



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Cumpa Mairena, Gabriela del Carmen (orcid.org/0000-0002-5513-4829)

ASESORES:

Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario (orcid.org/0000-0002-0268-3250)

Mg. Morán Requena, Hugo Samuel (orcid.org/0000-0002-7077-0911)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección de los Servicios de Salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

LIMA - PERÚ

2023

Dedicatoria

Este trabajo está dedicado a mis amados padres Tomasa Mairena Fox y Jorge Cumpa Tay y a mí única hermana Cecilia porque con su apoyo y esfuerzo ayudaron a que pueda realizar uno de mis sueños en el camino profesional siendo el motor de impulso, así como también a mi familia con Jenner Guerrero y mis hijitas Ariana y Valeria por ser ellos el motivo de mis logros, todos ustedes siendo los pilares de mi vida y de forma especial a mis abuelos, Tomas Mairena, Irma Fox, Jorge Cumpa. y Elva Tay por ser el ejemplo para cada sueño logrado.

Agradecimiento

A mis tíos Liliana Mairena Fox y César Jiménez Calderón por su asesoramiento, consejo, y preocupación, a mi asesora la Mg. Vega Guevara, Miluska Rosario y Mg. Morán Requena, Hugo Samuel, por su paciencia, excelente misión como docentes, disposición para brindarme conocimiento, esfuerzo y excelente trabajo en la elaboración este de este documento y al Dr. Alberto Gayoso Villaflor por su confianza y apoyo para formar parte de esta investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de la investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnica de instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	21
3.6 Método de análisis de datos	21
3.7 Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	33
ANEXOS	42

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Registral Poblacional Profesionales de la salud	17
Tabla 2 Ficha técnica del instrumento para la medición del clima organizacional.	19
Tabla 3 Ficha Técnica del instrumento para la medición de la motivación laboral.	19
Tabla 4 Nivel del clima organizacional y sus dimensiones en el personal profesional de la salud de un centro médico especializado en la ciudad de Lima, 2023.	23
Tabla 5 Nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal profesional de la salud de un centro médico especializado en la ciudad de Lima, 2023.	24
Tabla 6 Determinación de la correlación entre clima organizacional y motivación laboral del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023.	25
Tabla 7 Determinación de la correlación del clima organizacional en la necesidad de logro que genera la motivación del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023.	26
Tabla 8 Determinación de la correlación del clima organizacional en la necesidad de poder que genera la motivación del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023.	27
Tabla 9 Determinación de la correlación del clima organizacional en la necesidad de afiliación que genera la motivación del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023.	28

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Esquema del diseño Correlacional	15

Resumen

El objetivo del estudio fue señalar si existe relación entre las dimensiones clima organizacional y motivación laboral del personal de salud de un centro médico especializado en la ciudad de Lima. La investigación es tipo básica, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional no causal. Se utilizaron dos encuestas para el clima organizacional el instrumento Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (2017) y también para la motivación el instrumento Escala de Motivación Palma 2000, con una población y muestra de 74 participantes el cual no requiere muestreo y como característica de la muestra se consideró a todo el profesional de salud y con un año mínimo laboral. Los resultados mostraron solo el 32% del personal considera que el clima organizacional es adecuado, mientras que de igual forma el 32% evidenció un nivel de motivación adecuado. Finalmente se concluye en este estudio que existe correlación significativa con el clima organizacional y la motivación; así mismo, existe relación con las dimensiones motivacionales en el personal de salud de un centro médico especializado en la ciudad de Lima.

Palabras clave: Gestión en Salud, clima organizacional, motivación laboral.

Abstract

The objective of the study was to indicate if there is a relationship between the dimensions of organizational climate and work motivation of health personnel from a specialized medical center in the city of Lima. The research is basic type, with a quantitative approach, non-experimental, cross-sectional and non-causal correlational design. Two surveys were used for the organizational climate, the instrument Evaluation of the organizational climate in health-Segredo (2017), and also for motivation, the Palma 2000 Motivation Scale instrument, with a population and sample of 74 participants, which does not require sampling and as a characteristic of the The sample included all health professionals with a minimum year of work. The results showed only 32% of the personnel consider that the organizational climate is adequate, while likewise 32% showed an adequate level of motivation. Finally, it is concluded in this study that there is a significant correlation with the organizational climate and motivation; Likewise, there is a relationship with the motivational dimensions in the health personnel of a specialized medical center in the city of Lima.

Keywords: Health management, organizational climate, work motivation.

I. INTRODUCCIÓN

El campo de la salud cada organismo es único y cada población tiene sus propias características, por ello actualmente el estudio del clima organizacional en el campo de la salud, viene siendo una herramienta necesaria para una mejora continua para la propia organización, a través de su análisis se identifican factores principales con el fin de una vida laboral de calidad, esto para todos los profesionales relacionados a la salud y a su vez repercutir en los servicios médicos que son brindados a la población (Fajardo et al., 2020).

Si bien las empresas públicas o privadas son consideradas entidades democráticas, su desarrollo es complejo y por tanto la convivencia interna es difícil, lo que los obliga a centrarse en el cumplimiento en lugar de estar motivados para ser proactivos (Macías et al., 2021). Parte de esta gestión es del departamento de RRHH en el que consiste con el fortalecimiento en las relaciones laborales y personales y la integración de empleados en la organización. (Parra et al., 2019).

Problemática a nivel mundial, en décadas pasadas en todo el mundo, su atención se ha intensificado debido a su relación de la dirección con los empleados, en el sector empresarial de forma global. Por lo que es un tema importante mencionar las actitudes de empleado hacia su organización, donde emerge el clima del trabajo; en consecuencia, parece ser necesario la creación de un ambiente organizacional positivo para mejorar la productividad y desempeño debido a que este puede aumentar el compromiso laboral involucrando la ética, el comportamiento y la actitud, lo que es un tema importante en la gestión de la salud. (Shahnavazi et al., 2021).

Su evidencia en su relación teórica entre las variables de este estudio, encontramos investigaciones como el de Paais (2020) donde muestra que la satisfacción laboral con 57,4%, influenciada por la motivación, el liderazgo y la cultura, donde las otras variables de desempeño de los empleados arrojan un porcentaje de 73,5% pudiendo identificar que es necesario mejorar la motivación, como también al liderazgo y cultura organizacional aumentando una satisfacción

laboral. Invariablemente, si la satisfacción aumenta, el desempeño de los empleados también aumentará.

A nivel internacional la problemática en este contexto se ha manifestado que la comunicación es la base en toda organización para implementar mejoras para un buen clima laboral con un 85%, tomando como punto importante a la motivación (Parrales et al., 2023). Al respecto Putra (2019) menciona sobre el clima de una organización y la motivación de los trabajadores en cierta medida influyen significativamente en la satisfacción laboral mostrando como resultado unidireccional entre la motivación y satisfacción con un 37.8%; debiéndose crear un buen ambiente organizacional y motivar a los subordinados para alcanzar una alta satisfacción laboral de los colaboradores.

En América Latina, estudios demuestran con un 52% la carencia de un buen clima organizacional que se evidencia por la desmotivación calificándolo como el factor de negatividad para la producción de los servicios, afectando al desempeño y generando malestar dentro de los trabajadores, siendo un ambiente de trabajo desfavorable (Vladimir et al., 2018).

El problema en donde se realizará la investigación en este caso en el Perú, donde se centraliza todo en la ciudad de Lima, se hizo un estudio investigación donde se tocó el tema sobre el clima en las organizaciones indicando que es un elemento notable para una institución en su desarrollo con el recurso humano y mientras el entorno laboral sea acogedor, pueden lograr cumplir sus metas, mejorando su productividad; además el trabajador sea motivado realiza un mejor desempeño, mejorando la producción en los servicios (Silva et al., 2021) Sin embargo, dada las condiciones sanitarias que se viene viviendo actualmente en el Perú, y la gran demanda de personal en el crecimiento de las instituciones, se desea actualizar la información en este ámbito de acuerdo a los niveles adecuados para su motivación.

Vacío de conocimiento: Por ello, el clima organizacional se comprende como percepción de los compañeros de trabajo de la institución y se refiere al

mejoramiento general del desempeño; su análisis también analiza cómo la organización sobrevive y compite con las demás organizaciones. Vacío teórico: La conceptualización de esta variable está bastante clara, sin embargo, el clima organizacional actualmente está siendo predominante en el mundo. (Agudelo et al., 2020)

De este modo se planteó como problema principal: ¿Hallar si existe relación entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023? Para establecer los problemas específicos se consideró las dimensiones de la variable motivación laboral, planteando tres problemas específicos: a) ¿Hallar si existe correlación entre clima organizacional y la necesidad de logro en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023?; b) ¿Hallar si existe correlación entre clima organizacional y la necesidad de poder en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023? y c) ¿Hallar si existe relación entre el estilo de dirección y el clima organizacional en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023?

Este estudio ha tenido una justificación con base teórica por lo que permitirá comprender los aspectos negativos y positivos del clima en la organización, mejorando el desarrollo de los colaboradores de la organización, basados en la motivación. De este modo las buenas condiciones de trabajo pueden brindar protección y estatus social, oportunidades para el desarrollo personal y protección contra riesgos físicos y psicológicos. También mejoran las relaciones sociales y la autoestima de los empleados y tienen un efecto positivo en la salud. (World Health Organization, 2017).

La justificación metodológica al utilizar procedimientos, técnicas e instrumentos válidos lo que justifica que puedan servir de referencia requeridas para otros trabajos de este tipo de investigación que puedan desarrollarse en futuros estudios relacionados con la gestión de establecimientos de salud y con ello mejorar el ambiente de trabajo.

Por lo mencionado anteriormente el objetivo principal de este estudio fue: Señalar la correlación existente en el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023. Por tanto, los objetivos de forma específica fueron: a) Señalar la correlación que existe del clima organizacional y la necesidad de logro en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023; b) Señalar la correlación que existe del clima organizacional y la necesidad de poder en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023 y c) Señalar la correlación que existe del clima organizacional y la necesidad de afiliación en el personal de salud de un centro médico especializado Lima, 2023.

Planteándose como hipótesis en forma general que: Existe correlación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023. Siendo las hipótesis de forma específica que: a) Existe correlación significativa entre la necesidad de logro con el clima organizacional en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023; b) Existe correlación significativa entre la necesidad de poder con el clima organizacional en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023 y c) Existe correlación significativa entre la necesidad de afiliación con el clima organizacional en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio muestra trabajos anteriores, los que han sido realizados sobre las variables en estudio y sus posibles relacionares, por lo que es importante su mención que son diversos por la variedad de estudios en un nivel internacional y nacional con el objetivo de su análisis y descripción la cultura y el compromiso organizacional en instituciones públicas y privadas, pero sin embargo todavía hay pocos informes sobre ello entornos al sector salud.

A nivel nacional como antecedentes tenemos el estudio de Ramirez et al. (2022) realizaron un estudio el cual presentó como objetivo hacer un diagnóstico sobre clima organizacional en instituciones gubernamentales, con una metodología cuantitativa de forma diagnóstica y el diseño en el campo; la muestra se ejecutó en base de 84 trabajadores de municipios; utilizando como herramienta a la encuesta con la administración de un documento validado y fiable como en este caso el cuestionario; presentado como resultado en relación a la infraestructura y al ambiente organizacional una deficiencia de 19%, Regular 82,1% y Bueno 32,1%, por lo que se deduce que esto indica una alteración en la convivencia laboral; por lo tanto, se concluye que el clima organizacional es desfavorable, debido a que el ambiente y las áreas de trabajo están abarrotadas y no brindan las condiciones básicas para el desempeño de las actividades administrativas, técnicas y de gestión, así como falta de consenso, empatía y regulación emocional. interacción humana, toma de decisiones y comportamiento profesional.

Amasifuen et al. (2022) realizaron un estudio para determinar su relación del clima y la satisfacción organizacional en el Municipio de la Provincia de San Martín. Estudio de forma básica de investigación cuantitativa. Además, tiene un diseño transversal no experimental con un nivel de ajuste descriptivo. Constituida por 174 empleados de la Municipalidad Provincial de St. Martín; para ello utilizó una encuesta para recolección de datos, mostrando que el entorno organizacional se correlaciona positivamente con bajos niveles de satisfacción con el socio de MPS, de acuerdo con el coeficiente Rho (0.373) y el valor de P (0.001).

Arteaga (2020) realizó un estudio forma transversal descriptivo; se realizó en el centro de urgencias de Hospital ubicado en Trujillo para medir el nivel de clima organizacional específicamente en un área de servicio. La población muestral estuvo conformada por 26 enfermeras. La escala se utilizó para la medición del nivel de clima organizacional. Los resultados mostraron al clima organizacional de los enfermeros de emergencia del HRDT fue mayoritariamente del 61,5%, lo que se ubicó en el nivel medio. Desde un punto de vista dimensional: 88,5% para la autonomía, 53,8% para la confianza y 46,2% para el apoyo reflejan un alto nivel de clima organizacional; en cuanto a las dimensiones, 88,5% en la presión, 69,2% al reconocimiento, 61,5% a la equidad, 53,8% a la cohesión y 53,8% a la innovación representando el nivel medio del clima organizacional.

De la Cruz et al. (2021) realizaron un estudio en la que determinó la relación existente del clima y la satisfacción de trabajadores en la ciudad de Lima de un Centro Quirúrgico de EsSalud. El estudio se realizó mediante métodos cuantitativos, correlación descriptiva y diseño transversal, nivel de aplicación. El estudio se realizó con enfermeros en total 75 que laboran en centros quirúrgicos, con una muestra no probabilística y por conveniencia; como técnica e instrumento se utilizó la entrevista, utilizando cuestionarios, según confiabilidad y validez se evaluaron con éxito los indicadores; utilizado con el consentimiento informado previo; empleando la correlación Spearman; como resultado presentó entre las dos variables una correlación alta de 0.708, también significativa al 99%; observado en el clima organizacional, el 25,3% de los participantes presentó un empeoramiento de la comunicación y satisfacción laboral, el 21,3% se mostró insatisfecho con el desempeño de las tareas. Concluyendo que estadísticamente hay una significativa relación con el clima y la satisfacción laboral.

Gutierrez (2020) realizó un estudio basado en la relación del clima de una organización y la motivación de las enfermeras en los hospitales de la región Ica en el 2017-2018; desarrollado con estudios observacionales, descriptivos-relacionales, aplicados y cuantitativos. La muestra fue una muestra probabilística aleatoria que consideró intencionalmente a las enfermeras en la población característica del estudio de 58 enfermeras. Se utilizó un instrumento la entrevistas

y encuestas, como instrumentos, utilizando cuestionarios dirigidos y estructurados basados en instrumentos efectivos, según evaluación de tres expertos a los encuestados, se pudo recolectar información sobre clima organizacional y motivación de enfermería. Con relación a los resultados mostraron un clima organizacional relacionado a la motivación de los profesionales, una baja motivación, el 10,3% cree que el clima organizacional es medianamente favorable, y la mayoría cree que el clima organizacional es desfavorable, 89.7% respectivamente. En conclusión, los estudios realizados reflejan esto en un nivel bajo, es decir, no es beneficioso, todas las variables estudiadas están significativamente relacionadas con la motivación de los profesionales.

Porras et al. (2019) realizaron un estudio que fue realizado para determinar su relación del clima de una organización con la motivación del cuerpo médico del Centro Quirúrgico. Se diseñó un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal con 30 enfermeras, validándose formularios para medir el clima en la organización y la motivación, se logró un α Cronbach de 0.95 y 0.92, respectivamente. Como resultado, los residentes se caracterizaron como mujeres (86,67%) y el 46,67% tenía más de 20 años de trabajo en la agencia. Un buen clima organizacional representó el 50%, mientras que la alta motivación representó el 53%. En la dimensión de buen clima organizacional, la supervisión representa el 56,67%, la comunicación el 46,67% y el sentido personal de logro el 46,67%. Los logros son particularmente importantes entre alta motivación de 56.67%, promoción de 43.33%, reconocimiento de 43.33%. Mostrando una correlación entre el clima organizacional y las variables motivacionales ($p=0,05$) fue significativa. Por lo tanto, concluyeron que había un vínculo entre el clima organizacional y la motivación, por lo que se deberían someterse estudios de intervención para mejorar la gestión sobre los recursos humanos en estudio de la organización militar.

Con relación a los antecedentes de América Latina muestra Mogrovejo (2020) realizó un estudio que se realizó en relación con el clima de una organización en Guayaquil y su impacto sobre la motivación de los empleados. Los estudios tienen 218 empleados. Resultó que la infraestructura era insuficiente para optimizar su operación, los operadores no brindan el soporte necesario y por lo tanto

operaban en un ambiente inadecuado. Se propone incluir todas las actividades para la mejora del clima laboral y su motivación, entrega de diplomas a los mejores empleados, etc.

Macías et al. (2021) realizaron un estudio sobre el clima organizacional y la motivación en la ciudad de Venezuela con docentes que laboran en la Universidad de Manabí, con 33 docentes, se concluye que, en base a los resultados del clima laboral de la institución, de este modo estos deben ayudar a mejorar la institución. que primero se enfoca en los aspectos negativos, se recomienda inmediatamente tomar medidas urgentes en base a los resultados y mantener el aspecto en perfectas condiciones.

Vega (2021) realizó un estudio donde inciden en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud que laboran en un centro de salud en Ecuador. El número poblacional considerada para este estudio es de 70 trabajadores. Resultó que la motivación laboral presenta un efecto moderado y un efecto grande cuando lo relacionamos con la carga de trabajo. Llegó a la conclusión de que la muestra del estudio corría el riesgo de tener un desempeño laboral más bajo y estaba sobrerrepresentada entre las mujeres, lo que aumentaba la carga del trabajo doméstico. Síntesis de los antecedentes internacionales

A nivel internacional, Hu et al. (2022) realizaron un estudio que explora el efecto del clima de seguridad psicosocial en varios aspectos del funcionamiento motivacional en el trabajo. Se utilizó un análisis de mediación multinivel con datos de 963 profesionales de la salud de 66 unidades de trabajo en dos hospitales chinos. A nivel individual, hubo efectos significativos de los recursos individuales en el compromiso laboral y de la organización a través de la elaboración individual; a nivel de equipo, los recursos del equipo se relacionaron con el compromiso promedio del trabajo en equipo y el compromiso organizacional a través de la elaboración del equipo; el clima de seguridad psicosocial se relaciona con la creación de equipos a través de los recursos del equipo, y los efectos indirectos del clima de seguridad psicosocial a través de la creación de equipos en el compromiso laboral promedio y el compromiso organizacional fueron significativos. En general,

los resultados respaldan la proposición de que el contexto PSC predice positivamente la motivación laboral a nivel de equipo e individual. Concluyen que la teoría del PSC puede servir como un marco contextual integrador para explicar la compleja interacción de factores de diferentes fuentes (es decir, el equipo y el individuo) que contribuyen a la motivación laboral.

Syarief et al. (2022) realizaron un estudio el cual se desarrolló para determinar el efecto del clima organizacional y la motivación laboral en el desempeño de sus propios empleados en el Hospital Sawerigading Palobo, South Sulawesi. Este estudio utilizó una población de 378 empleados y una muestra de 194 empleados seleccionados por muestreo aleatorio simple utilizando la fórmula de Slovin. La técnica de recopilación de datos consiste en obtener los datos y la información necesarios mediante cuestionarios. Mostró como resultado que el clima organizacional tuvo un impacto positivo y el desempeño de forma significativa de los empleados en el Hospital Sawerigading Palopo City.

Guo et al. (2021) realizaron un estudio el cual se basa en la exploración de la motivación en relación con el logro y también desempeño laboral entre los médicos, bajo los diferentes rasgos de personalidad en él utilizando un método de estudio transversal con una población de 1523 médicos de ocho hospitales en Harbin, China. El tipo de datos recopilados incluía la motivación en el logro, el desempeño laboral, el compromiso de la organización, los rasgos de personalidad y otras variables demográficas. Para evaluar y comparar los datos demográficos, se aplicaron pruebas T independientes y ANOVA. Además, utilizaron correlación de coeficientes de Pearson evaluando la correlación entre las variables, mostrando como resultados que la motivación en el logro se vincula de forma directa con el desempeño de los trabajadores y el compromiso de la organización; concluyendo que los gerentes de los hospitales deben prestar atención al crecimiento personal de los médicos y mejorar su compromiso organizacional mediante la creación un ambiente de trabajo positivo y la capacitación para la educación y la planificación de la carrera y a su vez que los gerentes deben identificar a las personas con conciencia y amabilidad y aumentar sus responsabilidades orientadas a mejorar el desempeño de la organización.

Laker et al (2019) realizaron un estudio explorando el impacto de las barreras basadas en la investigación para el cambio de servicio en las salas psiquiátricas en las percepciones del personal: un estudio transversal del Reino Unido con un número de 120 miembros del personal. Los empleados se mostraron con baja satisfacción laboral y alta ansiedad también tienen baja autoestima y baja motivación. Antes de realizar cambios en una organización, siempre es importante evaluar cómo los empleados perciben el ambiente de trabajo para identificar la gama de factores que limitan el progreso y bajan la moral.

Safriti et al. (2021) realizaron un estudio cuantitativo que emplea un diseño observacional con una muestra transversal de 182 enfermeras de respuesta en el Hospital Haji en la provincia de Sulawesi del Sur, Indonesia con un propósito en determinar el entorno organizacional existente en dicho hospital, con el fin de aumentar el conocimiento del objetivo del hospital y descubrir los factores motivadores. Los hallazgos indicaron que la atmósfera organizacional tuvo un efecto significativo en el desempeño de la enfermera. El instrumento utilizado en los datos de colección es un cuestionario estructurado que contiene afirmaciones sobre las variables rellenas por los encuestados. Utilizaron el análisis univariado, bivariado análisis y análisis multivariado. Los hallazgos indicaron que la variable del entorno organizacional tuvo el mayor impacto para el desempeño en el Hospital Haji en la provincia de Sulawesi del Sur. Los hallazgos indicaron que la motivación de servicio público influyó en el desempeño.

Parashakti et al. (2020) realizaron un estudio el que discute la influencia del ambiente de trabajo y la competencia en la motivación y su impacto del desempeño de los trabajadores en el Hospital Masmitra. El estudio utiliza indicadores de evaluación sobre dos variables independientes a partir de las variables del entorno laboral, a saber, la infraestructura en el trabajo, la iluminación del lugar de trabajo, la circulación del aire en el lugar de trabajo, la limpieza del lugar de trabajo y las relaciones entre los empleados en el trabajo. Este estudio utiliza un método de análisis descriptivo cuantitativo con una herramienta de medición de escala de Likert. Utilizaron la recopilación de datos son a través de cuestionarios se distribuyeron aleatoriamente a 100 encuestados. El número de encuestados se

calculó por el método Slovin de una población de 135 empleados. Los resultados del estudio, vistos mediante análisis de ruta, indican que la motivación de servicio público tiene un impacto directo en el desempeño, donde el clima organizacional es el factor con mayor importancia para el aumento en el desempeño.

Esta información que ha sido empleada en poder sustentar el problema y su formulación de las hipótesis de investigación, han permitido identificar cuáles son los instrumentos adecuados para efectuar su aplicación en el ámbito de salud.

A continuación, se presentan las bases teóricas que sustentan a las variables estudiadas.

En este estudio se ha considerado para definir la variable clima organizacional la propuesta de Segredo (2017) quien define que viene a ser un fenómeno multifactorial complejo que incluye factores relacionados con el estilo, la estructura y el comportamiento gerencial en una organización sustentada en conocimientos, actitudes y prácticas; por otro lado, Martínez et al. (2019) lo conceptualiza como un análisis de diversos factores los que influyen o determinan el comportamiento de los individuos en el rol de las instituciones; se suma lo mencionado por Brizuela et al. (2020) donde refiere que es conjunto de aspectos multidimensionales de una organización, y se ha demostrado que el clima organizacional moldea sus responsabilidades, ya que no solo las características personales de los individuos configuran sus responsabilidades; así como también Peralta (2020) indica que es una expresión, de empleados y gerentes perciben la organización, afectando directamente al desempeño organizacional; y en un concepto más reciente por Bidopia et al. (2021) define al clima organizacional que siempre dependerá de la expresión individual de la percepción, lo que incide directamente con el desempeño y productividad de la propia organización.

La variable clima organizacional fue analizada bajo la Teoría de Litwin y Stinger (1978), lo que se menciona como un conjunto de características medibles del ambiente de trabajo que son directa o indirectamente percibidas por los empleados de una organización y que influyen en su motivación y comportamiento.

Bajo el modelo teórico antes descrito, Segredo (2017) propone tres dimensiones para la evaluación del clima organizacional en el ámbito de la salud:

- a) Comportamiento organizacional, es el desenvolvimiento de quienes conforman el grupo de trabajadores dentro de la institución en el que se está ejecutando el estudio (Segredo, 2017).
- b). Estructura organizacional, es la composición de la visión, misión, y objetivos que plantea la organización, como también el talento humano, recursos inertes, recurso financiero entre otros para que con ello se brinde una atención de buena calidad, regidas bajo las normas y directrices organizacionales (Segredo, 2017).
- c). Estilo de dirección, es la gestión para dirigir a los trabajadores de una organización para obtener objetivos y metas a nivel organizacional (Segredo, 2017).

La variable es importante para el ámbito de salud, por lo mencionado anteriormente resaltamos la importancia de las dimensiones sobre el funcionamiento armónico para las organizaciones donde el Clima Organizacional sea adecuado para quienes se encuentran laborando dentro de ella y así generar expectativas altas en su servicio.

En los siguientes párrafos se ha considerado para definir la variable motivación laboral la propuesta de Palma (1998) define que es el proceso de iniciar y controlar voluntariamente la conducta para alcanzar las metas, lo que resulta en un desempeño óptimo; Porras et al. (2018) la definen como el proceso de planificar y ejecutar una secuencia de acciones y comportamientos destinados a lograr una meta que satisfaga la motivación original; como otro lado Donawa (2019) la define como motivar a otras personas, tanto en grupo como individualmente, siendo el componente mental que sustenta, determina y orienta la conducta del individuo; es decir, lograr el mejor resultado en cualquier actividad determinada; pero Manjarrez et al.(2020) lo definen como el proceso de dirigir, activar, sostener y motivar el comportamiento individual para el logro de metas deseadas; también Pacheco et al. (2020) dicen que son factores característicos mostrando aquellos que están

satisfechos con el fin de impulsar y dar orientación a su actividad y Balbuena (2020) lo define como un jerarquía de necesidades de Maslow nos dice que la motivación es el comportamiento humano con necesidades básicas en el desarrollo personal.

La variable motivación laboral fue analizada bajo la Teoría motivacional de McClelland, basadas en tres tipos de necesidades: afiliación, logro, y poder; adquiridas de la cultura y se les considera una fuente de motivación, ya sea propia o de sus compañeros.

Bajo el modelo teórico antes descrito, Palma (2000) propone tres dimensiones adaptadas para la evaluación del clima organizacional en el ámbito de la salud (Donawa (2019):

- a) Necesidad de logro, viene a ser la necesidad de alcanzar metas, lograr lo que se proponen, les gusta saber que están teniendo éxito y sentirse bien con lo que han hecho en su ambiente de trabajo (Palma, 2000).
- b). Necesidad de poder, habla de un tipo de persona en este caso el trabajador cuya posición dominante es la influencia, al que le gusta competir y ser reconocido en el entorno laboral (Palma, 2000).
- c). Necesidad de afiliación, se destacan por ser parte de un equipo y disfrutan ser reconocidos por su cooperación y amabilidad (Palma, 2000).

La importancia de una variable según Coleman (2022) puede medir su efecto práctico; la que radica en el proceso de activar, dirigir, motivar y mantener el comportamiento propio de cada individuo para el logro de metas anheladas en beneficio tanto personal como institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

El enfoque de este estudio fue cuantitativo, la cual tiene como importancia la exploración, alcance y la variación del cambio de lo estudiado; donde los métodos para la recopilación de datos cuantitativos incluyen encuestas estructuradas; uso de registros administrativos, incluidos los pagadores y los gastos de registros de salud (Smith et. al. 2020).

La investigación fue de tipo básica, conocida por la obtención de nuevos conocimientos para fundamentar fenómenos físicos de hechos observables, refiriéndose no realizar cambios, ni alterar la estructura, ni transformarla (Castro et. al. 2023).

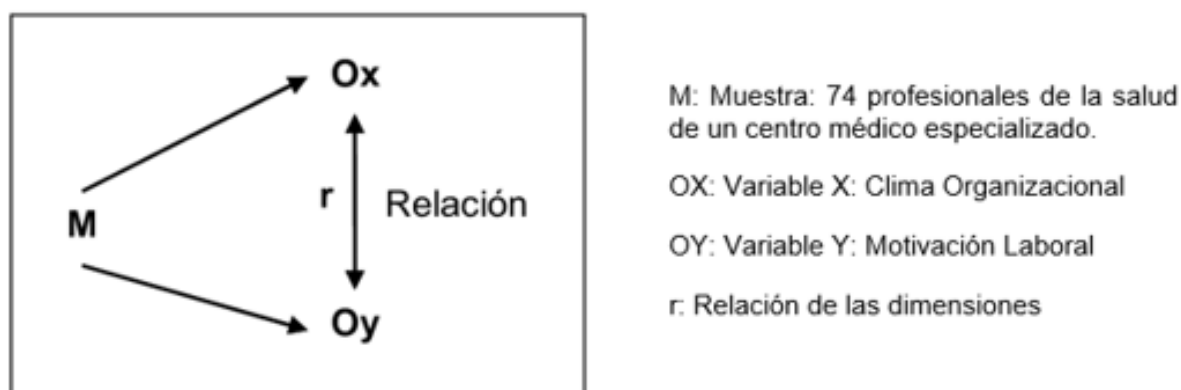
El nivel de la investigación fue correlacional, donde ya se conocen las características del fenómeno y lo que se busca, exponiendo su presencia en un determinado grupo humano, por otro lado, surgió la necesidad de plantear una hipótesis en la cual se estableció la relación de las variables utilizadas (Ramos, 2020).

El diseño fue no experimental, realizado sin manipular variables, se crean fenómenos o variables, transversal medición en un tiempo único y correlacional, su propósito de comprender el grado de la asociación existente entre sus variables en un mismo contexto, y estos permiten algún grado de predicción (Hernández et. Al. 2018).

El corte fue transversal, recolectando datos en un momento y una vez. Su propósito es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelaciones en un solo tiempo (Cooll, 2020).

Figura 1

Esquema del diseño Correlacional



Fuente: Caceres (2018) Adaptada por Cumpa (2023)

3.2 Variables y operacionalización

3.2.1 Variable 1: Clima Organizacional

Definición conceptual: Impresiones de los empleados sobre las diversas características del comportamiento organizacional, también se considera la estructura organizacional y por último el estilo de liderazgo que dan forma al ambiente de trabajo (Segredo, 2017).

Definición operacional: Se utilizó la herramienta de evaluación del clima organizacional en el sistema de salud estudiado por Segredo (2017). Esta escala constituida de 50 ítems y se divide en tres dimensiones (Semper et. al. 2019).

Dimensiones: a) Comportamiento organizacional: Basada en la motivación, comunicación y laborales; b) Estructura organizacional: Organizado por sus funciones, condiciones de trabajo y promoción del desarrollo de la organización y c) Estilo de dirección: Constituida por el liderazgo, participación, resolución de conflictos y trabajo en equipo.

Indicadores: Motivación, comunicación, relaciones interpersonales y de trabajo, funcionamiento, condición de Trabajo, estímulo al desarrollo organizacional, liderazgo, participación, solución de conflictos y trabajo en equipo.

Escala: Ordinal, (Nunca = 0), (A veces = 1) y (Siempre = 2).

3.2.2 Variable 2: Motivación Laboral

Definición conceptual: Es el componente mental que sustenta, determina y orienta la conducta del individuo; es decir, lograr el mejor resultado en cualquier actividad determinada (Palma, 2000).

Definición operacional: Cuestionario sobre motivación laboral cuantificado y adaptado de Sonia Palma (2000), basado en la teoría de McClelland estudiada y adaptada por Steers- Braunstein, consta de 15 preguntas las cuales son divididas en 3 dimensiones (Donawa 2019).

Dimensiones: a) Necesidad de logro: Las personas trabajan por impulso, trabajan hacia las metas de la organización, evitan el fracaso y tienen éxito en un entorno competitivo; b) Necesidad de poder: El deseo de poder permite a los empleados ganar influencia y control sobre los demás, lográndolo a través de su desempeño y la aceptación de otros que de otro modo serían líderes fracasados y c) Necesidad de afiliación: En una organización, los empleados con motivación subordinada crean un ambiente de trabajo agradable, que en ocasiones es determinante para el logro de la eficiencia de la empresa.

Indicadores: Búsqueda de mejora desafíos, influencia en el entorno competencia y compañerismo relaciones sociales.

Escala: Ordinal, (Absolutamente en desacuerdo = 1), (En desacuerdo = 2), (Indiferente = 3), (De acuerdo = 4) y (Absolutamente de acuerdo = 5).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Integrada por 74 profesionales de la salud que prestan servicios en el centro médico especializado durante su labor dentro de los meses transcurridos en el presente año 2023, la cual se obtuvo de una constancia emitida por el área de contabilidad de la misma organización sobre el número del personal registrado en recursos humanos.

Criterios de inclusión: Profesionales de salud con una relación de año como mínimo de vínculo laboral en el centro médico especializado y den su autorización mediante el consentimiento informado en la participación en el desarrollo del cuestionario.

Criterios de exclusión: Profesionales sin relación directa a la salud, a su vez profesionales en la salud que no deseen participar en la encuesta y también el personal de jefatura de servicios y coordinadoras.

Tabla 1

Registral Poblacional Profesionales de la salud

Registro del personal de salud	
	N°
Personal médico	30
Personal técnico de salud	23
Personal de enfermería	16
Personal odontológico	5
Total de Población	74

3.3.2 Muestra y Muestreo

Debido a que la población no es amplia, no se requiere un muestreo. Con un registro censal de la empresa (Hernández et al., 2018), la cual estuvo constituido por el total del personal profesionales de la salud del centro médico especializado y que aceptaron dar respuesta voluntaria a la encuesta para realizar la investigación y en cumpliendo criterios de exclusión como de inclusión.

3.3.3 Unidad de análisis

Un profesional de la salud que laboran en un centro médico especializado que se encuentra en la ciudad de Lima.

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnica de recolección de datos

La técnica realizada fue a través de encuestas ya que permitió recolectar información y analizarlas, de quienes asisten a la encuesta para brindar soluciones a los problemas que revelamos a través de cuestionarios (Truijens, 2022), las encuestas son validadas y aplicadas al personal profesional de salud del centro médico especializado.

3.4.2 Instrumento de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizó la encuesta de evaluación de clima organizacional saludable siendo este la Evaluación del clima organizacional en salud de Alina Segredo (2017); la escala de motivación, basándose en el enfoque teórico de David McClelland. El cumplimiento de las normas establecidas permite evaluar las principales necesidades; así, el nivel general de motivación se encuentra en las categorías diagnósticas alto, medio y bajo.

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento para la medición del clima organizacional

Nombre:	Evaluación del Clima Organizacional en Salud (ECOS-S)
Autor (es):	Segredo Pérez (2017)
Adaptado y Validado Perú por:	Herlinda Palomino Cardenas (2021)
Objetivo:	Medición del Clima Organizacional en una institución de salud.
Dimensiones:	Comportamiento Organizacional, Estructura Organizacional y Estilo de dirección
Normativa:	Clima Organizacional: Adecuado 6 o más, Riesgo de 4 a 5,9 e Inadecuado menos de 4.

Tabla 3

Ficha Técnica del instrumento para la medición de la motivación laboral

Nombre:	Escala de motivación laboral
Autor (es):	Steers, r. y Braunstein (1976)
Adaptado por:	Sonia Palma Carrillo (2000)
Validado Perú:	Nelly Obdulia Cárdenas Peña (2018)
Objetivo:	Medición del grado de motivación laboral de una institución
Dimensiones:	Necesidad de logro, Necesidad de poder y Necesidad de Afiliación.
Normativa:	Alta (50 a 75), Media (25 a 49) y Baja (menor de 25)

3.4.3 Validez y confiabilidad

3.4.3.1 Instrumento: Evaluación del Clima Organizacional

3.4.3.1 Validez de contenido

Realizado mediante juicio de expertos con el instrumento de evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (2017) según las escalas fue establecida por el estudio de Palomino (2021), fue desarrollada utilizando 50 ítems el que intenta medir la el comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de dirección, siendo los niveles generales de clima de una organización, que involucra calificaciones de expertos empleando el método de juicio los cuales contaron con maestrías e indicaron que eran aplicables, en este caso fueron 3 expertos.

3.4.3.2 Confiabilidad del instrumento

Realizado por Palomino (2021), mediante una encuesta de clima organizacional que incluyó ítems en escala de Likert utilizando el cuestionario de evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (2017), resultando un valor alfa de Cronbach de 0.808.

3.4.3.2 Instrumento: Escala de la motivación laboral

3.4.3.2.1 Validez de contenido

Esta herramienta se sometió a criterios de arbitraje para pruebas de contenido y aplicación piloto para discriminación de diseño, fue desarrollada utilizando métodos de Likert, constaba de 15 ítems e intentaba medir la necesidad de logro, de poder y de afiliación siendo los niveles generales de motivación. Las correlaciones positivas entre regiones evaluaron la validez de constructo de la prueba de motivación. La validez de esta herramienta fue establecida por los mismos autores en 1976, luego validada en un estudio de Sáenz (2014) y utilizada en un estudio de Cárdenas (2018).

3.4.3.2.2 Confiabilidad del instrumento

Fue determinada por Sáenz (2014), el coeficiente alfa de Cronbach fue de 0.76, lo que demuestra que la herramienta tiene alta confiabilidad y usabilidad.

3.5 Procedimientos

Se realizaron gestiones necesarias con responsables del centro médico especializado, aclarar inquietudes y responder cualquier pregunta, y solicitar su cooperación en esta investigación. A cada participante del estudio se le solicitó que firme un formulario de consentimiento (Anexo 3); se aplicaron los instrumentos de forma virtual y física (Anexo 2); se recolectaron los datos aproximada en 5 días, seguido del análisis estadístico con la prueba de análisis descriptivo correlacional y presentación de los resultados, además de las discusiones y conclusiones pertinentes. Finalmente, se proporcionaron las recomendaciones pertinentes.

3.6 Método de análisis de datos

En este estudio se utilizó el software estadístico SPSS versión 25 es una herramienta desarrollada por IBM para el análisis estadístico de datos. SPSS proporciona un entorno rápido para el modelado visual, desde los modelos más simples hasta los más complejos (Rivadeneira, 2020); la comparación de dos hipótesis se hizo mediante el coeficiente de Pearson, que ayudará a correlacionar las variables y nos dará valores ordinales. continuará de la siguiente manera: a.- Se determinarán frecuencias y porcentajes y se obtendrán puntos por cada variable y cada dimensión. b.- Hipótesis estadística propuesta:

Ho. No existe una relación de significancia entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023 H1. Existe una relación de significancia entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023. Nivel de significación teórico $\alpha=0.05$ c.- El nivel de significación teórico: $\alpha = 0.05$ y la regla de decisión: si $p \geq \alpha$, aceptar Ho, si $p < \alpha$, rechazar Ho.

3.7 Aspectos éticos

Este estudio se basó en los principios de ética y moral implementados por la Escuela de Posgrado de la casa de estudio Universidad César Vallejo y en información detallada de la Maestría en Gestión de los Servicios de Salud. Garantizando el principio de autonomía, se obtendrá el consentimiento informado de cada participante, indicando su participación de forma anónima y totalmente voluntaria, y se respetarán principios de no maleficencia y buena fe, ya que la recolección de los datos no afectará a los miembros con relación a su bienestar, ninguno de los cuales será discriminado por motivos distintos al principio de equidad (Universidad César Vallejo, 2020). (Anexo 3)

Principio de beneficencia, durante la ejecución de la investigación, utilizando la encuesta, se entregó una carta por el investigador a la dirección de la clínica médica especializada de la ciudad de Lima, autorización para efectuar estudio, informando sobre la importancia de este estudio y solicitando el permiso correspondiente para realizar este trabajo dentro de sus instalaciones (Acevedo, 2002).

Principio no maleficencia, en la aplicación de la encuesta, se realizó de forma virtual y física, para el cual, se les informará bajo términos sencillos y muy comprensibles, sobre los objetivos y la importancia del estudio, y a su vez comprometiéndonos con confidencialidad por la misma de datos personales de los trabajadores de la salud (Acevedo, 2002).

Principio de autonomía y justicia, en lo cual la atención está con liberación de información anexada su consentimiento informado (Acevedo, 2002).

IV. RESULTADOS

Después de la finalización de la recolección de datos, utilizando los resultados de la encuesta, estos datos fueron organizados y registrados en una base de datos con el paquete de software estadístico SPSS 25.

4.1. Resultados con análisis descriptivos

En la tabla 4 presenta el 36% del personal profesional de la salud del centro médico especializado considera al clima organizacional como inadecuado, sólo el 31% en riesgo y el 32% como adecuado. Además, se observa que la percepción del personal profesional de la salud sobre las dimensiones como inadecuadas, siendo la mayor para el comportamiento organizacional con 41% y estilo de dirección con 36%; en relación con la dimensión estructura organizacional se presenta como riesgo con el 41%, manteniendo como una percepción adecuada con un menor porcentaje estilo de dirección y motivación con 32% respectivamente, comportamiento organizacional con 26% y a la estructura organizacional con 26% de los trabajadores de un centro médico especializado.

Tabla 4

Nivel del clima organizacional y sus dimensiones en el personal profesional de la salud de un centro médico especializado en la ciudad de Lima, 2023

Nivel	Clima Organizacional		Comportamiento Organizacional		Estructura Organizacional		Estilo de dirección		Motivación	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Adecuado	24	32	19	26	19	26	24	32	24	32
Riesgo	23	31	25	34	30	41	23	31	23	31
Inadecuado	27	36	30	41	25	34	27	36	27	36
Total	74	100	74	100	74	100	74	100	74	100

En la tabla 5 se muestra que el 34% del personal de un centro médico especializado presenta un nivel de motivación baja y media respectivamente y un porcentaje bajo ligeramente lo presenta el nivel de motivación alto (32%). Se observa, además, que la dimensión de necesidad en este caso de logro (45%), poder (38%) y afiliación (61%), son las dimensiones de mayor porcentaje y nivel baja en el personal de salud. Las dimensiones de necesidad muestran un menor porcentaje en el nivel media (22% del personal en poder y 9% en afiliación del personal del centro médico especializado).

Tabla 5

Nivel de motivación laboral y sus dimensiones del personal profesional de la salud de un centro médico especializado en la ciudad de Lima, 2023

Nivel	Motivación laboral		Necesidad logro		Necesidad poder		Necesidad afiliación	
	nº	%	nº	%	nº	%	nº	%
Baja	25	34	33	45	28	38	45	61
Media	25	34	17	23	22	30	7	9
Alta	24	32	24	32	24	32	22	30
Total	74	100	74	100	74	100	74	100

4.2. Contrastación de hipótesis

Las hipótesis investigadas se efectuó mediante la correlación y coeficiente de correlación, cuyo producto es el coeficiente de correlación ρ , se ha convertido en la medición más utilizada para describir la dependencia lineal entre dos variables aleatorias (Saccenti,2020) en este estudio han sido compartidas utilizando el software de estadística SPSS con su versión 25 mediante la prueba de normalidad de Kolmogorow debido a los resultados no paramétricos se utilizó el coeficiente correlacional de Spearman con una significancia de 5%, la interpretación de los valores dados por los resultados fueron interpretados de la siguiente manera según los rangos de valores de correlación según resultados (Montes, 2021). (Anexo 12)

4.2.1. Prueba de la hipótesis general

La tabla 6 luego de analizar la correlación en este estudio a través del coeficiente de Pearson, mostró los siguientes resultados: un valor para $p < 0.01$, siendo menor que .05; entonces se rechaza por este valor la hipótesis nula; por lo mencionado, podemos concluir que existe relación de forma significativa entre las variables clima organizacional y la motivación en el personal de salud del centro médico especializado, donde $r = .561$ mostrando una correlación positiva considerable.

Tabla 6

Determinación de la correlación entre clima organizacional y motivación laboral del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023

		Clima organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	1,000	,561**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

La tabla 7 luego de analizar la correlación en este estudio a través del coeficiente de Pearson, mostró los siguientes resultados: un valor para $p < 0.01$, siendo menor que .05; entonces se rechaza por este valor la hipótesis nula; por lo mencionado, podemos concluir que existe relación de forma significativa entre la variable clima organizacional y dimensión necesidad de logro en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .691$ mostrando una correlación positiva considerable.

Tabla 7

Determinación de la correlación del clima organizacional en la necesidad de logro que genera la motivación del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023

		Clima organizacional	Necesidad de logro
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	1,000	,691**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

La tabla 8 luego de analizar la correlación en este estudio a través del coeficiente de Pearson, mostró los siguientes resultados: un valor para $p < 0.01$, siendo menor que .05; entonces se rechaza por este valor la hipótesis nula; por lo mencionado, podemos concluir que existe relación de forma significativa entre la variable clima organizacional y dimensión necesidad de poder en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .406$ mostrando una correlación positiva media.

Tabla 8

Determinación de la correlación del clima organizacional en la necesidad de poder que genera la motivación del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023

		Clima organizacional	Necesidad de poder
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	1,000	,406**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

La tabla 9 luego de analizar la correlación en este estudio a través del coeficiente de Pearson, mostró los siguientes resultados: un valor para $p < 0.01$, siendo menor que .05; entonces se rechaza por este valor la hipótesis nula; por lo mencionado, podemos concluir que existe relación de forma significativa entre la variable clima organizacional y dimensión necesidad de afiliación en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .376$ mostrando una correlación positiva media.

Tabla 9

Determinación de la correlación del clima organizacional en la necesidad de afiliación que genera la motivación del personal de salud de un centro médico especializado de Lima, 2023

		Clima organizacional	Necesidad de afiliación
Rho de Spearman	Coeficiente correlación	1,000	,376**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	74	74

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

V. DISCUSIÓN

El propósito de este estudio fue determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación utilizando una muestra de 76 profesionales de la salud de un centro médico especializado. Lima, 2023.

En este contexto, por supuesto, varios factores estarían generando diferentes niveles de motivación laboral en el profesional de la salud, razón por la cual en la investigación se tuvo como objetivo establecer si la variable clima organizacional era predictora sobre motivación laboral en estos trabajadores.

En la hipótesis general se demostró en la investigación, que existe una correlación significativa entre el clima organizacional y en la motivación del personal de salud de un centro médico especializado (Spearman $R^2= 0.561$), pues el análisis estadístico mostró que entre el clima en la organización y la motivación laboral de correlación positiva considerable en el personal de salud de un centro médico especializado dado que, si se considera al clima organizacional inadecuado, con certeza se encontrarán desmotivados. Se confirma así la propuesta teórica de (Segredo 2017) que indica que las acciones son un fenómeno multifactorial complejo que incluye factores relacionados con el estilo, la estructura y el comportamiento gerencial en las organizaciones sustentada en conocimientos, actitudes y prácticas; por otro lado, así como los aspectos de motivación son asociados al comportamiento humano con necesidades básicas en el desarrollo personal. (Palma, 2020); entrelazando de esta manera ambas dimensiones organizacionales.

En la hipótesis específica, al analizarlos el estudio encontró correlación positiva entre el clima organizacional y dimensiones motivacionales especialmente en la dimensión de necesidad de logro. Esto nos indica que los trabajadores de salud de un centro médico especializado, a pesar de manifestar problemas motivacionales y en el clima organizacional esto puede variar si mejora alguna de estas dimensiones, evidenciándose de este modo que el deseo de la necesidad de poder y a la organizacional de desarrollar una forma correcta su gestión y así

brindar una mejor atención en su calidad hacia el usuario en este caso los pacientes, como lo sustenta Gutierrez (2020) que todas las variables referentes a la motivación se encuentran significativamente relacionadas al clima organizacional, como también lo menciona Porras (2019) que el vínculo del clima organizacional con la motivación de una organización mejoran la gestión sobre los recursos humanos de las organizaciones.

En los resultados descriptivos se mostró que el clima organizacional del centro médico especializado en estudio manifiesta un nivel inadecuado con 36%, en riesgo 31% y solo el 32% como adecuado. Donde el clima organizacional es cómo los empleados perciben el ambiente de trabajo y entienden que la organización necesita mantener una atmósfera de confianza para tener éxito. Estudios como el de Palomino (2021) muestra que el 58,8% es de nivel en riesgo y el 41,2% un nivel adecuado. Así mismo, estudio realizado por Cárdenas (2018) encontró que el 76.7 % muestra un clima laboral en un sentido de mejorar; en un sentido saludable en 13.3% y un 10% no saludable. Resultados con semejanza obtuvo Arteaga (2020), con un nivel medio 61.5% respecto al clima laboral; posiblemente puede darse tal vez influenciado por varios factores, como mala relación interpersonal, factor ambiental institucionales y/o los factores personales o atractivos psicológicos; en relación con sus dimensiones para el comportamiento organizacional, se encuentra en el nivel en inadecuado en un 41%. Se puede observar según lo mencionado por Hernández (2018) porque nos dice que sin una buena relación y la falta de comunicación genera malestar en el ambiente de trabajo, pérdida de confianza, menos sinceridad y respeto. Justamente, por eso es por lo que el personal de salud debería apoyarse para poder así enfrentar grandes obstáculos en la atención adecuada hacia el paciente, a través de la creación de un buen ambiente de trabajo tratándose con respeto y sin el compromiso de una calidad del servicio al cliente; en su segunda dimensión en la estructura organizacional, observamos un 41% de empleados consideran esta área de riesgo, lo que significa que la gran mayoría del personal de salud sienten que la gerencia no ha desarrollado una buena comunicación entre los empleados, por lo tanto, lo sustentado por Artaza B et, al (2016), la calidad de la atención al paciente se ve amenazada por falta de actitud de la gerencia hacia el personal y la gerencia que

no escucha, no comprende las necesidades de los clientes internos y externos; por ultimo en su tercera dimensión en la dimensión del estilo de dirección, se tiene 36% que consideran de un nivel inadecuado. Con base en eso y a la luz de lo que dijo Macías et, al. (2021), podríamos afirmar que no hay liderazgo y está ausente el trabajo en equipo, porque los gerentes no solo fomentan el trabajo en equipo, sino que también orientan a los empleados hacia las metas institucionales, sin embargo, los motivan con sus propias capacidades, sin presionar a los empleados teniendo en este estudio un resultado adecuado para la dimensión en la motivación con 36% del personal de salud del centro médico especializado.

En los resultados descriptivos se encontró que la motivación laboral, con 34% del personal de salud presentan un nivel bajo y medio, en un 32% refieren en un nivel alto. Los resultados en relación con las dimensiones iniciando por la necesidad de logro se encuentran con 45% de nivel bajo en los encuestados, refleja el deseo de los trabajadores de salud de lograr metas en el ambiente de trabajo, como lo sustenta Balbuena (2020), sugiere que los empleados con esta necesidad de logro son altamente productivos y altamente satisfechos con los desafíos que requieren sus instituciones; así mismo para la dimensión de necesidad de poder, se ha encontrado en un nivel bajo con 38%, un nivel medio con el 30% y de nivel alto con el 32%, respecto a lo mencionado por Balbuena (2020), indica que estos individuos tienen el deseo de influir en los demás en el entorno laboral, se sienten cómodos en puestos de responsabilidad y disfrutan del liderazgo; por último, en relación con la dimensión de la necesidad de afiliación, se ha encontrado con 61% a la motivación de nivel bajo y en un nivel alto tan solo con 30%, en relación con lo anterior Balbuena (2020) dice que los empleados quieren integrarse a nuevos grupos y trabajar en equipo, y el sello distintivo del cambio de nombre es su deseo de colaborar en lugar de competir.

Las principales limitaciones de este estudio están relacionadas con la aplicación manual y digital de las encuestas y el tiempo limitado con que cuentan los colegas para desarrollar estas encuestas.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación de forma significativa entre las variables clima organizacional y la motivación en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .561$ mostrando una correlación positiva considerable.

Segunda: Existe relación de forma significativa entre la variable clima organizacional y dimensión necesidad de logro en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .691$ mostrando una correlación positiva considerable.

Tercera: Existe relación de forma significativa entre la variable clima organizacional y dimensión necesidad de poder en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .406$ mostrando una correlación positiva media.

Cuarta: Existe relación de forma significativa entre la variable clima organizacional y dimensión necesidad de afiliación en el personal profesional de la salud del centro médico especializado, donde $r = .376$ mostrando una correlación positiva media.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Dado que existe una relación positiva considerable entre el clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud del centro médico especializado. Lima,2023, se sugiere desarrollar planes de recursos humanos culturales y recreativos con la participación de los trabajadores para así mantener la fortaleza organizacional.

Segunda: Dado que existe una relación positiva considerable entre el clima organizacional y la necesidad de logro en el personal de salud del centro médico especializado. Lima,2023, se sugiere adaptar programas de capacitación fomentando el desarrollo de grandes líderes.

Tercera: Dado que existe relación positiva media entre el clima organizacional y la necesidad de poder en el personal de salud del centro médico especializado. Lima,2023, se sugiere crear un programa de desarrollo por desempeño mejorando el puesto laboral.

Cuarta: Dado que existe relación positiva media entre el clima organizacional y la necesidad de afiliación en el personal de salud del centro médico especializado. Lima,2023, se sugiere crear una conexión entre los trabajadores y grupos de trabajos para desarrollar un buen ambiente de trabajo fomentando los trabajos en equipo.

REFERENCIAS

- Acevedo Pérez, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Agudelo Loaiza, R. D., Peña López, P. A., Hoyos Loaiza, C., & Jiménez Montoya, M. A. (2020). Clima organizacional y percepción de la calidad en una institución de salud de la ciudad de Manizales 2018 – 2019: *Organizational climate and quality perception in a health institution in the city of Manizales (Colombia)*. *Archivos de Medicina (Manizales)*, 20(2), 397–409. <https://doi.org/10.30554/archmed.20.2.3473>.
- Amasifuen, L., Cárdenas, J., & Troya, D. (2022). Clima y satisfacción laboral en una organización del Estado. *Gestionar: Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(1), 89–102. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.01.007>
- Arteaga, N. (2020). Clima organizacional según dimensiones en enfermeras de emergencia en el Hospital Regional Docente de Trujillo. *Sciéndo*, 23(3), 133-142. <https://doi.org/10.17268/sciendo.2020.018>
- Artaza-Artabe, I., Sáez-López, P., Sánchez-Hernández, N., Fernández-Gutierrez, N., & Malafarina, V. (2016). The relationship between nutrition and frailty: Effects of protein intake, nutritional supplementation, vitamin D and exercise on muscle metabolism in the elderly. *A systematic review*. *Maturitas*, 93, 89–99. <https://doi.org/10.1016/j.maturitas.2016.04.009>
- Balbuena, F. (2020). *Teoría de McClelland*. Cluster Mejicano de comercio. Clúster Mexicano de Comercio. <https://www.cmdc.com.mx/post/teor%C3%ADa-de-mcclelland>
- Berndt, A. E. (2020). Sampling methods. *Journal of Human Lactation. Official Journal of International Lactation Consultant Association*, 36(2), 224–226. <https://doi.org/10.1177/0890334420906850>

- Bidopia González, Y., Álvarez Téllez, F., & Torres González, N. (2021). La Comunicación Organizacional como elemento dinamizador del clima organizacional. *Opuntia Brava*, 13(4), 247-256. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1449>
- Brizuela, F., & Torres, L. (2020). El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del personal de la dirección general de recursos humanos. *Panel: Revista de Administración y Economía*, 2(1), 62–74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8620904>
- Cáceres C., V., & Gutiérrez P., A. (2018). Diagnóstico para la ejecución de proyectos de investigación y su relación con la mejora del aprendizaje de la asignatura de máquinas eléctricas en los estudiantes de la facultad de ingeniería eléctrica y electrónica de la universidad nacional de ingeniería, Año 2016. *Revista Tecnia*, 27(1), 37. <https://doi.org/10.21754/tecnica.v27i1.124>
- Cárdenas, P., Nelly, O. (2018). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos 7B del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, 2017*. [Tesis Magistral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/24325>
- Coleman, C. D. (2022). *The Importance of Variable Importance*. En arXiv [stat.ME]. <http://arxiv.org/abs/2212.03289>
- Coll Morales, F. (2020). Estudio transversal. <https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>
- De la Cruz Pérez, L. R., & Ramírez Miranda, E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de las enfermeras de un centro quirúrgico de EsSalud, Lima 2017. *Revista Científica Ágora*, 8(2), 47–52. <https://doi.org/10.21679/arc.v8i2.218>
<https://www.revistaagora.com/index.php/cieUMA/article/view/183>

- Donawa Torres, Z. A. (2019). Necesidades adquiridas que impulsan la motivación laboral en los empleados de las empresas de servicio eléctrico en el Estado Zulia de Venezuela. *Novum*, 1(9), 58–73. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/novum/article/view/70744>
- Fajardo Aguilar, G. M., Almache Delgado, V. J., & Olaya Santos, H. K. (2020). Clima organizacional en las instituciones de salud desde una perspectiva teórica. *Revista Científica Uisrael*, 7(1), 153–164. <https://doi.org/10.35290/rcui.v7n1.2020.200>
- Gómez, S. M. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 377. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416>
- Guo, B., Qiang, B., Zhou, J., Yang, X., Qiu, X., Qiao, Z., Yang, Y., & Cao, D. (2021). The relationship between achievement motivation and job performance among Chinese physicians: A conditional process analysis. *BioMed Research International*, 2021, 6646980. <https://doi.org/10.1155/2021/6646980>
- Gutiérrez Lazo de la Vega, Z. (2020). Clima organizacional relacionado con la motivación del profesional de enfermería del hospital regional de Ica 2017 - 2018. *Revista Enfermería La Vanguardia*, 8(1), 12–19. <https://doi.org/10.35563/revan.v8i1.313>
- Hernández Lalinde, J. D., Espinosa Castro, F., Rodríguez, J. E., Chacón Rangel, J. G., Toloza Sierra, C. A., Arenas Torrado, M. K., Carrillo Sierra, S. M., & Bermúdez Pirela, V. J. (2018). Sobre el uso adecuado del coeficiente de correlación de Pearson: definición, propiedades y suposiciones. *Archivos Venezolanos de Farmacología y Terapéutica*, 37(5), 587-595. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55963207025>

- Hernández-Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación. *México: McGraw-Hill Interamericana*, 4, 310-386. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>
- Hu, Q., Dollard, M. F., & Taris, T. W. (2022). Organizational context matters: Psychosocial safety climate as a precursor to team and individual motivational functioning. *Safety Science*, 145. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2021.105524>
- Laker, C., Cella, M., Callard, F., & Wykes, T. (2020). The impact of ward climate on staff perceptions of barriers to research-driven service changes on mental health wards: A cross-sectional study. *Journal of psychiatric and mental health nursing*, 27(3), 281–295. <https://doi.org/10.1111/jpm.12577>
- Macías García, E. K., & Vanga Arvelo, M. G. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>
- Manjarrez Fuentes, N. N., Boza Valle, J. A., & Mendoza Vargas, E. Y. (2020). La motivación en el desempeño laboral de los empleados de los hoteles en el Cantón Quevedo, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1), 359-365. de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000100359&lng=es&tlng=es.
- Martinez Cortes, E., Molina Rodriguez, J. F., & Parada Toro, I. M. (2019). Clima Organizacional: estudio de caso en un Centro de Salud del primer nivel de atención Morelos México. *Horizonte sanitario*, 18(3), 347-356. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-74592019000300347
- Mogrovejo Peralta, M. A. (2020). El clima organizacional y su influencia sobre la motivación del personal del Hospital Liborio Panchana Sotomayor. [Trabajo Magistral, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14220>

- Montes, A., Ochoa, J., Juárez, B., Vazquez, M., y Díaz, C. (2021). Aplicación del coeficiente de correlación de Spearman en un estudio de fisioterapia. XIV Semana Internacional de la Estadística y la Probabilidad, Puebla. *Cuerpo académico de probabilidad y estadística Buap*. <https://www.fcfm.buap.mx/SIEP/2021/Extensos%20Carteles/Extenso%20Juliana.pdf>
- Paais, M., & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577–588. <https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO8.577>
- Pacheco, C. M., Rojas, C. P., Niebles, W. A., Hernández, H. G., & Duran, S. E. (2020). Estrategias motivacionales para caracterizar el clima organizacional en el sector salud Motivational strategic to characterize the organizational climate in the health sector. *Revista Espacios*, 41 (29), 402-418. <https://www.revistaespacios.com/a20v41n29/a20v41n29p30.pdf>
- Palma Carrillo, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias. *Revista De Investigación En Psicología*, 3(1), 11–21. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v3i1.4909>
- Palomino Cardenas, H. (2021). Clima organizacional en la calidad de vida profesional del personal asistencial de un hospital nivel II en Andahuaylas, 2021. [Tesis Magistral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74651>
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). The influence of work environment and competence on motivation and its impact on employee performance in health sector. *Proceedings of the 3rd Asia Pacific International Conference of Management and Business Science*, 259–267. [10.2991/aebmr.k.200410.040](https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200410.040)

- Parra, M., Visbal Franco, O., Duran, S. E., & Badde, G. (2019). Calidad de la comunicación y actitud de los empleados ante procesos de cambio organizacional. *Interdisciplinaria Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 36(1). <https://doi.org/10.16888/interd.2019.36.1.11>
- Peralta, R. (2020, November 26). *El Clima Organizacional*. Gestipolis. <https://www.gestipolis.com/el-clima-organizacional/>
- Porrás-Balvin, A. S., & Durand-Barreto, J. E. (2019). Asociación entre clima organizacional y motivación de enfermeras en un hospital de la Policía Nacional del Perú. *Revista Enfermería Herediana*, 11(1), 18–26. <https://doi.org/10.20453/renh.v11i1.3521>
- Putra, T. R. I. (2019). The Role of Organization Climate and Work Motivation on Job Satisfaction in Aceh Government Health Office. *Journal of Academic Research in Economics*, 11(1), 98–106. <https://www.cceol.com/search/article-detail?id=821244>
- Ramírez Cueva, R. J., & Cobeñas Fernández, C. M. (2022). Clima organizacional en las instituciones gubernamentales. *Revista Ñeque*, 5(11), 37–47. <https://doi.org/10.33996/revistaneque.v5i11.60>
- Parrales Reyes, J., Castro Salazar, J., & Herrera Calle, M. (2023). Clima organizacional y motivación laboral: caso de estudio organizaciones de la comuna Sancan. *Polo del Conocimiento*, 8(2), 1038-1055. <http://dx.doi.org/10.23857/pc.v8i2.5231>
<https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/5231>
- Ramos-Galarza, C. A. (2020). Alcances de una investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1–6. <https://doi.org/10.33210/ca.v9i3.336>
- Rivadeneira Pacheco, J. L., Barrera Argüello, M. V., & De La Hoz Suárez, A. I. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA - Journal of*

https://core.ac.uk/display/288306071?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1

Sáenz S. (2014). *Clima y motivación laboral en Instituciones Educativas de Miramar - Alto Salaverry*. [Tesis Doctoral, Universidad César Vallejo Trujillo].

Safitri, A. E., Maidin, A., & Syamsuddin, S. (2021). The Influence of Organizational Climate and Public Service Motivation on the Performance of Nurses at the Haji Hospital in South Sulawesi Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Medical and Health Science Study*, 2(4), 70-81. <https://doi.org/10.47616/jamrmhss.v2i4.213>

Saccenti, E., Hendriks, M.H.W.B. & Smilde, A.K. (2020). Corruption of the Pearson correlation coefficient by measurement error and its estimation, bias, and correction under different error models. *Sci Rep* 10, 438. <https://doi.org/10.1038/s41598-019-57247-4>

Segredo Pérez, A. M. (2017). Instrumento para la evaluación del clima organizacional en salud. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(1), 57-67. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662017000100006&lng=es&tlng=es.

Shahnavazi, A., Fadaei Eshkiki, M., Shahnavazi, H., & Bouraghi, H. (2021). The effect of perceived organizational climate on the performance of nurses in private hospitals. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences, In Press* 10(2):e108532. <https://doi.org/10.5812/jcrps.108532>

Silva, Estheher E. (2022). *Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un hospital nivel II -1 de EsSalud del distrito de Comas*. [Trabajo Magistral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/96849>

- Silva, M., & Martín, M. (2021). *Clima organizacional: Un enfoque actual en la administración pública y privada*. [Trabajo Académico, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1276>
- Smith, R. C., Bossen, C., Dindler, C. y Iversen, O. S. (2020). When Participatory Design Becomes Policy: Technology Comprehension in Danish Education. *Participatory Design Conference Biennial Participatory Design Conference*. ACM. 1(20), 148–158. <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3385010.3385011>
- Soto Abanto, S. E. (2018). *Muestreo y tamaño de muestra para una tesis*. Tesisciencia. <https://tesisciencia.com/2018/08/29/muestreo-muestra-tesis/>
- Syarief, A. S. I., Iskandar, N. I., & Muhajir, M. N. A. (2022). The Effect of Organizational Climate and Work Motivation on Employee Performance at Sawerigading Hospital Palopo. *Jurnal Economic Resource*, 5(2), 279-285. [doi:10.56750/jer.v5i2](https://doi.org/10.56750/jer.v5i2)
- Truijens, F. L., Van Nieuwenhove, K., De Smet, M. M., Desmet, M., & Meganck, R. (2022). How questionnaires shape experienced symptoms. A qualitative case comparison study of questionnaire administration in psychotherapy research. *Qualitative Research in Psychology*, 19(3), 806–830. <https://doi.org/10.1080/14780887.2021.1886383>
- Universidad César Vallejo (2020). *Código de Ética en Investigación*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Vega Cuyo, C. M. (2021). *Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de salud que labora en el centro de salud tipo C, Latacunga*. [Tesis, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/32412>
- Vladimir, J., Paredes, A., Rocío Núñez López, Verónica Paredes Núñez, & Israel, I. (2018). La influencia del liderazgo en el clima organizacional de las empresas.

Revista de Investigación Universidad Pedagógica Experimental Libertador,
42(95), 241–252. <https://www.redalyc.org/journal/3761/376160247012/html/>

World Health Organization. (2017). *Protección de la salud de los trabajadores*. Who.int.
<https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>

1. Matriz de consistencia

Título: Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023							
Autor: Gabriela del Carmen Cumpa Mairena							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General: Problemas Específicos:	Objetivo General: Objetivos específicos:	Hipótesis general: Hipótesis específicas	Variable 1: Clima organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Comportamiento organizacional	Motivación Comunicación Relaciones interpersonales y de trabajo	10,15,29,35,45 2,17,22,37,48 3,18,23,38,46	Escala: ordinal Nivel: politómico Nunca (N): 0 A veces (AV): 1 Siempre (S): 2	Adecuado Riesgo Inadecuado
			Estructura Organizacional	Funcionamiento Condiciones de trabajo Estímulo al desarrollo organizacional	6,11,25,30,43 1,16,21,36,47 5,20,31,40,50		
			Estilo de dirección	Liderazgo Participación Solución de conflictos Trabajo en equipo	7,12,26,32,41 4,19,24,39,49 9,14,28,34,44 8,13,27,33,42		
			Variable 2: Motivación Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles o rangos
			Necesidad de Logro	Búsqueda de mejora Desafíos	1, 4, 7, 10 y 13	Absolutamente en desacuerdo (AD):1 En desacuerdo (D):2 Indiferente (I):3 De acuerdo (A):4 Absolutamente de acuerdo (AA):5	Baja Media Alta
			Necesidad de Poder	Influencia en el entorno Competencia	2,5,8,11,14		
			Necesidad de Afiliación	Compañerismo Relaciones sociales	3, 6, 9, 12, 15		

2. Tabla de operacionalización de variables.

Título			
Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023			
Enfoque de investigación	Enfoque cuantitativo		
Tipo de investigación	Básica		
Diseño de investigación	Diseño no experimental, transversal y correlacional no causal		
Variable 1	Clima Organizacional		
Definición conceptual	Impresiones de los empleados sobre las diversas características del comportamiento organizacional, la estructura organizacional y el estilo de liderazgo que dan forma al ambiente de trabajo (Segredo, 2017).		
Definición operacional	(ECOS-S) Para evaluar el clima organizacional en el sistema de salud, utilizamos la herramienta de Segredo (2017). Esta escala consta de 50 ítems y se divide en tres dimensiones, la primera de las cuales se refiere a:		
Dimensiones (Segredo, 2017)	Indicadores	Ítems	
1. Comportamiento organizacional	Motivación	10,15,29,35,45	Escala: ordinal
	Comunicación	2,17,22,37,48	
	Relaciones interpersonales y de trabajo	3,18,23,38,46	Nivel: politómico
2. Estructura organizacional	Funcionamiento	6,11,25,30,43	Nunca (N): 0
	Condición de Trabajo	1,16,21,36,47	
	Estímulo al desarrollo organizacional	5,20,31,40,50	
3. Estilo de dirección	Liderazgo	7,12,26,32,41	A veces (AV): 1
	Participación	4,19,24,39,49	
	Solución de conflictos	9,14,28,34,44	Siempre (S): 2
	Trabajo en equipo	8,13,27,33,42	
Variable 2	Motivación Laboral		
Definición conceptual	Donawa (2019). Es el componente mental que sustenta, determina y orienta la conducta del individuo; es decir, lograr el mejor resultado en cualquier actividad determinada.		
Definición operacional	Cuestionario sobre motivación laboral cuantificado y adaptado de Sonia Palma (2000), basado en la teoría de McClelland, consta de 15 preguntas las cuales son divididas en 3 dimensiones (Donawa 2019).		
Dimensiones (Palma, 2000)	Indicadores	Ítems	Medición
1. Necesidad de logro	Búsqueda de mejora Desafíos	1, 4, 7, 10 y 13	1. Absolutamente en desacuerdo
2. Necesidad de poder	Influencia en el entorno Competencia	2,5,8,11,14	2. En desacuerdo
			3. Indiferente
3. Necesidad de afiliación	Compañerismo Relaciones sociales	3, 6, 9, 12, 15	4. De acuerdo
			5. Absolutamente de acuerdo

3. Instrumentos de recolección de datos.



Universidad
César Vallejo

Escuela de
Posgrado

Evaluación del clima organizacional en salud-Segredo (ECOS-S) 2017

El propósito de este instrumento (cuestionario) es encontrar áreas de oportunidades que permitan mejorar el clima de trabajo en esta organización. La información que usted nos proporcione será de mucha utilidad en la búsqueda de la mejora continua de la institución

I. Datos del encuestado:

Sexo: ___(M)___(F) Edad: _____ Estado civil: _____

Personal: _____(profesional)_____(Técnico) Condición laboral: _____

II. Lea cuidadosamente cada una de estas afirmaciones y establezca en qué medida usted considera se aplica en su área de trabajo. Para cada inciso marque con una X una sola respuesta: Nunca (N), A veces (AV) o Siempre (S).

III. Incisos del cuestionario:

ESCALA	VALORES
Nunca	0
A veces	1
Siempre	2

N°	ITEM	Valores		
1	El ambiente de trabajo que se respira en la institución es agradable	0	1	2
2	La imagen que se proyecta de la institución a la sociedad es de reconocimiento y prestigio	0	1	2
3	Las relaciones interpersonales entre el jefe y los miembros del equipo de trabajo o departamento son cordiales	0	1	2
4	Cuando hay un reto para la organización todas las áreas participan activamente	0	1	2
5	Los cambios en la institución se proyectan en dependencia de las necesidades, exigencias o demandas de la organización misma	0	1	2
6	Los trabajadores conocen la misión de la institución	0	1	2
7	Existe preocupación porque se entienda bien el trabajo a realizar	0	1	2
8	Para mejorar el trabajo se solicitan ideas y propuestas al colectivo	0	1	2

9	Todos los problemas se discuten de una manera constructiva	0	1	2
10	El trabajo que realizo me gusta	0	1	2
11	El contenido de trabajo se delimita y es del conocimiento de los trabajadores	0	1	2
12	Cuando aparece un problema determinado se sabe quién debe resolverlo	0	1	2
13	Para cumplir con el trabajo hay que recurrir a todas las capacidades de los miembros del equipo	0	1	2
14	En el análisis de los problemas se pueden plantear criterios	0	1	2
15	Cada trabajador es considerado como conocedor de su trabajo y se le trata como tal	0	1	2
16	Las condiciones físicas de trabajo son buenas	0	1	2
17	Se conocen los mecanismos establecidos para que la información fluya en la institución	0	1	2
18	Existe armonía en las relaciones entre el jefe y el equipo de trabajo	0	1	2
19	Los diferentes niveles jerárquicos de la organización colaboran entre ellos	0	1	2
20	En la institución se le da atención al desarrollo de los equipos humanos	0	1	2
21	Se dedica tiempo a revisar que se requiere para mejorar el desempeño de las personas	0	1	2
22	La información en la institución llega de forma clara desde el nivel superior hasta los trabajadores	0	1	2
23	El mantenimiento de las buenas relaciones interpersonales es interés de la institución	0	1	2
24	Los objetivos del área de trabajo son congruentes con los objetivos de la institución	0	1	2
25	Las acciones de control se realizan de forma planificada	0	1	2
26	Existe preocupación por mantener actualizado técnicamente al personal con el fin de mejorar la calidad del trabajo	0	1	2
27	El jefe con el cumplimiento del trabajo es muy exigente	0	1	2
28	Cuando existe un problema todos se interesan por resolverlo	0	1	2
29	En la institución las personas que trabajan bien reciben reconocimiento	0	1	2

30	Existe una asignación justa de tareas según el contenido de trabajo que corresponde desarrollar dentro de la organización	0	1	2
31	En la solución a los problemas y conflictos dentro de la organización se tienen en cuenta las opciones más creativas que aportan los trabajadores	0	1	2
32	Cuando se inicia una tarea se explica el por qué	0	1	2
33	Los resultados alcanzados en la institución son frutos del trabajo de todos	0	1	2
34	Se estimula la participación de las personas para encontrar soluciones creativas a los problemas	0	1	2
35	Los trabajadores se sienten satisfecho de lo que han aportado a los resultados de la institución	0	1	2
36	Cada uno cuenta con los elementos de trabajo necesarios que permiten dar solución a los problemas	0	1	2
37	La información requerida para cumplir con las actividades fluye de forma rápida	0	1	2
38	La institución se preocupa por el desarrollo de valores, actitudes y relaciones de las personas dentro de la organización	0	1	2
39	En la toma de decisiones se tiene en cuenta el apoyo y participación de todos los trabajadores	0	1	2
40	Existe correspondencia entre los objetivos de la organización y el trabajo que se realiza	0	1	2
41	A la hora de realizar el trabajo se tienen en cuenta las propuestas del colectivo	0	1	2
42	Las ideas del colectivo son tenidas en cuenta para mejorar los resultados de trabajo	0	1	2
43	Los trabajadores en la institución cumplen con el horario laboral de forma regular	0	1	2
44	Cuando se analiza un problema los miembros de la organización adoptan posiciones sinceras	0	1	2
45	Los trabajadores manifiestan orgullo de pertenecer a la institución en la que laboran	0	1	2
46	En la institución se estila el saludo diario y las demostraciones afectivas hacia los compañeros de trabajo	0	1	2
47	Existe satisfacción con el ambiente físico en el que se trabaja en la institución	0	1	2
48	La información que se requiere de los compañeros del equipo se recibe oportunamente para realizar el trabajo	0	1	2
49	Se propician cambios positivos en función del desarrollo de la institución	0	1	2
50	Los criterios de los trabajadores son fuente de información para definir las transformaciones necesarias en la organización	0	1	2



Cuestionario: Escala de Motivación

El presente cuestionario tiene como objetivo conocer la motivación del personal de salud que labora en un centro médico especializado de Lima. Los resultados son confidenciales, por ello, sírvase responder con sinceridad las preguntas, marcando con un aspa (X) en el enunciado que indique lo que usted considere.

1	2	3	4	5
Absolutamente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo	Absolutamente de acuerdo

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

4. Modelo de consentimiento y/o asentimiento informado, formato UCV.



Universidad
César Vallejo

Escuela de
Posgrado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante:

A través de la presente, se solicita su gentil autorización para ser parte de este estudio que lleva por título “Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023”. Tiene como objetivo principal establecer la relación que existe entre el clima organizacional y la motivación laboral del personal de salud de un Hospital de Lima. Por las razones anteriores, su participación es esencial y requiere su consentimiento informado.

Como parte de esta encuesta, debe leer detenidamente cada elemento del cuestionario y responder con la verdad. Este proceso toma un promedio de 30 a 60 minutos. La información recabada será tratada de forma anónima y privada. Los datos se mantendrán confidenciales y se utilizarán únicamente para este estudio. Si tiene alguna duda durante la elaboración del cuestionario, no dude en consultarla. También es libre de retirar dinero en cualquier momento.

Agradecemos su participación

.....
Firma del Encuestado

DNI:

5. Matriz evaluación por juicio de expertos, formato UCV.
CLIMA ORGANIZACIONAL Palomino (2021)

Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento Clima organizacional (ECOS-S) 2017

Expertos	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Calificación
<i>Sánchez Félix Rosaby</i>	si	si	si	Aplicable
<i>Camero Zubizarreta Eddie</i>	si	si	si	Aplicable
<i>Flores Sotelo Willian Sebastián</i>	si	si	si	Aplicable

Fecha

2021

Autor(es)

Palomino Cardenas, Herlinda

Metadatos

[Mostrar el registro completo del ítem](#)

URI

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/74651>

Colecciones

Lima Este [512]

Temas

Clima organizacional

Calidad de vida

Dirección de los Servicios de la Salud



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como [info:eu-repo/semantics/openAccess](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

8. Carta de presentación de Proyecto.



"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

Lima, 13 de Junio 2023

CARTA DE PRESENTACIÓN / UCV-LM-LIMA

Señor
Dr. Alberto Gayoso Villaflor
Gerente General - BiosMed – Clínica Ocupacional
Presente. -

De mi especial consideración

Es grato dirigirme a usted para expresar mi cordial saludo, y a la vez, presentarme como alumna **Gabrieladel Carmen Cumpa Mairena** identificada con DNI N.º 45120006, quien está realizando el Taller de Titulación en la Escuela de Postgrado de la Universidad César vallejo – Filial Lima Norte y deseorealizar Tesis titulada “**Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023**” en la entidad que usted dirige.

Por lo tanto, solicito de su apoyo con las facilidades para la aplicación de ficha de recolección de datos (Cuestionario) para el desarrollo de tesis de forma digital en Google Formularios, previamente un empadronamiento para la obtención de correos electrónico y/o telefónico donde se compartirá el link respectivo <https://forms.gle/ySqDxHjNx3BaWNNbA>, y a la vez, la confidencialidad por la misma de datos del personal de salud que labora como el de la institución.

Asimismo, agradezco su gentil atención en todo lo antes mencionado y permitir de este modo el crecimiento de desarrollo en la investigación.

Sin otro particular, me despido de Ud.

Atentamente,

CD. GABRIELA CUMPA MAIREMA
INVESTIGADORA



Dr. Alberto Gayoso Villaflor
Gerente General
Bios Internacional S.A.S

DR. ALBERTO GAYOSO VILLAFLOR
GERENTE GENERAL

9. Autorización de la Organización en estudio.

Lima, 13 de Junio 2023

CIRUJANO DENTISTA
GABRIELA DEL CARMEN CUMPA MAIRENA
ESTUDIANTE DE POSTGRADO
GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO – LIMA
Presente. -

De nuestra consideración:

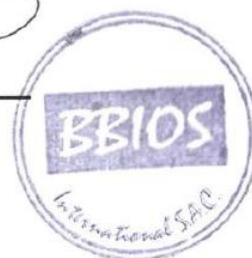
Yo, **Alberto Gayoso Villaflor**, en mi calidad de **Gerente General** autorizo a usted como investigador, para que realice la investigación pertinente a la ejecución de su tesis titulada “**Clima organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023**”.

Para tal efecto, he dispuesto que los servidores del área de Dirección Médica brinden las facilidades para la recolección de datos por el período que sea necesario.

Atentamente,



B.Bios International S.A.C.
Gerente General



10. Planilla recursos humanos.



Responsable Contabilidad.-

Planilla Recursos Humanos

A solicitud de la Srta. Gabriela Cumpa Mairena, la cual está realizando estudio de centro médico especializado, se le detalla la cantidad de personal activo con vinculo mayor de un año:

- Personal administrativo: 108**
- Personal médico: 30**
- Personal Técnico de Salud: 23**
- Personal de Enfermería: 16**
- Personal Odontológico: 5**

Es todo en cuanto se informa para fines personales de la investigación.



Cristian A. Carranza Diaz
ASISTENTE DE CONTABILIDAD
B. BIOS INTERNATIONAL S.A.C



11. Prueba de normalidad

Planteamiento la hipótesis de normalidad

H1: Los datos no siguen una distribución normal

Nivel de significancia

NC= 0.95

Alfa: 0.05 (Margen de error)

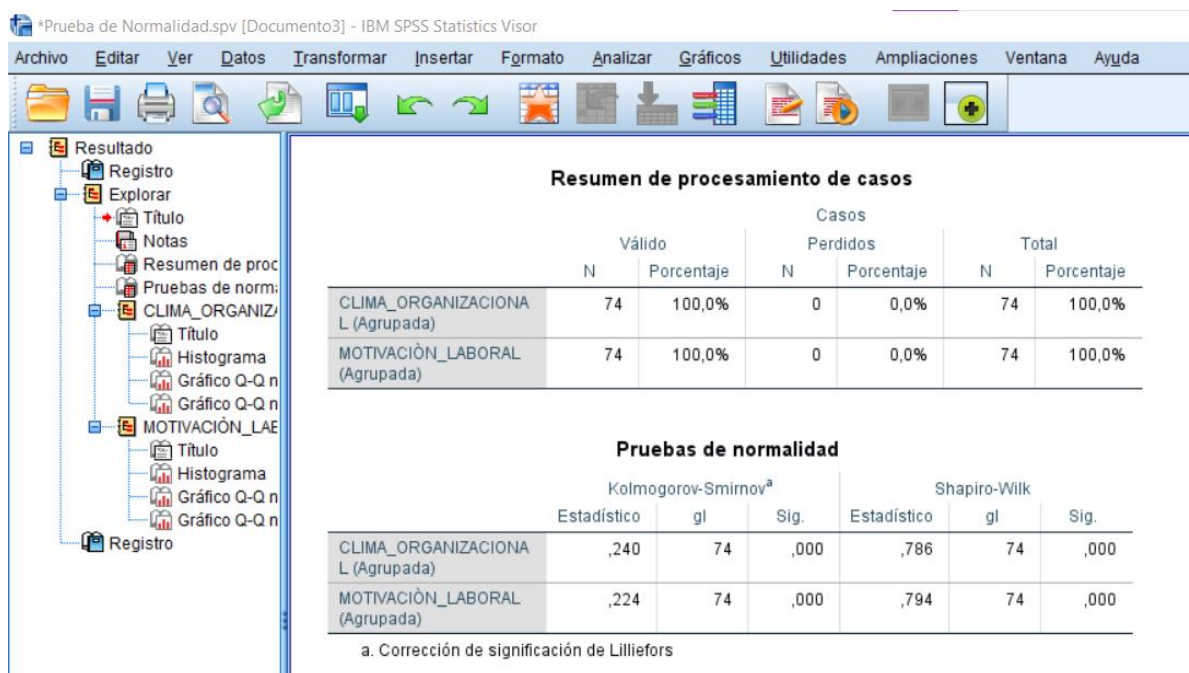
Prueba de normalidad

Si $n > 50$ aplica Kolmogorow

Estadístico de prueba

Si p-valor $<$ de 0.05 se rechaza la Ho

Criterios de decisión



RESULTADOS:

- Clima organizacional: Se rechaza la hipótesis nula
- Motivación: Se rechaza la hipótesis nula

12. Grado de relación según coeficiente de correlación

RANGO	RELACION´
t-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
t-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
t-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
t-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
t-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
t+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
t+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
t+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
t+0.75 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
t+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Clima organizacional y motivación laboral en el personal de salud de un centro médico especializado. Lima, 2023", cuyo autor es CUMPA MAIRENA GABRIELA DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 14.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 18 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
VEGA GUEVARA MILUSKA ROSARIO DNI: 28284526 ORCID: 0000-0002-0268-3250	Firmado electrónicamente por: MROSARIOVG el 18- 07-2023 19:52:33

Código documento Trilce: TRI - 0599775