



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de centro
quirúrgico en una clínica en Lima, 2024

Para optar el Título de
Especialista en Enfermería en Centro Quirúrgico

Presentado por:


Autora: Moreno Lugo, Edmar Holanda

Asesor: Mg. Rojas Trujillo, Juan Esteban

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618>

Lima – Perú

2025

	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01

FECHA: 08/11/2022

Yo, EDMAR HOLANDA MORENO LUGO egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Enfermería en Centro Quirúrgico**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“CLIMA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO EN UNA CLÍNICA EN LIMA, 2024”** Asesorado por el docente: ROJAS TRUJILLO JUAN ESTEBAN, DNI 42114088, ORCID <https://orcid.org/0000-0002-8886-8618> tiene un índice de similitud de quince (15) % con código OID: 14912:463683455 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

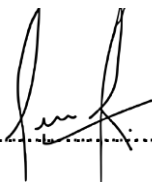
Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

Edmar Moreno

.....
Firma de autor

Nombres y apellidos del Egresado: MORENO LUGO EDMAR HOLANDA
DNI: 003193590



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: JUAN ESTEBAN ROJAS TRUJILLO
DNI: 42114088

Lima, 21 de marzo de 2025

DEDICATORIA

Dedico este proyecto de investigación primeramente a Dios, quien siempre me guio, me sigue direccionando y me permitió llegar hasta el final; hasta lograr el objetivo, a mis padres, y mi hijo quienes son mi motivo de lucha y superación constante, este logro es testimonio del amor que siento por ustedes.

AGRADECIMIENTO

A mi amada familia por todo el apoyo que me brindan de manera desinteresada e incondicional, a mis colegas que me acompañaron a recorrer este camino, a los docentes que han contribuido a mi formación profesional, con compromiso y ética, y muy especialmente al Mgs. Juan Rojas, quien ha sido mi asesor, orientándome con paciencia y sabiduría, sus palabras y enseñanzas las llevare grabadas en mi futuro profesional. A todos Dios les bendiga.

ÍNDICE

1. El problema

1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema.....	3
1.2.1 Problema general.....	3
1.2.2 Problemas específicos.....	4
1.3 Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1 Objetivo general.....	4
1.3.2 Objetivos específicos.....	4
1.4 Justificación de la investigación	5
1.4.1 Teórica.....	5
1.4.2 Metodológica	5
1.4.3 Práctica	6
1.5 Delimitaciones de la investigación.....	6
1.5.1 Temporal.....	6
1.5.2 Espacial.....	6
1.5.3 Población o unidad de análisis	6
2. Marco teórico.....	7
2.1 Antecedentes.....	7
2.2 Bases teóricas.....	10
2.3 Formulación de hipótesis.....	20
2.3.1 Hipótesis general.....	20

2. 3.2 Hipótesis específica.....	20
3. Metodología	
3. 1 Método de la investigación.....	21
3.2 Enfoque de la investigación.....	21
3.3 Tipo de investigación.....	21
3.4 Diseño de investigación.....	21
3.5 Población, muestra y muestreo.....	22
3. 6 Variables y operacionalización.....	23
3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	24
3.7.1 Técnica.....	24
3.7.3 Validación.....	25
3.7.4 Confiabilidad.....	25
3.8 Plan de procesamiento y análisis de datos.....	26
3.9 Aspectos éticos.....	26
4. Aspectos administrativos	
4.1 Cronograma de actividades.....	27
4.2 Presupuesto.....	28
5. Referencias	
Anexos	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Instrumentos	
Anexo 3: Formato de consentimiento informado	

Anexo 4: Informe del asesor de turnitin

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) es la agencia especializada de la ONU encargada de vigilar y supervisar todos los aspectos relacionados con el trabajo a nivel mundial. Dentro de sus principales propósitos se encuentran estimular y apoyar los derechos laborales, impulsar oportunidades de empleo respetables, reestablecer y alentar la protección social, y consolidar las comunicaciones e informaciones en cuestiones inherentes al trabajo (1). Los preceptos legales y jurídicos universales de trabajo se encuentran garantizados por un método de vigilancia singular, exclusivo e internacionalizado que contribuye a asegurar que los países se comprometan a cumplir los tratados y convenios que aprueban (2).

El clima o ambiente que presentan las organizaciones de trabajo o empresas son el conglomerado de apreciaciones e impresiones de los trabajadores de una organización o institución respecto al ambiente y al entorno de trabajo. El clima de una organización no solo interviene y afecta el rendimiento de la gerencia, los directivos y colaboradores, sino que además tiene la capacidad de influir desfavorablemente en la vida diaria fuera del ámbito laboral. La etiología de las dificultades internas de las empresas con frecuencia reside en la correlación entre las personas que conforman el mismo equipo, entre las diversas áreas que componen una organización o entre las personas que lideran áreas laborales y los trabajadores que tienen bajo supervisión (3).

A nivel mundial en el año 2022, según informe de Adecco Group, la satisfacción laboral fue alta, representada en un 69%, los empleados más complacidos y conformes se ubicaban en Turquía, China y Brasil, por el contrario, los empleados de Italia, Francia, Japón y Grecia son los que se sentían menos satisfechos, vinculando su desmotivación al ambiente laboral (4). La Escuela Europea de Dirección y Empresa en el año 2020, indico que La India se posiciono

como el primer país a nivel mundial con un 88% de la población empleada conforme laboralmente, es decir disfrutaban de su lugar de trabajo y de las actividades que hacían (5).

En el 2022 el Informe sobre el estado del lugar de trabajo a nivel mundial, demostró que tan solo el 14% de los empleados en Europa se sintió complacido con su trabajo y el ambiente en el que lo lleva a cabo; en contraposición con el 33% en EE. UU. y Canadá y el 27% del sur de la región asiática. La primordial y más importante causa de insatisfacción e inconformidad es el «trato injusto en el trabajo». En segundo lugar, influye la carga laboral interminable, y a continuación se sitúa una comunicación confusa y deficiente por parte de los directivos, la ausencia de apoyo de estos y la presión de tiempos de entrega irracionales (6).

En Latinoamérica de cada 10 trabajadores al menos 8 no disfrutaban lo que hacen para generar ingresos, según el informe “El estado del lugar de trabajo global 2022”. La ausencia de responsabilidad y compromiso que sienten con la organización se atribuye a factores de índole personal, económico y social, pero sorprende que el 70% se vincula a quien cumple el rol de líder en el equipo (7). Para el 2019 en México el Laboratorio Nacional de Salud Ocupacional, notificó una cifra alarmante de 85 % de descontento, los estudios resaltaron que, en las últimas dos décadas, se han tomado de manera normal las deficientes condiciones laborales con cargas de trabajo dispuestas de forma errónea, formas negativas de liderazgo, ensañamiento laboral entre colaboradores o de parte del líder hacia los colaboradores que conforman su equipo de trabajo, generando faenas insanas (8).

En Perú en el 2022, la Consultora Dench indicó que únicamente el 31% de los colaboradores consideraba desarrollar sus actividades en un entorno de tranquilidad y seguridad. Mientras que el 8% reconocía sentirse avergonzados al momento de expresar una idea nueva, así como el 6% restante experimenta a menudo una sensación de temor al tener dudas o formular una interrogante. El motivo de la sensación de temor o vergüenza en el

desarrollo se las actividades laborales se atribuyen a diversas causas, siendo la primera tener a un jefe sancionador y dictatorial (9).

Un centro quirúrgico es la unidad o ambiente físico donde se brindan al equipo quirúrgico las condiciones necesarias para llevar a cabo procedimientos quirúrgicos de manera eficaz, eficiente y en pro de la seguridad del paciente (10). En Lima se llevó a cabo un estudio que fue publicado en el año 2021 donde se evidencia el nivel de clima organizacional apreciado por los enfermeros de centro quirúrgico en un hospital de Essalud, catalogando el clima de dicha organización con un contundente 56% como regular y solo un 24% como bueno; vinculando dichos resultados principalmente a la estructura del centro de salud, el mal liderazgo y la poca motivación que perciben (11).

En una clínica de Lima en el servicio de centro quirúrgico se evidencian cargas laborales extenuantes, la renuncia frecuente de profesionales de enfermería vinculadas a salarios por debajo del mercado competitivo y no contar con beneficios laborales, estos profesionales refieren sentirse desmotivados y poco valorados por la institución por lo cual optan por buscar otras oportunidades de empleo; es importante destacar que estas posiciones de recurso humano no son reemplazadas, lo que ha incrementado la carga laboral en los enfermeros que aún continúan laborando en dicha institución, así mismo quienes asumen el liderazgo se muestran poco involucrados con la resolución de la problemática.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo se relaciona el clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión autorrealización con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión supervisión con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión comunicación con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?
- ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

1.3.2 Objetivos específicos

- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión autorrealización con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión supervisión con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.
- Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La justificación teórica del presente estudio radica en que los resultados que se consigan van a proporcionar información actual y corroborada la cual podrá ser estructurada en propuestas que podrán ser incluidas como conocimiento teórico. Martha Rogers e Hildegard Peplau, establecieron sus teorías de enfermería en modelos de interrelación, percibiendo al individuo como un todo, en continua interacción con su entorno; y que es diferente al resto de seres vivos por la capacidad de modificar dicho entorno y de tomar decisiones que lo llevan a lograr el desarrollo personal.

1.4.2 Justificación metodológica

La justificación o argumento metodológico del actual estudio radica en poder generar de nuevos conocimientos a través de la recopilación de datos directamente de los individuos involucrados mediante herramientas validas y confiables, con bajo costo y fácil aplicación, adicionalmente permitirá servir como base a próximas investigaciones vinculadas al entorno laboral.

1.4.3 Justificación práctica

La justificación en la práctica de este estudio se fundamenta en adquirir datos y que así estos puedan permitir conocer el clima del entorno de trabajo en una organización de salud, percibido por los mismos colaboradores y que tanto influye este en su motivación laboral; pudiendo así obtener un diagnóstico situacional que permita proponer mecanismos de mejora continua en la institución para lograr niveles altos de satisfacción y confort laboral.

1.5 Delimitaciones de la investigación

1.5.1 Temporal

El presente estudio será realizado durante el año 2024.

1.5.2 Espacial

El presente estudio será realizado en la Clínica Montesur, ubicada en el distrito de Santiago de surco, en la Ciudad de Lima.

1.5.3 Población o unidad de análisis

El presente proyecto académico abarcara como población el personal profesional de enfermería de centro quirúrgico de la Clínica Montesur.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes internacionales

Mogrovejo. (12). En Ecuador en el año 2020. Desarrollo un estudio que tuvo como objetivo “Analizar la influencia del clima organizacional sobre la motivación del personal del Hospital Laborio Panchana Sotomayor”. Mediante una investigación cuantitativa, descriptiva, correlacional. Tomando como población 500 trabajadores, obteniendo una muestra de 218 trabajadores mediante muestreo aleatorio simple. El instrumento que se ha utilizado para la recolección de los datos fue la encuesta. Entre los resultados obtenidos, el 60% de las personas encuestadas expresaron que no se sentían entusiasmados con el trabajo y un 55.8% de los encuestados no se sentía estimulados por sus jefes. Concluyendo que la motivación laboral influye en el logro de los objetivos y de las metas de la organización, y que el clima organizacional y laboral influyen respecto a como se satisfacen, como se motivan y cuan productivos son los colaboradores.

Orozco. (13). En Colombia en el año 2020. Elaboro un proyecto que se perfilaba como objetivo “Analizar si el clima organizacional está relacionado con la motivación de los miembros de la organización”. Mediante un tipo de investigación descriptivo transversal, exploratorio correlacional, cuantitativa. Teniendo por muestra una población de 40 trabajadores. Los datos se recopilaron a través de entrevista estructurada, además de cuestionario tipo escala. Los resultados obtenidos respecto a que tan complacidos se sienten los trabajadores y el vínculo social entre los mismos muestran una significativa e importante correlación, posterior al análisis de los datos se arroja como resultado 0,545, lo cual revela que la sensación de satisfacción de los trabajadores en la organización se eleva mientras exista una

adecuada conexión social entre los trabajadores. Se concluye que la sensación de sentirse satisfechos en el lugar de trabajo de los colaboradores de esta organización está unida de forma directamente proporcional al sistema de relaciones interpersonales adecuadas entre los compañeros y con la percepción de un trato adecuado, comunicación positiva y apoyo que reciben de los gerentes.

Martínez. (14). En España en el transcurso del año 2019. Desarrollo un estudio cuyo objetivo era “Determinar si la motivación laboral es el elemento fundamental para conseguir el logro de las metas del trabajador y de la empresa”. Mediante una investigación no experimental, tipo descriptiva. La muestra fue de 83 trabajadores. Los datos se recabaron mediante técnica de entrevista directa semi- estructurada, en la cual no se les oculto a los entrevistados la intención del estudio. Los resultados muestran que el 70% no está satisfecho con el trabajo que desempeña, el 60% no se percibe buen ambiente laboral y el 70% no considera tener buena relación con su jefe. Se concluyo que la motivación es elemental y fundamental para que los colaboradores alcancen sus metas y también logren conseguir las de la empresa, para lo cual es imprescindible tener un apropiado clima de entorno laboral y adecuada retribución económica.

Davalos. (15). En Ecuador en el año 2024. Llevo a cabo un estudio que perseguía como objetivo “Evaluar el clima organizacional y la motivación de los funcionarios de la coordinación zonal³ -salud”. Mediante una investigación de tipo aplicada, descriptiva, con enfoque multimodal. La muestra comprendía 92 trabajadores. La obtención de los datos se desarrolló por medio de un cuestionario. Los resultados mostraban que un 54% tenía buena relación con sus compañeros de trabajo, el 18% califico la comunicación como excelente y solo el 33% se sentía satisfecho con el entorno laboral. Se concluye que a pesar de los

empleados se sienten motivados, los directivos no cuentan con una estrategia de participación e integración institucional, considerando implementar planes de mejoramiento para desarrollar actitud y aptitudes laborales.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Porras. (16). En Lima en el año 2019. Desarrollo una investigación en la que se trazó como objetivo de “Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz- PNP”. La metodología fue cuantitativa, descriptiva y transversal, mediante un modelo causal estadístico de correlación y regresión. La muestra fue de 30 enfermeras. El instrumento utilizado para obtener los datos fue tipo encuesta, conformada por dos formularios tipo escala de Likert, los cuales la misma autora revalidó. Obteniendo como resultado que el clima de la organización es positivo en 50%, los encuestados presentan una elevada motivación en 53%. Concluyendo que en el entorno laboral el clima de la organización ejerce influencia positiva en la motivación que sienten los empleados, si estos se sienten cómodos en su entorno laboral favorecerá a la satisfacción y buena disposición de estos.

Garces. (17). En Lima en el año 2023. Efectuó un estudio que tuvo como objetivo “Identificar la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral del profesional de enfermería de un hospital en Lima, 2023”. La investigación se elaboró bajo enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental, transversal. La población fue de 133 enfermeros. Los instrumentos que se usaron para recabar los datos fueron tipo cuestionario, el primero de ellos asentándose en la “Teoría de Litwin y Stringer” para medir el clima de la organización; mientras el siguiente cuestionario se enfocó en evaluar la motivación bajo el planteamiento de

McClellan. Se obtuvieron resultados que afirmaron que el 66.2% de los enfermeros perciben el clima dentro de la organización en un nivel alto y el 75.2% se sentía altamente de motivado. Concluyendo que si hay relación directa baja entre cómo se comporta la organización y la motivación que presentan los enfermeros de un Hospital en Lima, 2023.

Román. (18). En el Callao en el año 2022. Elaboro un estudio donde el objetivo consistía en “Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal de centro quirúrgico del Hospital Alberto Sabogal”. La metodología fue de tipo cuantitativa, hipotético deductiva, correlacional y no experimental. Con relación a la población correspondió a 142 profesionales. Los datos fueron obtenidos mediante un cuestionario. Los resultados obtenidos afirmaron que el 45.8% presenta buena motivación, mientras que el 27.2% consideraba como bueno el clima cultural organizacional. Concluyéndose que, definitivamente si existe relación de importancia entre el clima del ambiente donde se desarrollan las actividades laborales y la motivacion.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Primera variable: Clima organizacional

El clima organizacional ha sido estudiado desde el año 1930, arraigándose en la teoría de relaciones humanas; donde la premisa era que las organizaciones debían priorizar a los individuos y no a la producción, para ser real y altamente productivas. Lewin en el año 1950 fue uno de los primeros en conceptualizar el termino definiéndolo como el ambiente psicosocial en el cual se desarrolla una organización (19).

Es entonces que podemos definir el clima de una organización como el entorno intimo que se da entre los individuos que conforman una empresa u organización, y que se vincula de

manera estrecha con el grado de motivación de quienes la conforman (20). Chiavenato lo considera como la atmósfera que existe entre las personas que conforman una empresa, y se mantiene vinculado a la motivación de los trabajadores; haciendo énfasis en que dicho clima es adecuado o favorable cuando se satisfacen las necesidades de los colaboradores, e inadecuado cuando estas no se logran satisfacer (21).

2.2.1.1 Características de un buen clima organizacional

Mantener un entorno o ambiente laboral adecuado y agradable es imprescindible tanto como para la organización como para los empleados, puesto que este influye en el desempeño; es decir, si el trabajador percibe bienestar, mejora su productividad y promueve su crecimiento profesional. Es por ello por lo que un clima organizacional sano debe reunir las siguientes características: respeto, comunicación libre, refuerzo asertivo, ambiente relajado, oportunidad para crecer, pensamiento optimo y favorable y debe permitir un equilibrio entre la vida laboral y privada (22).

2.2.1.2 Importancia del clima organizacional

Es realmente esencial e imprescindible para el desarrollo de los empleados y de la misma empresa. Entre los aspectos más resaltantes encontramos la contribución a la sensación de agrado laboral y el bienestar psicosocial de los trabajadores y colaboradores; quienes si sienten valorados y respetados van a tener un mejor desempeño y van a querer permanecer en la organización por más tiempo; lo que se traduce en una retención de personal que disminuye la alternancia de este y los gastos administrativos relacionados con el proceso de nuevos contratos y el proceso de instrucción y formación de los nuevos trabajadores (23). El estudio del entorno de una organización permite, además, reconocer las capacidades y puntos débiles

de una institución, permitiendo llevar a cabo un plan de mejoramiento que derive en un ambiente laboral agradable y favorable acorde a los intereses de la empresa (24).

2.2.1.3 Tipos de clima organizacional

Rousseau en 1998 definió 4 tipos de climas organizacionales:

- **Clima Psicológico:** donde se encuentran las experiencias individuales de cada persona (25).
- **Clima Agregado:** abarca la percepción individual a nivel de jerarquía, es la base a la que pertenece cada persona dentro de una empresa (25).
- **Clima Colectivo:** nace del consenso de los colaboradores en referencia a su comportamiento (25).
- **Clima Laboral u Organizacional:** describe cuales son los atributos de la empresa caracterizados por la experiencia del colaborador en la organización (25).

Otros autores como Likert, quien ha estudiado el clima organizacional de manera multidisciplinaria y multidimensional, describió dos tipos de climas en las organizaciones: de participación y de autoridad, dentro del autoritario ubicamos el tipo autoritario explotador el cual es radical y no demuestra ningún tipo de confianza al empleado; así en este mismo nivel encontramos el sistema autoritario paternalista que es aquel en el cual los directivos demuestran una confianza tolerante o transigente con sus empleados, por otra parte dentro del tipo participativo se ubica el sistema participativo consultivo donde la organización muestra confianza a sus empleados permitiéndoles tomar algunas decisiones, tomando en cuenta sus opiniones; y por último encontramos el sistema participativo grupal, el cual se caracteriza por la plena confianza a los colaboradores; es amistoso y existen las responsabilidades compartidas (26).

Los sistemas pertenecientes al tipo participativo se vinculan a entornos laborales favorables, flexibles y abiertos que generan en líneas generales un buen clima organizacional; mientras que los sistemas ubicados dentro del tipo autoritario corresponden a climas rígidos, inflexibles y desfavorables que generan climas organizacionales negativos (27).

2.2.1.4 Teorías del clima organizacional

• Teoría de los sistemas de Likert

Esta es una de las teorías que más se ha consolidado a la hora de estudiar el entorno y el ambiente de las organizaciones o lugares de trabajo, se basa en que la actitud que tenga el empleado depende directamente de cómo se comporten los administradores, por lo que la hace muy subjetiva; considera cuatro factores importantes que influyen en la manera en la que los trabajadores perciben el clima laboral, dichos factores son: los parámetros en general que corresponden a tecnología y estructura; la posición de jerarquía que se relaciona a la posición que ocupa el colaborador en la empresa u organización, relacionándolo al ingreso económico; los factores personales que se relacionan a la personalidad del trabajador y lo satisfecho que se siente en su vida personal, y por último la apreciación que sienten los empleados y los directivos en referencia al ambiente donde desarrollan sus actividades laborales. Esta teoría también menciona tres variables que influyen en la impresión de los trabajadores sobre el clima en el trabajo y estas son causales o independientes; intermedias y finales o dependientes (28).

• Teoría del clima organizacional de Litwin y Stringer

Esta teoría indica que los colaboradores se comportan dependiendo de las situaciones y el ambiente, observan el clima organizacional como un todo, como características que son visibles para los trabajadores y que afectan la motivación de estos. Estos autores establecen nueve dimensiones que tienen influencia en la conducta de los empleados, y son las siguientes:

“riesgo y toma de decisiones, estructura, tolerancia al conflicto, responsabilidad individual, relaciones, remuneración, apoyo, identidad, y estándares de desempeño” (28).

• Teoría de la gerencia científica de Taylor

Esta teoría indica que siendo detalladas desde un inicio las facetas del puesto y las competencias y atribuciones del trabajador este se sentirá conforme y cómodo, desarrollara relaciones idóneas que derivaran en un clima organizacional favorable (28).

• Teoría de la contingencia de Lawrence y Lorsch

Se acentúa y enfoca en las dimensiones de la organización empresarial, específicamente sobre cómo se entrelazan las relaciones y vínculos entre los trabajadores y la estructura; estipulando que inequívocamente existe una relación entre la causa y el efecto entre cómo internamente la estructura se amolda con las exigencias del entorno y que tan eficaz y eficientemente se alcanzan los objetivos dentro de la organización. El personal se enfocará en mejorar sus debilidades, generando buenas relaciones y por consecuente un clima organizacional favorable (28).

• Teoría de clima organizacional de Gilmar

Según esta teoría el clima organizacional es percibido según los trabajadores aprecien las condiciones laborales, relacionándolas a las variables de ambiente físico, estructura, ambiente social, personales y las propias de la organización (28).

2.2.1.5 Indicadores del clima organizacional

En Perú el Ministerio de Salud (Minsa), bajo Resolución Ministerial que data del 2011 (R.M 466-2011), estipula tres indicadores vitales para apreciar el clima de una organización o institución laboral:

a) Potencial Humano: es el sistema interno y social de la institución o empresa, puede estar conformado por pequeños o grandes grupos; son seres humanos, los cuales piensan, razonan, y tienen sentimientos. Representan el activo más importante y valioso de la organización (29).

b) Diseño Organizacional: son definidas como las estructuras, actividades, responsabilidades, así como las relaciones de autoridad en una organización. Representadas en un organigrama, por lo cual debe estar conformado por dos o más personas; estipula las jerarquías de las empresas (29).

c) Cultura Organizacional: son las creencias y convicciones que tienen en común todos los integrantes de una organización laboral o la mayoría de ellos, y es el carácter distintivo entre una organización y otra (29).

2.2.1.6 Escala de medición de clima organizacional

Las escalas de mediciones de climas organizacionales más usadas se basan en cuestionarios fundamentados en el modelo o teoría de Likert. Una de las más relevantes y usadas es la Escala de Opiniones CL- SPC, que fue elaborado en Perú, por una investigadora de nombre Sonia Palma Carrillo, esta escala evalúa a través de 5° ítems el clima organizacional; vinculándolo a las dimensiones de realización personal; involucramiento con las asignaciones; supervisión que recibe el colaborador; acceso a la información vinculada a su trabajo y las condiciones laborales en las cuales desarrolla sus tareas (30).

Dimensión 1: Autorrealización

Es la percepción del trabajador sobre las posibilidades que le ofrece el entorno laboral para su desarrollo personal (30).

Dimensión 2: Involucramiento Laboral

Representa la vinculación que siente el empleado con los valores de la organización y que tan comprometidos están con el desarrollo de esta (30).

Dimensión 3: Supervisión

Se refiere a la evaluación del funcionamiento que tienen los líderes, jefes y directivos sobre la observación de las actividades laborales, y las relaciones de apoyo y orientación para dichas asignaciones diarias (30).

Dimensión 4: Comunicación

Es la apreciación del nivel de fluidez, claridad, coherencia y exactitud de la información relevante y referente al buen funcionamiento interno de la organización (30).

Dimensión 5: Condiciones Laborales

Es la comprobación y garantía de que la organización facilita los elementos materiales; económicos y psicosociales que se requieren para cumplir con las asignaciones laborales correspondientes (30).

2.2.2 Segunda variable: Motivación

La motivación ha sido estudiada desde hace muchos años. Podría ser definida como el desarrollo psicológico que da origen a la conducta. Es un fenómeno de adaptación experimentado por todos los individuos. Explica porque se inician las conductas y se mantienen los comportamientos. Puede describirse como la voluntad y el deseo de hacer algo. Aristóteles y Platón fueron unos de los primeros en estudiarla. Descartes por su parte aportó que el hombre se impulsaba por la voluntad y el instinto. La psicología como rama describió el termino por

primera vez en 1920, refiriéndolo como un fenómeno hipotético interno que no es visible directamente, pero que se puede relacionar a eventos que si son apreciables (31).

Chiavenato en el año 2018 la definió “Como el conjunto de fuerzas que hacen que las personas se comporten de ciertas formas en vez de optar por conductas de otro tipo”. Otros autores como Münch, en el mismo año la definen como “mover, conducir, impulsar, a la acción”, de manera más concisa y sencilla (32).

2.2.2.1 Tipos de motivación

• Motivación intrínseca

Se refiere directamente a hacer algo porque se quiere hacer. Por simple interés y voluntad. No hay reconocimientos externos, no hay recompensas más que la satisfacción propia, y el disfrute de la propia actividad (33).

• Motivación extrínseca

Contempla la participación en alguna actividad o asignación que se realiza solo para obtener algún beneficio, un reconocimiento o por otro lado para evitar ser castigado. Estos reconocimientos pueden ir desde lo más pequeño como elogios verbales hasta premios, remuneración económica, prestigio, fama y récords (33).

2.2.2.2 Teorías motivacionales

• Teoría de jerarquía de necesidades

Planteada por Maslow durante 1943, y luego extendida y desarrollada por el mismo autor. Ilustro en una pirámide las necesidades de los individuos, colocando en la base de dicha pirámide aquellas básicas y en la punta o vértice aquellas más complejas, determinando que el ser humano evoluciona constantemente para satisfacerlas todas, requiriendo tal vez más tiempo

para cumplirlas conforme las necesidades se hacen más demandantes o exigentes. Fueron categorizadas en fisiológicas (alimentación, sexo, respiración entre otras); de seguridad (estar libre de peligros o sentirse protegido); sociales (amistad, vinculación con otras personas); de estima (amor propio, confianza); de autorrealización (el esfuerzo de cada individuo por desarrollarse a lo largo de su existencia) (34).

• Teoría de los dos factores de Herzberg

Herzberg alegaba en su teoría que existen dos factores relevantes que dirigen la motivación de los trabajadores y que los conllevan a tener un mejor desenvolvimiento en sus labores, denominando el primero como factores de higiene los cuales son externos a la persona o extrínsecos, se pueden relacionar a las condiciones laborales ya que no pueden ser manejados por el individuo, dependiendo más de la organización, si no se satisfacen generan incomodidad laboral, el segundo factor considerado fue llamado factor motivacional siendo estos de carácter intrínseco, inherentes al individuo, y son los que intervienen directamente en la motivación laboral (35).

• Teoría de XY de Mc Gregor

Esta teoría muestra dos maneras muy diversas de observar a los individuos, relacionadas a su entorno laboral, la teoría X expresa la forma negativa, autoritaria e inflexible de los líderes de una organización, suponiendo que los empleados solo hacen las actividades si reciben órdenes. Mientras la teoría Y supone que el trabajador es el activo más importante con el que cuenta una empresa, y los trabajadores están dispuestos y capacitados a solventar situaciones de manera espontánea (36).

• Teoría de las tres necesidades de Mc Clelland

Basa sus paradigmas en que los individuos pueden verse motivados por algunas de las tres necesidades o carencias; las cuales se van adquiriendo desde la niñez, siendo estas:

a) Necesidad de logro: es el impulso por lograr la excelencia. Es simplemente trabajar para así obtener éxito (37).

b) Necesidad de poder: se conecta a la pretensión de ejercer algún tipo de influencia en los demás y en el entorno. Se relacionan a los roles de liderazgo (37).

c) Necesidad de afiliación: se vincula al deseo de mantener relaciones positivas y de afecto, estableciendo ambientes laborales armónicos, son quienes tienen sentido de pertenencia y trabajan en equipo (37).

2.2.2.3 Motivación laboral en la práctica de enfermería

La motivación y el impulso o estímulo de los profesionales del sector salud, incluidos los enfermeros, es clave para lograr que los sistemas sanitarios funcionen de manera óptima. Es relevante que dichos profesionales se sientan seguros y en un entorno laboral saludable y positivo, donde se brinden oportunidades de desarrollo y crecimiento laboral. Las jefaturas deben aprender a manejar sus propios sentimientos y a apreciar los de los colaboradores que tienen a su cargo. El personal de enfermería por su parte debe mostrar cualidades que favorezcan el clima organizacional como la capacidad para colaborar y el logro de la estabilidad emocional, deben aprovechar los recursos para llegar a metas personales y organizacionales, persistir y perseverar, evidenciándose todo esto al final en resultados beneficiosos tanto para los trabajadores como para las empresas (38).

2.3 Formulación de hipótesis

2.3.1 Hipótesis general

H0: No existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2024.

2.3.2 Hipótesis específicas

- Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión autorrealización en la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

- Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

- Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión supervisión con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

- Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión comunicación con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

- Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.

3. METODOLOGÍA

3.1 Método de la Investigación

El método que se utilizará para el presente proyecto de investigación será hipotético deductivo, ya que implicará una definición estricta de las variables, formulando hipótesis y demostrando o no las mismas (39).

3.2 Enfoque de la Investigación

El enfoque que se utilizará para el presente proyecto de investigación será cuantitativo ya que se recolectaran datos que probaran hipótesis basándose en la medición de números y análisis estadístico que aprueben teorías (40).

3.3 Tipo de Investigación

En el presente proyecto de investigación se llevará a cabo una investigación de tipo aplicada ya que la finalidad será alcanzar objetivos específicos o la solución de problemas identificados en un contexto determinado mediante la aplicación de conocimientos ya adquiridos (41).

3.4 Diseño de la Investigación

El diseño que se utilizará en el presente proyecto de investigación será observacional en vista que el investigador no va a intervenir y se limitara a observar y analizar lo que ocurre (42).

Del mismo modo será descriptivo- correlacional ya que se recolectará información sin generar cambios buscando predecir como se vinculan las variables de forma natural (43).

Por último, será de corte transversal por lo que se recopilará la información en un momento determinado o en un periodo específico (44).

3.5 Población y muestra

-Población: la población estará conformada en el presente proyecto de estudio de investigación 35 enfermeros de centro quirúrgico de una clínica ubicada geográficamente en la ciudad de Lima. La población es el total de los individuos que tienen características comunes y que son el objeto del estudio (45).

-Muestra: la muestra del presente proyecto de investigación será finita y estará conformada por toda la población. La muestra es el grupo de individuos que realmente se estudiara (46).

- **Criterio de inclusión:**

- Personal de enfermería que deseen participar de manera voluntaria.

- Personal de enfermería que firme el consentimiento informado.

- Personal de enfermería que desarrolle actividades asistenciales.

- **Criterio de exclusión:**

- Personal de enfermería que no desee firmar consentimiento informado.

- Personal de enfermería que desarrolle actividades administrativas o de gestión.

- Personal de enfermería que este gozando de licencia, descanso médico o vacaciones.

3.6 Variables y operacionalización

Variable	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala Valorativa
Clima organizacional	Es el entorno íntimo o atmósfera que se da entre los individuos que conforman una empresa, el cual puede estar vinculado a la motivación.	Se define en relación con los indicadores y puntuación de la CL-SPC (Escala de Clima Laboral), el cual sirve como instrumento diagnóstico del ambiente del centro de labores.	-Autorrealización	-Oportunidad de progreso -Valoración por los desempeños -Educación continua -Reconocimiento por logros	Cuantitativa: ordinal	Muy favorable = 210-250 Favorable = 170-209 Media = 130-169 Desfavorable = 90-129 Muy desfavorable = 50-89
			-Involucramiento laboral	-Compromiso con la organización -Niveles de logro en el trabajo -Tareas y/o actividades estimulantes		
			-Supervisión	-Responsabilidades definidas -Objetivos claros -Evaluación del trabajo -Trato justo		
			-Comunicación	-Soporte para superar obstáculos -Interacción con la jerarquía -Colaboración entre las diversas áreas		
			-Condiciones laborales	-Vínculo de los objetivos con la visión -Cuenta con tecnología en el trabajo -Retribución atractiva conforme con el desempeño		
Motivación Laboral	Fenómeno interno que no es visible, que determina conductas, e impulsan o frenan el deseo de hacer algo.	Se define según los indicadores y calificación de la Escala de Steers y Braunstein de Motivación, cuya encuesta se basa en la teoría de McClelland.	-Necesidad de logro	-Desempeño laboral -Trabajo en situaciones difíciles -Disfrute al término de tareas difíciles	Cuantitativa: ordinal	Bajo = 0-25 Moderado = 26-50 Alto = 51-75
			-Necesidad de poder	-Situaciones de estrés y presión -Confrontación. -Interviene para lograr objetivos		
			-Necesidad de afiliación	-Acompañamiento con compañeros -Pertenencia a grupo		

3.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnica

Para la primera variable que busca medir el clima organizacional, y para la segunda variable que busca medir la motivación laboral, la técnica que se utilizará será la encuesta. La encuesta es una herramienta que brinda información sobre opiniones o comportamientos en relación con un asunto dado (47).

3.7.2 Descripción de instrumentos

Para ambas variables, la primera que medirá el entorno o clima de la organización, como para la segunda variable que medirá la motivación laboral el instrumento que se utilizará será la escala. Las escalas valorativas evalúan las actitudes, intensidad y frecuencia de una conducta para realizar una evaluación graduada de la misma (48).

Para la primera variable se utilizará La Escala de Opiniones CL- SPC, fue elaborada en Perú en el año 2005, por Sonia Palma Carrillo, la misma está conformada por 50 ítems y/o preguntas; vinculadas a las dimensiones de: autorrealización; involucramiento laboral; supervisión; comunicación y condiciones laborales. La forma de aplicación será individual con una duración entre 15 y 30 minutos, se solicitará que no queden ítems por responder, la puntuación será de 1 a 5 por cada enunciado, totalizando de 50 puntos por dimensión y 250 puntos totales en esta escala. Finalmente, los resultados serán medidos de la siguiente manera: Muy favorable = 210-250, Favorable = 170-209, Media = 130-169, Desfavorable = 90-129, Muy desfavorable = 50-89.

La segunda variable que medirá la motivación se utilizará la Escala de Steers y Braunstein para motivación laboral, elaborada en 1976; y esta se basa en la Teoría de McClelland, esta escala está conformada por 15 ítems, que buscan identificar las dimensiones

de: logro, poder y afiliación. Será aplicada de forma individual con una duración entre 10 y 15 minutos, se solicitará que no queden ítems por responder, la puntuación será de 1 a 5 por cada enunciado, sumando 25 puntos por dimensión y totalizando 75 puntos de manera general. Finalmente, los resultados serán medidos de la siguiente manera: Bajo = 0-25, Moderado = 26-50 y Alto = 51-75.

3.7.3 Validación

Para validar el instrumento que medirá la variable del clima de la organización, la autora calculó las propiedades psicométricas, en la cual encontró validez adecuada de constructo a través de discriminación de poder de los enunciados con un índice de correlación de 0.84; con una óptima validez en el contenido a través del criterio de tres jueces expertos.

Para la validación del instrumento que medirá la variable de motivación la autora consideró la validación de constructo a través de la vinculación entre las dimensiones generando como resultado 0.55 entre dimensión logro y afiliación, 0.51 entre poder y logro; y 0.58 entre afiliación y poder. De la misma manera fue evaluada por el discernimiento de tres jueces demostrando correcta validez en el contenido.

3.7.4 Confiabilidad

Para la determinación de confiabilidad del primer instrumento que medirá el clima de la organización o empresa la autora sometió a consistencia interna de coeficiente por Alfa de Cronbach, para lo cual el estadístico mostro el valor de 0.958 por lo que se concluyó que era altamente confiable.

Para medir la confiabilidad del segundo instrumento que estudiara la variable de motivación la autora utilizó el análisis de consistencia interna de coeficiente por alfa de

Cronbach, arrojando el estadígrafo como resultado el 0.701 por lo cual se consideró como buena la confiabilidad del instrumento.

3.8 Plan de procesamiento de datos y análisis de datos

Luego de ser recolectados los datos de la población objeto de estudio mediante el uso de los respectivos instrumentos, serán organizados, procesados y estratificados mediante una hoja electrónica de cálculo del programa Microsoft Excel 365, posterior a esto la información será analizada mediante la herramienta de programación de estadística informática Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) en su última versión estable correspondiente a la versión 29.0; del 29 de septiembre del año 2022. Los cuáles serán sometidos a análisis cuantitativo, atravesando las fases de análisis estadístico descriptivo para cada una de las variables estudiadas y un análisis de inferencia estadística para las hipótesis que fueron planteadas mediante prueba de chi cuadrado, y finalmente se presentarán los resultados que se logren obtener.

3.9 Aspectos éticos

El presente proyecto respetara siempre, en todo momento y bajo cualquier circunstancia los aspectos éticos, ya que los fines serán netamente de carácter científico. La participación de todos los profesionales de enfermería respetará los aspectos éticos establecidos en el acuerdo de Helsinki.

Se considerarán los principios bioéticos como pilar fundamental del actual proyecto de investigación: autonomía, beneficencia, no maleficencia y justicia.

4. Aspectos administrativos

4.1 Cronograma de actividades

Inicio	Año 2024																									Año 2025				
	Enero				Febrero				Marzo					Agosto					Septiembre					Marzo						
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
Redacción del Título				X																										
Planteamiento del Problema						X																								
Objetivos de la Investigación							X																							
Justificación							X																							
Elaboración de Marco Teórico.								X	X																					
Elaboración de Marco Metodológico.															X	X														
Operacionalización de variables.																X	X													
Elaboración de Instrumentos.																	X	X												
Validación y Confiabilidad.																		X												
Análisis de datos.																			X											
Elaboración de Cronograma.																			X											
Presentación Final de Proyecto.																						X		X						

4.2 Presupuesto

Recursos Necesarios	Unidad de medida	Cantidad	Costo Unitario	Costo Total
1. Materiales				
Hojas bond A4 90 gramos.	½ millar.	2	S/ 18.00	S/ 36.00
Folder Manila.	Unidad	75	S/ 1.15	S/ 86.25
Bolígrafos.	Unidad	12	S/ 1.00	S/ 12.00
USB.	Unidad	1	S/ 100	S/ 100.00
Total Parcial:				S/ 234.25
2. Financieros				
Transporte.	Unidad	20	S/ 10.00	S/ 200.00
Alimentación.	Unidad	10	S/ 23.00	S/ 230.00
Total Parcial:				S/ 430.00
Monto Total:				S/ 664.25

5. REFERENCIAS

1. UNAIDS. [Internet]. Consultado 11 Feb 2024. Disponible en: <https://www.unaids.org/es/aboutunaids/unaidscosponsors/ilo>
2. International Labour Organization. [Internet.] Consultado 16 Feb 2024. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/lang--es/index.htm>
3. Rockcontent. [Internet]. Consultado 11 Feb 2024. Disponible en: <https://rockcontent.com/es/blog/que-es-clima-organizacional/>
4. Funds Society. [Internet]. Consultado 16 Feb 2024. Disponible en: <https://www.fundsociety.com/es/noticias/negocio/el-27-de-los-trabajadores-de-todo-el-mundo-dejara-su-empleo-en-los-proximos-12-meses/>
5. European Business School. [Internet]. Consultado 16 Feb 2024. Disponible en: <https://www.eude.pe/blog/2020/01/14/paises-confianza-laboral/>
6. Observatorio de RRHH. [Internet]. Consultado 11 Feb 2024. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/solo-el-9-de-los-espanoles-se-siente-satisfecho-con-su-trabajo-frente-al-14-de-los-europeos.html>
7. El Economista. [Internet]. Consultado 11 Feb 2024. Disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/El-80-de-las-personas-en-la-region-no-se-siente-comprometida-con-su-trabajo-20220727-0093.html>
8. Infobae. [Internet]. Consultado 16 Feb 2024. Disponible en: <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/11/27/la-dura-realidad-del-trabajo-en-mexico-el-85-de-las-empresas-tienen-un-ambiente-toxico/>

9. Gestión. [Internet]. Consultado 11 Feb 2024. Disponible en: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/clima-laboral-el-55-de-trabajadores-peruanos-tiene-miedo-de-cometer-errores-laborales-nndc-noticia/>

10. Scielo Colombia. [Internet]. Consultado el 14 Mar 2025. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-45002011000100006#:~:text=E1%20centro%20quir%C3%BArgico%20es%20el,en%20condiciones%20de%20m%C3%A1xima%20seguridad.

11. De la Cruz Pérez LR, Ramírez Miranda E. Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Ágora Rev. Cient.* 2021; 08(02): 47-52. DOI: <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>

12. Mogrovejo M. El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. [Trabajo para optar por el título de Magister en Gerencia de servicio de salud]. Ecuador. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. 2020. Disponible en: <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14220/1/T-UCSG-POS-MGSS-273.pdf>

13. Orozco L. Motivación laboral y Clima Organizacional en una empresa del sector de la construcción del Urabá antioqueño: estudio descriptivo y relacional. [Trabajo para optar por el título de psicólogo]. Colombia. Universidad de Antioquia. 2020. Disponible en: <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/15622>

14. Martínez E. El clima laboral y su influencia en la motivación de los trabajadores. Estudio de caso en una empresa de servicios. [Tesis para optar al título de Administración y Dirección de empresas]. España. Universidad de Valladolid. 2019. Disponible en: <http://uvadoc.uva.es/handle/10324/42512>

15. Davalos D. Evaluación del clima organizacional y la motivación de la coordinación zonal 3- salud. [Tesis para obtener el título profesional de Magister en Administración de empresas, mención logística internacional]. Ecuador. 2022. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/14314/1/UA-MAE-EAC-004-2022.pdf>

16. Porras A. Influencia del clima organizacional en la motivación del profesional de enfermería en el Centro Quirúrgico del Hospital Luis Nicasio Sáenz – PNP. [Tesis para optar al grado académico de Magister en Enfermería con mención en Gestión en enfermería]. Perú. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. 2019. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12672/10850>

17. Garces J. Clima organizacional y motivación laboral en el profesional de enfermería de un Hospital en Lima, 2023. [Tesis para obtener el grado académico de Máster en Gestión en los servicios de la Salud]. Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2023. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/122392>

18. Román D. Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal del Callao, 2021. [Tesis para obtener el título de Magister en gestión de servicios de salud]. Perú. Universidad Cesar Vallejo. 2022. Disponible en:

19. Ávila S. Clima Organizacional una de las claves del Éxito Empresarial. [Tesis para obtener el grado académico de Máster en Educación]. México. Universidad Nacional de Querétaro, 2023. Disponible en: <https://www.uniq.education/2023/03/03/clima-organizacional-una-de-las-claves-del-exito->

[empresarial/#:~:text=En%20la%20d%C3%A9cada%20de%201950,que%20se%20desenvuelve%20una%20organizaci%C3%B3n.](#)

20. Calderón P. Clima Organizacional [Internet]. México. 2022. Consultado 04 Mar 2024. Disponible en: <https://es.slideshare.net/MateriasUniversidad1/clima-organizacional-chiavenato-252648798>

21. Pérez K. Clima Organizacional y su influencia en el desempeño laboral. [Internet]. Consultado el 04 Mar 2024. Disponible en: <https://es.linkedin.com/pulse/clima-organizacional-y-su-influencia-en-el-desempe%C3%B1o-perez-aguilar-1e>

22. Universia. [Internet]. Consultado el 04 Mar 2024. Disponible en: <https://www.universia.net/pe/actualidad/empleo/caracteristicas-buen-clima-laboral-1135191.html>

23. Naveros B. ¿Qué es el clima organizacional? [Internet]. Consultado el 04 Mar 2024. Disponible en: <https://tickelia.com/co/blog/glosario/clima-organizacional/>

24. Ríos E. Estudio de caso organizacional: programa de intervención del clima laboral en el área de operaciones de una empresa privada - Chiclayo. [Título para optar al grado académico de Licenciada en Psicología]. Perú. Universidad San Martín de Porres. 2019. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/5437/RIOS_FE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

25. Herrán G. Estado del arte de la influencia del clima laboral en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) y su relación con la Calidad del Servicio y el Desempeño de los trabajadores. [Título optar al título de Especialista en Calidad y Gestión Integral Modalidad Asistente de Investigación]. Colombia. Universidad de Santo Tomas. 2023. Disponible en: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/50904/2023gabrielherran.pdf?sequence=1>

26. Botero AP, Gutiérrez LF, Fayad OS. Revisión literaria sobre el clima organizacional en empresas públicas. [Seminario de profundización para optar al título de Psicólogo]. Colombia. Universidad Cooperativa de Colombia. 2020. Disponible en: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/27371556-a2e4-43d0-8663-4bf41fe491f1/content>

27. Conocimientos Web. Teoría del clima organizacional de Likert. [Internet]. Feb 2023. Consultado 05 Mar 2024. Disponible en: <https://conocimientosweb.net/zip/article1578.html>

28. Boggio N. Estudio de caso organizacional: programa de intervención clima laboral en el área de capacitación de un call center en Lima. [Tesis para optar el título profesional de licenciada en Psicología]. Perú. Universidad San Martín de Porres. 2022. Disponible en: https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9688/BOGGIO_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

29. Muñoz V. Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral del personal profesional de enfermería en el instituto regional de enfermedades neoplásicas del sur, 2020. [Tesis para optar por el grado académico de Máster en Ciencias: Administración, con mención en Gerencia de Recursos Humanos]. Perú. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fd422283-19ea-4ca0-887c-278964a5b96d/content>

30. Castro C, Espinoza ME. Análisis del clima laboral basado en el modelo CL -SPC en una empresa de seguridad y vigilancia. [Tesis para optar al título de Licenciado en Administración]. Perú. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. 2019. Disponible en: https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1808/1/TL_CastroUrdaniviaCassandra_EspinozaYerrenMilagros.pdf

31. Psikipedia. Psicología de la Motivación. [Internet]. Consultado 05 Mar 2024. Disponible en: <https://psikipedia.com/libro/motivacion>

32. Sánchez I. La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa ETRAL SAC en la ciudad de Trujillo, 2020. [Tesis para optar al grado académico de Máster en Dirección y Gestión del Talento Humano]. Perú. Universidad Privada del Norte. 2020. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%2C%20Iring%20Jair.pdf?sequence=1>

33. Bontempi E. Motivación intrínseca y extrínseca: Implicaciones en la escuela, el trabajo y el bienestar psicológico. [Internet]. España. Excelsior University. 2019. Consultado 05 Mar 2024. Disponible en: <https://www.excelsior.edu/es/article/types-of-motivation/>

34. Padovan I. Teorías de la motivación. Aplicación práctica. [Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Administración]. Argentina. Universidad nacional de Cuyo. 2020. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-pretica.pdf

35. Bolaños S. Motivación y desempeño laboral en el personal investigador del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana. [Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Administración]. Perú. Universidad Nacional Agraria de la Selva. 2023. Disponible en: https://repositorio.unas.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14292/2528/TS_SBBA_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y

36. Cueto IF, Paucar O. Liderazgo gerencial según la teoría x-y de Mc-Gregor en los gerentes de la Sociedad de Beneficencia de Iquitos, 2022. [Tesis para optar al grado académico de Licenciado en Administración de Empresas]. Perú. Universidad Científica del Perú. 2022. Disponible en: <http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/2170/INGRID%20FIORELLA%20CUE TO%20ISLA%20Y%20OLENKA%20DEL%20CARMEN%20PAUCCAR%20SALDA%c3%91A%20-%20TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

37. Delgado E. Rol de las teorías motivacionales dentro del estudio del comportamiento

del consumidor. Revista Sinapsis. [Internet]. 2022. Vol. 2, N° 21. Disponible en: [file:///C:/Users/sizer/Downloads/662-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4949-2-10-20230109%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/sizer/Downloads/662-Texto%20del%20art%C3%ADculo-4949-2-10-20230109%20(1).pdf)

38. Crespo N, Fumanal B, Nadal C, Merino M, Bartolome MP, Arrufat R. La motivación laboral en el personal de enfermería. RSI. [Internet]. 2023. Disponible en: <https://revistasanitariadeinvestigacion.com/la-motivacion-laboral-en-el-personal-de-enfermeria/>

39. Arbulú C. Definición del método hipotético – deductivo. En: Conferencia de Método hipotético – deductivo. Perú. [Internet]. 2023. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/374898591_Definicion_de_metodo_hipotetico-deductivo

40. Huamán J, Treviños L, Medina W. Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas. HDLC. [Internet]. 2022; Volumen 12, número 23: 27 – 47. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/5709/570971314003/html/>

41. Castro J, Gómez L, Camargo E. La investigación aplicada y el desarrollo experimental en el fortalecimiento de las competencias de la sociedad del siglo XXI. Tecnura [Internet]. 2023, Volumen 27, número 5: 140-174. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2570/257074909008/257074909008.pdf>

42. Sánchez M, Ponce A, Rubio M, Navarro F, Olmedo E. Una aproximación práctica a los diseños de investigación cuantitativa. Espiral. [Internet]. 2024, Volumen 17, número 35: 117-132. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9404288.pdf>

43. Vizcaino P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina Internacional. [Internet]. 2023, Volumen 7, número 4: 9723-9762. Disponible en: <file:///C:/Users/sizer/Downloads/7658-Texto%20del%20art%C3%ADculo-33560-1-10-20230927.pdf>

44. Manterola C, Hernández M, Otzen T, Espinosa M, Grande L. Estudios de Corte Transversal. Un Diseño de Investigación a Considerar en Ciencias Morfológicas. Int. J. Morphol. [Internet]. 2023, Volumen 41, número 1: 146-155. Disponible en: http://www.intjmorphol.com/wp-content/uploads/2023/02/Art_21_411_2023.pdf

45. Vizcaíno Zúñiga P, Cedeño R, Maldonado I. Metodología de la investigación científica: guía práctica. Ciencia Latina [Internet]. 2023, 7(4):9723-62 [consultado el 28 de agosto de 2024]; Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658>

46. SalusPlay. Apuntes Metodología de la Investigación: La muestra y la población de estudio. [Internet]. España. 2024. [consultado el 27 de agosto de 2024]. Disponible en: <https://www.salusplay.com/apuntes/apuntes-metodologia-de-la-investigacion/tema-5-la-muestra-y-la-poblacion-de-estudio>

47. Velasco Ashley. Metodología de la Investigación. [Internet]. Ecuador. 2024 [Consultado el 03 de septiembre de 2024]. Disponible en:

https://www.researchgate.net/publication/377470086_Velasco_Ashley_2024_Metodologia_de_la_Investigacion?channel=doi&linkId=65a89f45f323f74ff1c828e5&showFulltext=true

48. UDLA. Escala de Valoración, escala de actitudes o escala Likert. [Internet]. Chile. 2019. [Consultado el 03 de septiembre de 2024]. Disponible en: <https://docencia.udla.cl/wp-content/uploads/sites/60/2019/12/ficha-12.pdf>

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico en una clínica en Lima, 2024.				
Formulación del Problema.	Objetivos.	Hipótesis.	Variables y Dimensiones.	Diseño Metodológico.
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona el clima organizacional en la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima 2024?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>-¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión autorrealización con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?</p> <p>-¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?</p> <p>-¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión supervisión con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?</p> <p>-¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión comunicación con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?</p> <p>-¿Cómo se relaciona el clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>-Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión autorrealización con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión supervisión con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión comunicación con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Determinar la relación del clima organizacional en su dimensión condiciones laborales con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>H0: No existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>H1: Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional con su dimensión autorrealización en la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión involucramiento laboral con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión supervisión con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p> <p>-Existe relación estadísticamente significativa del clima organizacional en su dimensión comunicación con la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica.</p>	<p>Primera Variable: Clima Organizacional.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Autorrealización. ✓ Involucramiento laboral. ✓ Supervisión. ✓ Comunicación. ✓ Condiciones laborales. <p>Segunda Variable: Motivación Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesidad de logro. ✓ Necesidad de poder. ✓ Necesidad de afiliación. 	<p>Método de Investigación: hipotético – deductivo.</p> <p>Enfoque de Investigación: Cuantitativo.</p> <p>Diseño de la Investigación: observacional, descriptivo-correlacional, de corte transversal.</p> <p>Población: la población estará conformada por 35 enfermeros de centro quirúrgico de una clínica de Lima.</p> <p>Muestra: la muestra será finita y estará conformada por toda la población.</p>

Anexo 2: Instrumentos

✓ ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: Escala de Opiniones. SL-SPC

A continuación, encontrará ítems relacionados a su entorno laboral, cada uno tiene cinco (05) opciones para que responda; según lo que usted considere sea más adecuado a su situación. Lea muy bien y marque con un aspa (X) solo una opción. No puede dejar ítems sin responder. No hay aciertos, ni desaciertos.

1	2	3	4	5
Ninguno o nunca	Poco	Regular o algo	Mucho	Todo o siempre

#	Ítems	1	2	3	4	5
AUTOREALIZACIÓN						
1	Existen oportunidades de progresar en la organización.					
2	Se siente comprometido con el éxito de la organización.					
3	El supervisor brinda apoyo para superar los obstáculos que se presentan.					
4	Se cuenta con acceso a la información necesaria para cumplir con el trabajo.					
5	Los compañeros de trabajo cooperan entre sí.					
6	El jefe se interesa por el éxito de sus empleados.					
7	Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo.					
8	En la organización, se mejoran continuamente los métodos de trabajo.					
9	En mi organización la información fluye adecuadamente.					
10	Los objetivos de trabajo son retadores.					
INVOLUCRAMIENTO LABORAL						
11	Se participa en definir los objetivos y las acciones para lograrlo.					
12	Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la organización.					
13	La evaluación que se hace del trabajo ayuda a mejorar la tarea.					
14	En los grupos de trabajo existe una relación armoniosa.					
15	Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de su responsabilidad.					
16	Se valora los altos niveles de desempeño.					
17	Los trabajadores están comprometidos con la organización.					
18	Se recibe preparación necesaria para realizar el trabajo.					
19	Existen suficientes canales de comunicación.					
20	El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado.					
SUPERVISIÓN						
21	Los jefes de áreas expresan reconocimiento por los logros.					
22	En la organización se hacen mejor las cosas cada día.					
23	Las responsabilidades del puesto están claramente definidas.					

24	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía.					
25	Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede.					
26	Las actividades en las que se trabaja permiten el desarrollo del personal.					
27	Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal.					
28	Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades.					
29	En la organización se afrontan y superan los obstáculos.					
30	Existe una buena administración de los recursos.					
COMUNICACIÓN						
31	Los jefes promueven la capacitación que se necesita.					
32	Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante.					
33	Existen normas y procedimientos como guías de trabajo.					
34	La organización fomenta y promueve la comunicación.					
35	La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones.					
36	La organización promueve el desarrollo del personal.					
37	Los productos y/o servicios de la organización son motivo de orgullo del personal.					
38	Los objetivos del trabajo están claramente definidos.					
39	El supervisor escucha los planteamientos que se le hacen.					
40	Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la institución.					
CONDICIONES LABORALES						
41	Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras.					
42	Hay clara definición de visión, misión y valores en la organización.					
43	El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos.					
44	Existe colaboración entre el personal de las diversas áreas.					
45	Se dispone de tecnología que facilita el trabajo.					
46	Se reconoce los logros en el trabajo.					
47	La organización es una buena opción para alcanzar calidad de vida laboral.					
48	Existe un trato justo en la organización.					
49	Se conocen los avances en otras áreas de la organización.					
50	La remuneración está de acuerdo con el desempeño y los logros.					

✓ **ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE STEERS Y BRAUNSTEIN**

A continuación, encontrará ítems en relación con la motivación en su trabajo, cada uno tiene cinco (05) opciones para que responda; según lo que usted considere sea más acorde a su realidad. Lea muy bien y marque con un aspa (X) solo una opción. No puede dejar ítems sin responder. No hay aciertos, ni desaciertos.

1	2	3	4	5
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo

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

Anexo 3: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN.

Institución: Universidad Privada Norbert Wiener.

Investigador: Moreno Lugo, Edmar Holanda.

Título: **Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico en una clínica en Lima, 2024.**

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico en una clínica en Lima, 2024. Este es un estudio desarrollado por un investigador de la Universidad Privada Norbert Wiener, Moreno Lugo, Edmar Holanda. El propósito del presente proyecto de investigación es: Determinar la influencia del clima organizacional en la motivación del personal de enfermería de centro quirúrgico de una clínica en Lima, 2024. Su ejecución permitirá generar nuevos conocimientos a través de la recopilación de datos y que estos datos permitan conocer el clima del entorno del trabajo de una organización de salud y como influyen en su motivación laboral.

Procedimientos

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

- ✓ ESCALA DE CLIMA ORGANIZACIONAL: Escala de Opiniones. SL-SPC
- ✓ ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE STEERS Y BRAUNSTEIN

La realización de ambas encuestas puede demorar entre 30 y 45 minutos aproximadamente. Los resultados de estas se almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos

Su participación en el estudio de investigación no conlleva ningún tipo de riesgo hacia usted ni con relación a su puesto laboral.

Beneficios

La institución resultara beneficiada, pues mediante su participación se realizarán procedimientos que mejoren las condiciones según los resultados obtenidos.

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 Edmar Holanda Moreno Lugo, al número telefónico: +51968023421 o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. *E-mail:* comite.etica@uwiener.edu.pe.

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

Investigador

Nombres:

Nombres: Edmar Holanda Moreno Lugo

DNI/ C.E:

CE: 003193590

Anexo 4: Informe del asesor de turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**11.Trabajo Edmar Moreno correccion des
pues de sustentar.docx**

AUTOR

Edmar Moreno

RECuento DE PALABRAS

10031 Words

RECuento DE CARACTERES

63099 Characters

RECuento DE PÁGINAS

54 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

183.4KB

FECHA DE ENTREGA

Mar 19, 2025 7:08 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Mar 19, 2025 7:09 PM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 15% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.upla.edu.pe Internet	3%
2	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	2%
3	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
4	hdl.handle.net Internet	<1%
5	uwiener on 2023-02-16 Submitted works	<1%
6	repositorio.usmp.edu.pe Internet	<1%
7	Universidad Wiener on 2023-04-07 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-10-06 Submitted works	<1%

9	uwiener on 2023-11-06 Submitted works	<1%
10	uvadoc.uva.es Internet	<1%
11	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	<1%
12	uwiener on 2023-12-08 Submitted works	<1%
13	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-03 Submitted works	<1%
14	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-14 Submitted works	<1%
15	repositorio.autonmadeica.edu.pe Internet	<1%
16	uwiener on 2023-10-22 Submitted works	<1%
17	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
18	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	<1%
19	Universidad Cesar Vallejo on 2016-12-16 Submitted works	<1%
20	uwiener on 2023-05-28 Submitted works	<1%

21	bibliotecadigital.udea.edu.co Internet	<1%
22	repositorio.ucsg.edu.ec Internet	<1%
23	Universidad Wiener on 2022-09-14 Submitted works	<1%
24	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%
25	uwiener on 2023-10-13 Submitted works	<1%
26	uwiener on 2023-11-18 Submitted works	<1%
27	Submitted on 1685417195050 Submitted works	<1%
28	pesquisa.bvsalud.org Internet	<1%
29	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
30	repositorio.unsch.edu.pe Internet	<1%
31	uwiener on 2023-05-19 Submitted works	<1%
32	apps.who.int Internet	<1%

33	repositorio.uct.edu.pe Internet	<1%
34	repositorio.uladech.edu.pe Internet	<1%
35	uwiener on 2023-02-26 Submitted works	<1%
36	uwiener on 2023-12-29 Submitted works	<1%
37	Universidad Andina del Cusco on 2023-03-24 Submitted works	<1%
38	Universidad Cesar Vallejo on 2016-03-16 Submitted works	<1%
39	Universidad Cesar Vallejo on 2016-08-31 Submitted works	<1%
40	Universidad San Ignacio de Loyola on 2019-09-27 Submitted works	<1%
41	Universidad Wiener on 2023-10-14 Submitted works	<1%
42	University of Cape Town on 2024-01-05 Submitted works	<1%
43	uwiener on 2023-03-24 Submitted works	<1%
44	uwiener on 2023-11-29 Submitted works	<1%

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

BLOQUES DE TEXTO EXCLUIDOS

Facultad de Ciencias de la SaludCLIMA ORGANIZACIONAL Y

uwiener on 2024-03-03

Código ORCID: <https://orcid.org/0009>

uwiener on 2024-03-22

problema1.1 Planteamiento del problema.....11.2 Form...

uwiener on 2023-04-02

3 Validación.....253.7.4 Con...

uwiener on 2023-12-29

● 15% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-03-03 Submitted works	3%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	uwiener on 2023-04-02 Submitted works	2%
4	repositorio.upla.edu.pe Internet	<1%
5	hdl.handle.net Internet	<1%
6	Universidad Wiener on 2023-04-07 Submitted works	<1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
8	Universidad Privada Antenor Orrego on 2019-06-26 Submitted works	<1%