enfermería del Policlínico Internacional de Ate, Lima con un total de 100.</p>

<p>clima organizacional en su dimensión de identidad y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuál es el nivel de motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?</p> <p>¿Cuáles son las características sociodemográficas del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022?</p>	<p>clima organizacional en su dimensión de identidad y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. - Identificar las características sociodemográficas del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022. 	<p>de identidad y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022.</p>		
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

FICHA DE RECOLECCION DE DATOS “CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE LIMA, 2022”

Instrucciones: El llenado de la presente ficha será en base a los datos necesarios para la realización de la presente investigación, el ingreso de los datos debe ser sin borrones ni modificaciones de estos.

PARTE I: DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS		
Edad.		
Sexo.	M	F
Años de servicio.		

PARTE II: ENCUESTA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Marque con una “X” en los espacios que están numerados de 1 al 5 según las alternativas siguientes.

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

Estructura

	DIMENSIONES	Valoración				
		1	2	3	4	5
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 ayudarlo 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?					

PARTE III: CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

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

Anexo 5: Aprobación del Proyecto de Tesis



CONFORMIDAD DEL PROYECTO DE TESIS POR EL ASESOR

Lima, 17 de octubre de 2022

Señor Magister:

GUILLERMO A. RAFFO IBARRA

Director(a) de la Escuela de Posgrado (EPG)

Universidad Privada Norbert Wiener

Presente. -

Ref.: Proyecto de tesis: "CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE LIMA, 2022",

De mi mayor consideración:

Es grato saludarlo e informarle que, luego de revisar el Proyecto de Tesis: CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE UN POLICLÍNICO DE LA CIUDAD DE LIMA, 2022, presentado por el maestrante VALDIVIESO ARAUJO ÁNGEL DE JESÚS, del programa de estudios de MAESTRO DE GESTIÓN EN SALUD.

Manifiesto mi conformidad sobre el proyecto de tesis, ya que cumple con todos los requisitos académicos solicitados por el área de investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener y también cumple con la originalidad establecida en el artículo 12.3 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales - RENATI.

Manifiesto a usted Sr. Director de la Escuela de Posgrado mi compromiso de continuar como ASESOR(A) para acompañar a al maestrante VALDIVIESO ARAUJO ÁNGEL DE JESÚS en el desarrollo del proyecto de Tesis al que se hace referencia.

Finalmente, cumplo con informar mi compromiso de lograr que el maestrante VALDIVIESO ARAUJO ÁNGEL DE JESÚS desarrolle el proyecto de tesis en el plazo máximo de 4 meses continuos, para que con mi dictamen de aprobación y/o conformidad del informe final de la tesis pase a la fase de revisión y posterior sustentación.

Atentamente,



Dr. Misael Erikson Maguiña Palma
DNI: 41974596
Asesor de tesis

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Investigador: Ángel De Jesús Valdivieso Araujo

Título: “Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022”

Propósito del estudio

Se le invita a participar en un estudio llamado: “Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022”. Este es un estudio desarrollado por el investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Ángel de Jesús Valdivieso Araujo. El propósito de este estudio es determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación en el personal de enfermería. Su ejecución permitirá determinar la relación que existe entre dichas variables, para la ampliación del campo de gestión en salud.

Procedimientos

Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

La aplicación de una ficha de recolección de datos mediante la cual Ud. Brindará información acerca de la cantidad de años que tiene, el sexo o género y los años en el trabajo. Luego llenará dos cuestionarios relacionados con el tema que se está investigando.

La aplicación de la ficha de recolección de datos tendrá una duración de 20 minutos aproximadamente. Los resultados de la ficha de datos se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio no representa ningún riesgo o complicación hacia usted ni en su puesto de trabajo.

Beneficios

La institución se beneficiará pues permitirá realizar procedimientos de mejora en base a sus respuestas.

Costos e incentivos

Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico a cambio de su participación.

Confidencialidad

Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Derechos del participante

Si usted se siente incómodo durante la aplicación del presente cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con Ángel de Jesús Valdivieso Araujo al número de teléfono: 982677022.

CONSENTIMIENTO

Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Participante:

Nombres y Apellidos:

DNI:

Investigador:

Nombres y Apellidos: Angel
De Jesús Valdivieso Araujo.

DNI: 70568217.

Anexo 9: Informe del asesor de Turnitin *solo para egresados*

