



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de
salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal del
Callao, 2021**

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

AUTORA:

Román Miguel, Dora María (ORCID: 0000-0003-0316-2892)

ASESORA:

Dra. Campana Añasco, Teresa de Jesús (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios sobre todas las cosas porque siempre guía mi camino, a mis padres, a mi hija que es el motor de mi vida y a mis compañeros del trabajo que desarrollan con dedicación nuestra noble labor.

Agradecimiento

A mis docentes por sus enseñanzas y a la Universidad Cesar Vallejo quien afianzo la enseñanza y a las personas que estuvieron acompañando en el desarrollo de la investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variables y operacionalización	20
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento y pasos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	25
4.1. Análisis descriptivo.	25
4.2. Análisis inferencial	27
V. DISCUSIÓN	30
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	44

Índice de tablas

Tabla 1	Ficha técnica del instrumento motivación laboral.
Tabla 2	Ficha técnica del instrumento cultura organizacional.
Tabla 3	Validez del instrumento motivación laboral.
Tabla 4	Validez del instrumento cultura organizacional.
Tabla 5	Prueba de confiabilidad de los instrumentos.
Tabla 6	Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral.
Tabla 7	Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional.
Tabla 8	Prueba de normalidad.
Tabla 9	Tabla cruzada de la variable motivación laboral y cultura organizacional.
Tabla 10	Correlación entre la variable motivación laboral y cultura organizacional.
Tabla 11	Correlación entre la variable motivación intrínseca y cultura organizacional.
Tabla 12	Correlación entre la variable motivación extrínseca y cultura organizacional.

Índice de figuras

- Figura 1 Esquema del estudio del diseño correlacional.
- Figura 2 Distribución porcentual de la variable motivación laboral.
- Figura 3 Distribución porcentual de la variable Cultura Organizacional
- Figura 4 Figura cruzada de la variable motivación laboral y cultura organizacional.
- Figura 5 Q-Q normal de motivación laboral
- Figura 6 Q-Q normal sin tendencia de motivación laboral
- Figura 7 Q-Q normal de cultura organizacional

Resumen

La presente investigación se realizó con el objetivo de determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal del Callao en noviembre 2021, en base a la teoría de Herzberg teoría de los 2 factores mencionando la satisfacción e insatisfacción del personal médico en relación con el conocimiento que tiene el trabajador acerca de la cultura organizacional siendo concepto valorados en toda institución.

La técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario desarrollado mediante escala de Likert Estudio de enfoque cuantitativo ,investigación tipo básica ,diseño descriptivo correlacional no experimental de corte trasversal ,se determinó que existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional mediante una encuesta a 81 colaboradores , que existe $p - \text{valor de } 0.01 < 0.05$ y un coeficiente de Pearson de 0.443 siendo relación directa positiva moderada, interpretando que al existir mayor cultura organizacional hay poca motivación laboral ,no encontrando casos de mala motivación en los profesionales de la salud .Además 77.8% fue sexo femenino y 22.2% sexo masculino ,represento diferentes grupos ocupacionales, medico 45.7%,enfermera 45.7% técnico de enfermería 8.6%,.

Palabras clave: Cultura organizacional, motivación laboral, satisfacción, reconocimiento.

Abstract

The present research was carried out with the objective of determining the relationship between work motivation and organizational culture in health personnel of the surgical center of the Sabogal del Callao hospital in November 2021, based on Herzberg's theory of the 2 factors mentioning the satisfaction and dissatisfaction of the medical staff in relation to the knowledge that the worker has about the organizational culture, being a concept valued in every institution.

the technique used for data collection was the survey; and the instrument used was a questionnaire developed using a Likert scale Study with a quantitative approach, basic type research, descriptive, non-experimental cross-sectional correlational design, it was determined that there is a relationship between work motivation and organizational culture through a survey of 81 collaborators, that there is a p - value of $0.01 < 0.05$ and a Pearson coefficient of 0.443, being a moderate positive direct relationship, interpreting that as there is a greater organizational culture there is little work motivation, not finding cases of poor motivation in health professionals. In addition, 77.8% It was female sex and 22.2% male, representing different occupational groups, doctor 45.7%, nurse 45.7% nursing technician 8.6%.

Keyword: organizational culture, work motivation, satisfaction, recognition.

I. INTRODUCCIÓN

El organismo internacional del trabajo (2021), mencionó que América Latina y el Caribe debe cumplir un gran reto en ampliar los empleos, para mejorar la estabilidad laboral que afecta al recurso humano. Los profesionales de la salud son esenciales en toda organización, la pandemia evidenció que existe una brecha por cubrir de profesionales en la salud. En ese sentido la cultura organizacional busca la eficiencia laboral, la capacidad resolutive, la competitividad, el desarrollo laboral y social del trabajador, lo que impulsaría una mejor producción en la institución. Podemos decir que los líderes organizacionales, deben desarrollar el poder de la comunicación, enfocándose en lograr las metas con calidad, efectividad y eficiencia en beneficio de los clientes y empleados, buscando estrategias de transformación con una motivación inspiracional.

La motivación laboral, es impulso de la conducta humana por su autonomía, competencia, la cual toma en cuenta la dirección, la intensidad y la perseverancia en el logro de las metas, Thanh, Nguyen Yandi, & Mahaputra (2020) p. 648.

La cultura organizacional es el enfoque dirigido en razón a la competitividad, productividad, en reconociendo de las habilidades intelectuales, al compromiso y el intercambio de opiniones, generando un clima de compañerismo, de entrega en el trabajo favoreciendo la organización Reyes y Moros (2018).

En el mundo todas las instituciones sanitarias han sido dañadas por la pandemia Covid-19, afectando el sistema económico y la salud pública esto afecto en la estabilidad laboral. Es así como los trabajadores fueron los que sufrieron trastornos emocionales, afectivos, mentales, sociales y familiares. Ante esto, el clima organizacional tiene una relación con el compromiso profesional y la percepción del trabajador, buscando que los profesionales se conviertan en estrategias siendo necesario que se otorguen capacitaciones en salud pública. Waterfield&yin (2021).

Mientras que el Minsa (2019), planteo que las organizaciones deben generar una cultura organizacional en las entidades públicas, la cual conllevara a facilitar el compromiso y lograr las metas. Con la finalidad que el trabajador

se adapte a los mecanismos de la organización y desarrollen sus propias capacidades.

A nivel local, el Hospital nacional Alberto Sabogal es un centro especializado en el manejo del paciente quirúrgico desde baja hasta alta complejidad, con el propósito de asegurar la seguridad de los asegurados y del trabajador con eficiencia y eficacia. En las últimas décadas los profesionales de la salud y el personal administrativo no cuenta con una estabilidad laboral, la cual es uno de los factores que contribuye a la desmotivación laboral. Por otro lado, la cultura organizacional de la entidad de salud carece de estrategias que permita al trabajador que se sienta identificado con las metas institucionales.

Ante esto, la motivación laboral y cultura organizacional son aspectos relevantes en el desarrollo y desenvolvimiento de las actividades laborales. Es así, que se planteó como problema general, ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional del personal del Centro Quirúrgico del hospital Sabogal, 2021? Como problemas específicos: 1 ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca del personal y la cultura organizacional? 2 ¿Qué relación existen entre la motivación extrínseca y la cultura organizacional?

Justificación teórica, basado mediante revisión bibliográfica a raíz de la problemática del estudio que servirá para el análisis de las variables, ambas ligadas y relacionadas presentes en cada organización donde exista recurso humano, buscando mejorar las condiciones laborales y directamente mejorando a la organización, sirviendo de referente para otras futuras investigaciones.

Justificación práctica: Con los resultados conseguidos de la investigación, la institución podrá tomar decisiones orientadas a mejorar la condición laboral de los profesionales de la salud y de los usuarios, planteando estrategias de mejora continua con relación a la motivación laboral. y posteriormente tomar de modelo para expandirlo en todo el hospital.

Justificación metodológica es un estudio con enfoque cuantitativo donde se determinó la problemática, mediante dos instrumentos y cuestionario total 101 pregunta, analizados en el sistema SPSS 26, validando la hipótesis de estudio los gráficos y tablas con la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov

significancia de 0.200 para motivación y 0.53 para cultura en la que existe relación directa entre las variables, y correlación de Pearson 0.639, significancia bilateral <0.01 .

El objetivo general de la investigación es: Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal del centro quirúrgico del hospital Alberto Sabogal 2021. Así mismo, se plantea como objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre la motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional. 2. Determinar la relación entre la motivación laboral extrínseca y la cultura organizacional.

Hipótesis general: Existe relación directa significativa entre la Motivación laboral y Cultura Organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao, 2021. Las Hipótesis específicas son: 1. Existe relación directa significativa entre la motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional. 2. Existe relación directa significativa entre la motivación laboral extrínseca y la cultura organizacional

II. MARCO TEÓRICO

A nivel nacional, se encontró la investigación realizada por Ortiz, Villar y Llanos (2021) quienes determinaron que la cultura organizacional y el bienestar laboral del centro médico Huamalíes están relacionadas, presentando niveles altos y medios para la muestra. Mientras que Surichaqui (2020), señala que existe una relación entre Cultura organizacional con la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Apurímac.

Según Puma y Estrada (2020), concluyeron que existe relación entre motivación laboral y compromiso organizacional con un p-valor menor al nivel de significancia ($p=0,000<0,05$). Por su parte Guzmán, Sánchez, Placencia y Silva (2020) concluye que Los factores motivacionales de Herzberg están en relación con la, seguridad laboral y la relación con el jefe teniendo una asociación significativa con el desempeño laboral en los tecnólogos médicos del área de radiología. Donde se evidenció que, a mayor priorización de los factores motivacionales de las relaciones con el jefe, menor es el nivel de desempeño laboral; y que contrariamente, a mayor priorización de los factores motivacionales, mayor es el nivel de desempeño laboral (p. 88).

Marín y Placencia (2017) mencionan que la gestión de personas son enfoques claves para relacionar la motivación y la satisfacción laboral, a través de la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg, y determinar el nivel de motivación laboral del trabajador.

Segovia (2019), determina el predominio de la cultura organizacional en la gestión por competencias del recurso humano del ministerio de salud, donde se evidencio que hay correlación positiva, se generara estrategias tratando de mejorar y actualizar conceptos tradicionales.

A nivel Internacional, Waterfield, Shah, Kinsey, Mase & Yin (2021), en la es investigación mencionan que la cultura organizacional tiene influencia con el compromiso de la fuerza laboral y su percepción del trabajo en EE. UU para ello empleo la técnica encuesta transversal con revisión logística multinomial, dando como resultado 55% si existe relación entre las variables.

Aghalari, Dahms, Jafarian & Gholinias (2021) en su artículo científico concluyeron que el compromiso organizacional y social de los profesionales de salud tiene relación en la organización, durante la pandemia obteniendo que el

27,7% de los trabajadores tenía compromisos organizacionales moderado y el 72,3% tenía compromisos organizacionales alto.

Asimismo, Zhang, Wang, et, al (2021) establecieron que no existe relación entre la motivación laboral y estabilidad en el personal de salud Fujian-China. Sin embargo Bosaré, Muya & Matula (2021) Concluyendo, mediante la teoría de los dos factores de Herzberg , los programas de bienestar de los empleados ayudan mejoran el rendimiento profesional esto se dio con el respaldo del sindical del Hospital Keyatta en Kenia, el método utilizado es de diseño descriptivo, explicativo, con enfoque pragmático, teniendo una muestra de 328 médicos encuestados cuyo resultado fueron que los programas tenían una relación positiva con el rendimiento de los trabajadores.

Thamrin, M., & Riyanto, S., (2020) demostraron que existe relación entre motivación laboral con el rendimiento de los trabajadores siendo de forma positiva ejerciendo el mejor desempeño según la prueba de estudio T para cada factor, donde el valor T para el factor de motivación laborales (0.00 0,05).

Según, Alarcón, Ganga, Pedraja y Monteverde (2020), demostraron que si existe una relación entre la motivación y satisfacción laboral en el área de obstetricia del hospital de Chile. Por su parte Parashakti, Fahlevi & Ekhsan (2019), determinaron que hay relación entre el desempeño y motivación laboral en los profesionales del hospital de Mamitra -Indonesia 2015.

Con respecto al marco teórico Jamal & Anwaar (2021), definen la motivación laboral como el proceso que empieza cuando el ser humano reconoce una necesidad insatisfecha. Para esto establece una meta a alcanzar y de esa manera pueda satisfacer la necesidad. Se pueden dar recompensas e incentivos para que las personas logren mejor la meta establecida por las instituciones. El contexto social también afectará el nivel de motivación. (p. 22). Al igual que Thanh, Yandi & Mahaputra (2020), definieron a la motivación como la iniciativa de actuar a partir de una serie de procesos del comportamiento humano teniendo en cuenta la dirección, la intensidad y la persistencia en la consecución de una meta. La cual se puede medir a través en dos dimensiones 1) intrínseco; y 2) extrínseco. (p.648).

Arbaiza (2010), menciona que la palabra motivación tiene su propio origen latín, motus (movido) y motio (movimiento) la motivación se relaciona

con el impulso del individuo para desarrollar ciertos actos, cumpliendo las necesidades, metas, aspiraciones e impulsos, las cuales implicarían una acción. (p.151)

Chiavenato, I. (2011) define la motivación, en tres premisas :1.la conducta son estímulos externos e internos. 2. Es motivada, porque la conducta humana tiene una finalidad que siempre se orienta hacia un objetivo no siendo casual. 3. La conducta está orientada y dirigida a objetivos. El ser humano tiene impulsos, deseos, necesidad, expresiones con que se designan los motivos de la conducta. (p .42)

Al igual que Pritchard & Ashwood (2008) Motivación representa cómo distribuimos nuestra energía para satisfacer nuestras necesidades. Si bien hay muchas cosas que determinan cuál será nuestra motivación, también influye en todo lo que hacemos. Las personas no siempre pueden controlar las circunstancias en las que trabajan, la disponibilidad de información, la calidad del equipo, la eficacia de los colegas, ni las consecuencias de sus acciones. Sin embargo, pueden controlar lo que hacen. Para aumentar el rendimiento y, por lo tanto, mejorar la eficacia de su organización (p.7).

Respecto a la sustentación teórica relacionada a las variables, se halló que la motivación laboral según Robbins y Coulter (2014), menciona que es el impulso realizado por una persona con el fin de alcanzar su realización con las metas establecidas por el individuo, enfocado en la energía, dirección y constancia , estos aspectos son importantes en la motivación, por tanto los altos directivos de una organización deben preocuparse por el tema y analizar la transigencia que se le pueda dar a sus empleados (p. 519). Asimismo, Chiavenato (2011) indica que la motivación es lo que una persona sabe de sí mismo y del ambiente que los rodea, de manera que incluye sus valores, influenciado por su ambiente físico y social, así también por su estructura y procesos fisiológicas, y las necesidades de las experiencias precedentes (p. 41).

Por otro lado, Herzberg (1968), concluyo dentro de su teoría que existen dos componentes de la motivación el intrínseco relacionado a la satisfacción laboral y extrínseco relacionado a la insatisfacción laboral, que se aplica a un sistema donde la persona tiene la necesidad de mayor rendimiento en afrontar

o evitar acciones que lo afecte. Dimensión motivación intrínsecos, originando la satisfacción con el incremento en la productividad del trabajador íntimamente relacionado al logro, al reconocimiento, autorrealización, la responsabilidad y el crecimiento profesional. Y la otra dimensión es extrínseca que es la falta de satisfacción relacionado al trabajo donde incluyen: la política institucional, la dirección, la supervisión, la conexión interpersonal, las condiciones de trabajo, el pago, el estatus y la seguridad, todos los factores ocasionan una insatisfacción en el trabajador (p.7).

Según Sandoval (2017), cita a la teoría de Herzberg, en la cual los factores motivacionales intrínseco son profundos y estables, ocasionando satisfacción de las personas. En cambio, la motivación extrínseca se expone ante una determinada labor o actividad estando enfocado a situaciones externas, no por el individuo y se da porque hay un incentivos, premios o recompensas. (p.31)

Chiavenato (2011) menciona que Herzberg define su teoría en el ambiente externo, factores higiénicos que evita la insatisfacción, serán las acciones que están en relación con la persona en el entorno laboral vinculado al salario, relaciones interpersonales y organizacionales, y los factores motivacionales que generara satisfacción permanente en relación con la productividad, ocasionando crecimiento profesional, y reconocimiento. (p.45)

Herzberg (1968) expuso a la teoría de los dos factores denominado motivación-higiene, la cual enfoca a la motivación como una relación a la satisfacción del empleado, y que es compleja, asimismo concluye que motivar al empleado es asignarle una tarea que lo asumiría con responsabilidad. El desarrollo En el ámbito laboral está presente la sensación de satisfacción e insatisfacción, estas dos características no son opuestos uno del otro. El autor menciona que lo contrario a la satisfacción laboral no es la insatisfacción laboral, sino, más bien, la falta de satisfacción en el trabajo; igualmente lo contrario a la insatisfacción laboral no es la satisfacción, sino la no insatisfacción laboral. Todo el concepto relacionado a la perspectiva del autor (p. 5).

Con respecto al Marco teórico de, cultura organizacional según Ayu, Mahendra & Nurnida (2021). definen como un sistema compartido y adoptado

por cada miembro de la organización, para compartir el conocimiento social sobre las reglas, normas y valores referente a la disposición y el comportamiento de los trabajadores. Macintosh y Doherty (2007) quienes desarrollaron cuatro dimensiones, el apoyo, la atmósfera, la conectividad y formalización. (p.2941). Mientras que Céspedes (2020), la define como un enfoque estratégico, complejo, inherente que está ligada al liderazgo, la sociabilización, la gestión del talento humano y la comunicación, con la implementación se lograra los objetivos organizacionales e individuales, siendo percibidos como fuentes de satisfacción. (p .9)

Reyes y Moros (2018), definen a la cultura organizacional como parte importante para impulsar las metas y la producción de la organización, reconociendo las capacidades intelectuales, el trabajo y el intercambio de conocimientos entre los colaboradores. Al permitir el intercambio de opiniones, provee eficiencia en la empresa, creándose un ambiente de compañerismo, con responsabilidad de retribución en el área laboral, propicio a su nivel de producción. (Soria, 2008, p.32). Por su parte Arboleda (2017), define la cultura organizacional como un sistema diverso que identificaría las normas del comportamiento de los trabajadores dentro de la organización. (p.24)

Pedraza, et. al (2015), determinaron como un conjunto de acciones internas y externas relevantes en los trabajadores, creando estrategias en mejora de la organización, todo relacionado a una experiencia común de lo que los rodea y el lugar que ocupan dentro de la organización. Como sugiere Schein (1988). (p .18).

Hernández, et.al (2003), establecieron que son características propias de cada persona, compartidas a los trabajadores en una organización, el objetivo es optimizar el entorno laboral, con acción proyectada hacia el trabajo, las recompensas y la práctica de gestión de personas. (p.115)

Cansino y Mellado (2021), define a la cultura organizacional en relación con Denison (2012), menciona que la cultura organizacional es una herramienta de evaluación donde analiza la conexión de la cultura organizacional con el desempeño, la innovación, y rentabilidad de la organización, el cual se enfoca al liderazgo. El concepto principal que planteo es la hipótesis de la cultura fuerte. Es una figura presentada en un perfil circular., dividiéndose horizontalmente para diferenciar lado interno y externo, dividiéndose

verticalmente para diferenciarse entre una organización flexible y una estable.
(p.318)

Según Gómez y Rodríguez (2013), mencionan los valores, creencias y principios principales en la gestión organizacional en relación con la innovación (Denison, 1990). Asimismo, menciona que es la interrelación entre la cultura organizacional y medida del desempeño de primera línea (retorno a la inversión, aumento en las ventas, calidad, innovación, satisfacción del operario). Existen cuatro dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. A la vez tienen cuatro particularidades, tres índices que proveen la representación gráfica de la cultura. Cada punto representa una idea principal, sobre los determinantes del desempeño y efectividad organizacional.
(p.22)

En relación con las dimensiones de cultura organizacional, se evaluarán en base a lo planteado por Bonavia et. al (2010), tal como se detalla a continuación:

Implicación, define que la efectividad del campo laboral y del compromiso al trabajo, se puede dar en cualquier nivel jerárquico y establece que tiene 3 subescalas: i) empowerment, donde los trabajadores tienen autonomía, facultad, determinación y capacidad para guiar su trabajo con sentido de obligación hacia la organización ii). trabajar en equipo, logrando alcanzar los objetivos, iii) desarrollar las capacidades, en donde la organización mantiene la competitividad. (p.17)

Consistencia, define que las organizaciones son eficaces cuando existe integración. Asimismo, el líder es fundamental ya que da la firmeza e equidad interna en la organización. dando resultado una visión compartida y un alto grado de conveniencia. Considera que existe tres índices: i) Valores centrales, de identidad y de expectativas, ii) Acuerdo y capacidad de mejorar temas esenciales, iii) Regulación e integración, es la capacidad de trabajar unidos para alcanzar objetivos en común. (p.17)

Adaptabilidad, las organizaciones evalúan el crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. Considerando que tiene tres subescalas: i) Orientación, es el cambio de la organización, la cual está capacitada para crear nuevos cambios. ii) Orientación al cliente, refleja el grado

de compromiso y preocupación por satisfacer a los clientes, iii) Aprendizaje, es organizativo y se da oportunidades a que se esfuerzan en la innovación, el conocimiento y desarrollando capacidades. (p.18)

Misión, las organizaciones sobresalientes tienen un sentido y una dirección positiva, que mantiene las metas de la organización y los objetivos estratégicos, teniendo en cuenta: i) Dirección y propósitos estratégicos, en que todos los trabajadores favorecen el desarrollo de la organización. ii) Metas y objetivos a la misión, la visión, iii) Visión, es como desean ser reconocidos en el futuro, con la mejor perspectiva en los profesionales, proporcionando guía y dirección. (p.18)

Según López (2018), la teoría de la Cultura Organizacional es creada por Michael Pacanowsky y Nick O'Donnell-Trujillo, quienes proponen que las organizaciones se desarrollan con visión antropológica al nivel cultural y utilizan la metáfora de la telaraña originada por Clifford Geertz, asimismo podemos mencionar que sí existe preeminencia con el análisis de la cultura organizacional y que al mismo tiempo el enfoque semiótico distingue el conocimiento existente de la comunicación en relación con los significados, que, de acuerdo con la teoría es el ámbito más relevante en la organización. Es por eso por lo que las organizaciones dada su composición les permite ser abordadas como una semiósfera en donde las personas tienen interrelación. (p.9)

De igual manera según Céspedes (2020), define que la teoría de la cultura organizacional es polisémica por contener sentimientos pertinentes al paradigma, símbolo, creencia, conducta, reglas y valores, por lo que la persona se desenvuelve en la organización. Estas acciones, se define como enfoque estratégico, en concordancia con el liderazgo, la socialización, la gestión del talento humano y la comunicación. cumpliendo las metas y objetivos de la organización.

III. METODOLOGÍA.

3.1. Tipo y diseño de investigación

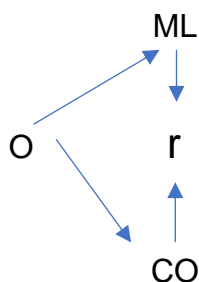
Ramos (2015), en que cita en relación con Ricoy (2006) menciona que el paradigma positivista sustentará a la investigación que tendrá como objetivo corroborar una hipótesis mediante el estudio estadístico y determinando los elementos de la variable mediante la expresión numérica. (p.14). Con el método hipotético deductivo según Bernal (2010), se basa en un procedimiento que inicia con la aserción de la hipótesis buscando un contraargumento, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos. (p.60).

El enfoque es cuantitativo, según Hernández et/al (2014), porque utilizara la recolección de la información, para comprobar la hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, siendo secuencial y probatorio. (p 4).

El tipo de investigación será básico según Muntane (2010), es cuando se inicia la investigación teórica para contribuir con los conocimientos científicos (p.22). El diseño de la investigación será no experimental correlacional de corte transversa prospectivo, porque no se maniobrará ni se someterá a prueba las variables según Hernández, et.al (2014), mencionan que es la recopilación de datos, las cuales surgen no son modificables, con el objetivo de precisar y detallar las variables de la investigación, en un determinado tiempo (p.176).

Figura 1

Esquema del estudio del diseño correlacional



Dónde:

O = muestra

ML= motivación laboral

CO = cultura organizacional

r = relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Motivación Laboral, que es una variable cualitativa ordinal

Definición conceptual: según Chiavenato (2011), en relación con los dos factores de Herzberg en que la satisfacción e insatisfacción de los empleados de una organización tiene mucha implicancia en la conducta del trabajador, relacionado con el puesto de trabajo, el reconocimiento al desempeño, la responsabilidad, y oportunidad de crecimiento profesional (p.45).

Definición operacional: La variable será medida a través del instrumento cuestionario, a través de preguntas enfocada a las dimensiones, motivación intrínseca y motivación extrínseca con 8 indicadores y 41 ítems de escala de Likert. (Ver anexo 1)

Variable 2: Cultura organizacional

Definición conceptual: Según Gómez y Rodríguez (2013), define a la cultura organizacional como los valores, creencias y principios principales en la gestión organizacional, en relación con la innovación de la organización. Asimismo, la interrelación de la cultura organizacional y el desempeño es considerada como la primera línea en el retorno a la inversión, aumento, calidad, innovación, y satisfacción del trabajador. (p.22)

Definición operacional: La variable de cultura organizacional fue medida con la ayuda de un cuestionario, basado en 60 preguntas relacionados a las 4 dimensiones involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión, con la escala ordinal de tipo Likert del 1 al 5. Ver (anexo 1).

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Según Fernández y Baptista (2014), definen a la población como la aglomeración de personas que comparten una determinada afinidad en el trabajo (p.172), el presente estudio estará dirigido a 142 profesionales de la salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal.2021.

Criterio de inclusión: Médicos anestesiólogos, enfermeras, técnicos de enfermería.

Criterio de exclusión: Personal de seguridad, de limpieza, administrativos, y operarios de mantenimiento

Muestra: Según Fernández, et. al (2014), es un subgrupo de la población de estudio fijado por sus características dentro de la organización. (p.175), Para el estudio se utilizó como muestra a 104 colaboradores. (Ver anexo 3)

Muestreo: Según Fernández, et/al (2014), define que el muestreo probabilístico es un subgrupo de la población en el que todos los integrantes tendrán la misma posibilidad de participar (p.175), para la investigación se empleó el muestreo probabilístico aleatorio simple.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica: Carrasco (2017), define que la encuesta es la más adecuada, esto es porque es su aplicación es fácil de usar y los resultados que muestran son muy objetivos; es por eso, la técnica empleada en la investigación fue a través de la encuesta.

Instrumento: El instrumento empleado fue el cuestionario, Hernández y Duana (2020), define que las preguntas deben ser confiables, objetivas en relación con las variables (p.51), asimismo las alternativas de respuesta serán en función a la escala de Likert: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre, Siempre, tal como lo muestra en el (Anexo 2).

Las variables y las dimensiones se medirán en tres categorías mala regular y buena, teniendo en cuenta el análisis SPSS.

Tabla 1

Ficha técnica del instrumento motivación laboral

Autor: cuestionario motivación el instrumento ML-ORG

Adaptado por: Dora Roman Miguel

Lugar: centro quirúrgico del hospital sabogal

Fecha de aplicación: noviembre 2021

Objetivo: Determinar el nivel de motivación intrínseca y extrínseca en el personal de salud

Administrado a: personales médicos, enfermeras y técnicos de enfermería del centro quirúrgico

Tiempo: 15 min

Margen de error: 0.05

Contenido, el instrumento es un cuestionario de 41 ítems de respuesta múltiple según escala de Likert

Tabla 2

Ficha técnica del instrumento cultura organizacional

Autor: Denison, Janovics y Young, 2005; (*Denison organizational culture survey*)

Adaptado: Dora Roman Miguel

Lugar: centro quirúrgico del hospital Sabogal

Fecha de aplicación:

Objetivo: determinar el nivel de motivación intrínseca y extrínseca en el personal de salud

Administrado a: personales médicos, enfermeras y técnicos de enfermería del centro quirúrgico.

Tiempo: 15 min

Margen de error: 0.05

Contenido, el instrumento es un cuestionario de 60 ítems de respuesta múltiple según escala de Likert

Validez: Según Donis (2012), la validez de una prueba a través de sus índices, como son la sensibilidad y especificidad, consideradas como propiedades intrínsecas de una prueba diagnóstica. (p.73). La validez del trabajo fue validada mediante tres juicios de expertos que cumplen los tres criterios que son la relevancia, pertinencia y claridad, para cada una de las variables tal como se muestra en el anexo 4. tabla 3,4

Confiabilidad: Soto (2015) define que la confiabilidad viene hacer las características que permite al investigador obtener que los resultados del estudio sean idénticos o parecidos en cada vez que se aplica, esto puede darse in situ o en diferentes momentos a grupo de personas.

Para la confiabilidad del instrumento se empleó el programa estadístico SPSS, en donde se realizó una prueba piloto con 20 colaboradores, en el cual se pudo determinar el grado de consistencia a través del alfa de Cronbach, en donde la variable de motivación laboral tuvo un valor de 0.877 y para la cultura organizacional fue 0.923 y el global de Alfa Cronbach es de 0.938, indicando para ambas variables una confiabilidad positiva alta. Ver (tabla 5).

3.5. Procedimiento y pasos

Una vez que el instrumento fue validado, se solicitó el permiso a la jefatura del departamento y jefatura del servicio de anestesiología para proceder con la aplicación del instrumento mediante una encuesta mediante el formato Google virtual de 101 preguntas, se envió un enlace a cada profesional, explicando la definición de las variables, manteniendo la confiabilidad y reserva del encuestado, los resultados obtenidos se expondrán en la discusión y conclusión de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Para el procesamiento y análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva e inferencial. según Rendón et al. (2016) es la que se encarga de formular recomendaciones para sintetizar la información de manera ordenada, ya sea en tablas o figuras (p. 398). Por otro lado, la estadística inferencial, es la que

ayuda a conseguir las conclusiones, con ayuda de la muestra para luego ser generalizada a toda la población, hacer predicciones, comparaciones y descripciones (Borregi, 2014, p. 4).

Fue estadística descriptiva a fin de caracterizar a la población midiendo frecuencia, porcentajes, y pruebas estadísticas de acuerdo con las variables de estudio y para el análisis diferencial se utilizó el paquete de SPSS 26.

3.7. Aspectos éticos

Según Rodríguez (como se citó a Lavery, 2002), en que consigno el desarrollo de la cultura es la conducta ética de investigación donde debe basarse en tres dimensiones: ambiente humano, ambiente político y contexto de desarrollo.(p.14) ,asimismo el código de ética y Deontología del colegio médico establece los deberes y derechos de cada médico en los servicios de atención de salud, en la administración y gestión de los mismos, en el manejo documentario y en las relaciones institucionales (p.1)

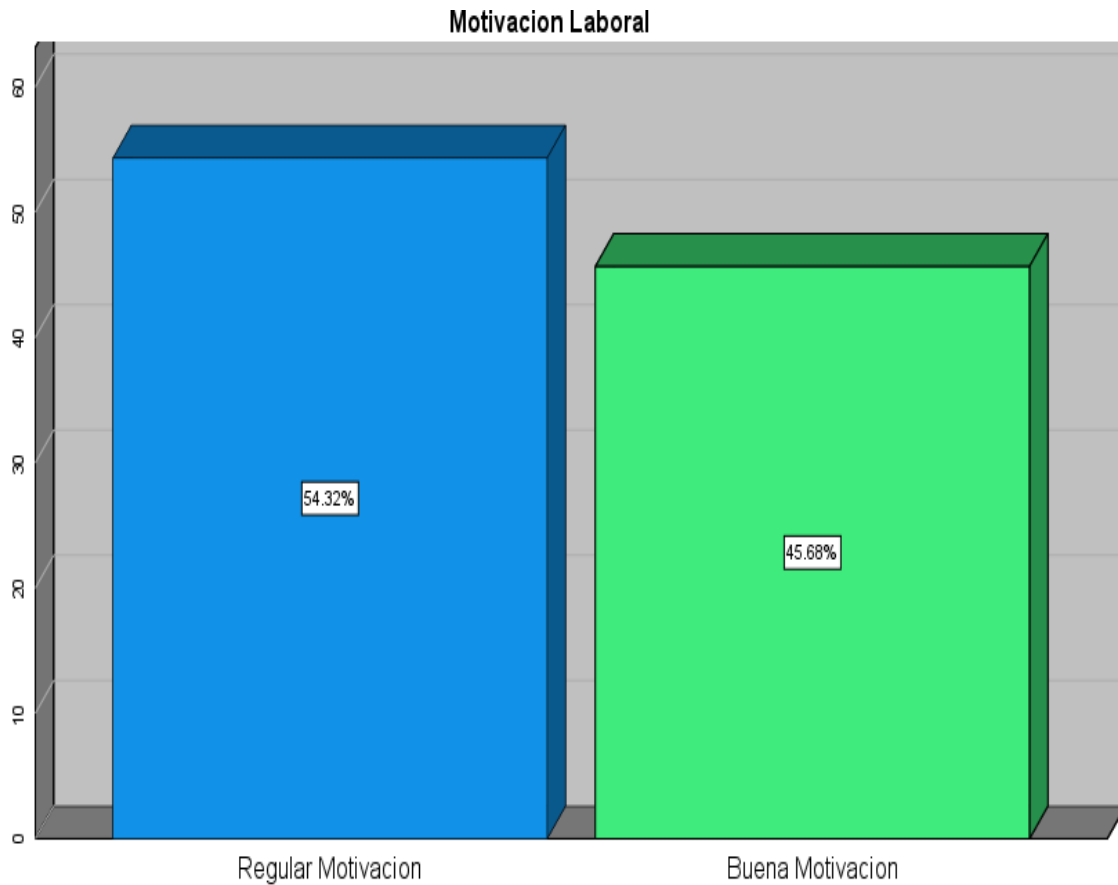
Para esta investigación, el estudio que se ha aplicado a los encuestados ha sido en forma voluntaria y en el cual se le puso de conocimiento previo cual era el objetivo que se tiene en la investigación. Por lo cual la información presentada es confiable y veraz.

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo.

Figura 2.

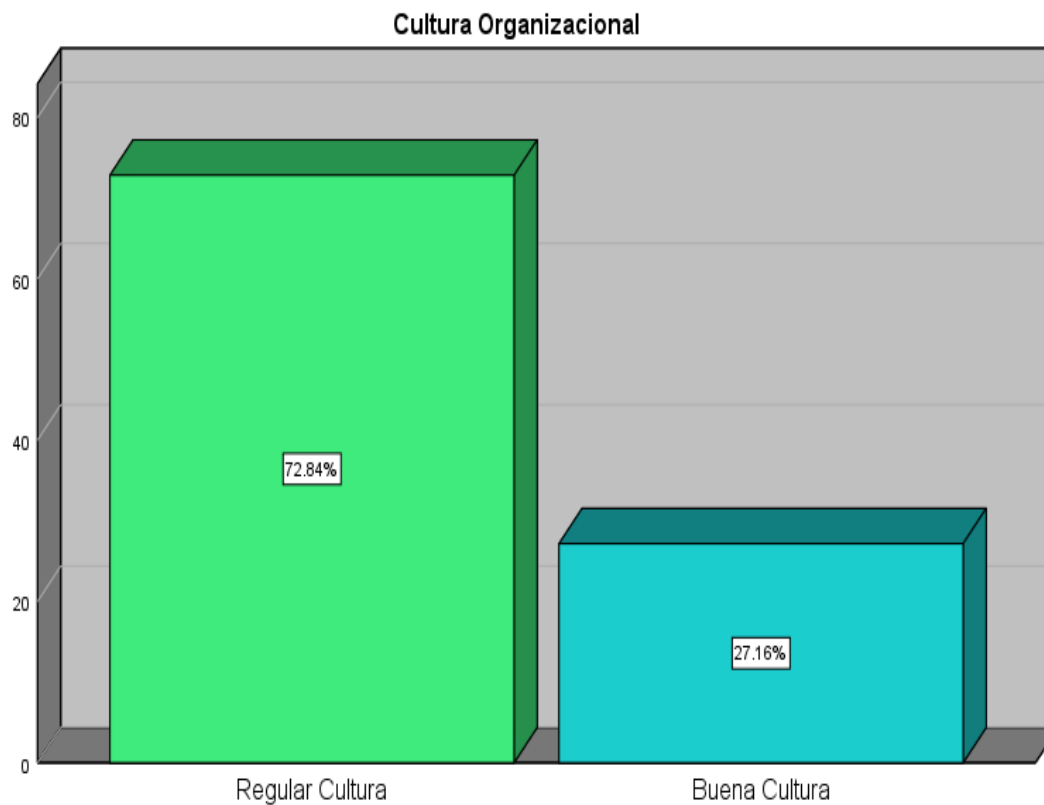
Distribución porcentual de la variable motivación laboral.



En la figura 2 se puede observar el análisis descriptivo de la población encuestada donde 54.32 % tiene regular motivación laboral y 45.68 % representa buena motivación, asimismo no existiendo una distribución de mala motivación en el personal de salud del centro quirúrgico.

Figura 3.

Distribución porcentual de la variable Cultura Organizacional.



En la figura 3, se muestra que el 72.84% del personal encuestado manifiesta que la cultura organizacional es Regular y 27,2 % califica que la cultura organizacional es Buena, no existiendo distribución de mala cultura organizacional en el personal del centro quirúrgico.

Tabla 9

Tabla cruzada de la variable motivación laboral y cultura organizacional.

		Cultura Organizacional		Total
		Regular	Buena	
Motivación laboral	Regular	49.38%	4.94%	54.32%
	Buena	23.46%	22.22%	45.68 %
Total		72.84%	27.16%	100%

En la tabla 9, se muestra que el 72.84 % de los encuestados califican que tienen una regular cultura organizacional y el 27.16 % califica que tiene una buena cultura organizacional, mientras en relación a la motivación laboral el

54.32 % tienen regular motivación laboral y el 45.68% califican que existe una buena motivación, en esa razón se puede decir que al existir mayor cultura hay poca motivación.

4.2 Análisis inferencial

Hipótesis general

H_1 = Existe relación directa entre la motivación laboral y la cultura organizacional

H_0 = No Existe relación directa entre la motivación laboral y la cultura organizacional.

El nivel de significación = se considera 5% (0.05%)

Nivel de confiabilidad 95%

Tabla 10

Correlación entre la variable motivación laboral y cultura organizacional.

		Motivación laboral	Cultura organizacional
Motivación laboral	Correlación de Pearson	1	.443**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	81	81
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	.443**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	81	81

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

Interpretación: El coeficiente Pearson indicó que la variable Motivación laboral tiene una relación significativa con la variable de Cultura Organizacional, siendo una correlación positiva moderada de 0.443 y con una significancia de $p=0.001 < 0.05$. La cual se acepta la hipótesis general de investigación, en que se confirma que hay una vinculación significativa entre motivación laboral y cultura organizacional del centro quirúrgico del Hospital Sabogal.

Hipótesis específica 1

H1 = Existe relación entre la motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional.

H0 = No existe relación entre la motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional.

Tabla 11

Correlación entre la motivación intrínseca y cultura organizacional .

		Motivación Intrínseca	Cultura Organizacion al
Motivación intrínseca	Correlación de Pearson	1	.736**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	81	81
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	.736**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	81	81

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

Interpretación: El coeficiente de Pearson indicó que la dimensión 1 motivación intrínseca se relaciona significativamente con la Cultura Organizacional, con un coeficiente de 0.736, siendo esta correlación positiva alta con una significancia de $p=0.001 < 0.05$. Con dicho análisis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 1 del estudio.

Hipótesis específica 2

H2= Existe relación entre motivación extrínseca y la cultura organizacional

H0 = No existe relación entre motivación extrínseca y la cultura organizacional

Tabla 12*Correlación entre la motivación extrínseca y cultura organizacional.*

		Motivación Extrínseca	Cultura Organizacional
Motivación Extrínseca	Correlación de Pearson	1	.639**
	Sig. (bilateral)		<.001
	N	81	81
Cultura Organizacional	Correlación de Pearson	.639**	1
	Sig. (bilateral)	<.001	
	N	81	81

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

Interpretación: El coeficiente de Pearson indicó que la dimensión 2 motivación extrínseca se relaciona significativamente con la Cultura Organizacional, con un coeficiente de 0.639, siendo esta correlación positiva moderada con una significancia de $p=0.001 < 0.05$. Con dicho análisis se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 2 del estudio.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación establece la relación que existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional del centro quirúrgico del Hospital Sabogal. De los resultados obtenidos que se obtuvo al realizar la encuesta a 81 trabajadores de la salud que estuvo compuesto por grupos ocupacionales como médicos anesthesiólogos que representaron un 45.7%, licenciadas de enfermería representado el 45.7% y técnica de enfermería fue el 8.6% , en donde el grupo de encuestados el rango del grupo etario fue de 20 a 35 años (21%), 36 años a 50 años (55.6%) y 51 años a 65 años (23.5%), asimismo, el rango de género predominante es el femenino con el 77.8% y masculino con el 22.2%.

La relación al objetivo general de la investigación es determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal del centro quirúrgico del hospital Alberto Sabogal 2021. En la prueba de correlación de Pearson se estableció que existe relación directa moderada de 0.443 y con una significancia de $p < 0.001$, según tabla 10, por lo que significa que existe una relación positiva significativa entre la variable motivación laboral y cultura organizacional. En base a estos resultados, se acepta la hipótesis general de la investigación y se rechaza la hipótesis nula. Este resultado coincide o tiene una similitud con los resultados de la investigación del autor Ortiz et.al (2021), quien determinó que existe relación significativa $p < 0.05$ entre la cultura organizacional y el bienestar laboral. Igualmente, Puma y Estrada (2020) plantearon la relación de las variables con un p-valor inferior al nivel de significancia ($p = 0,000 < 0,05$). Surichahui (2020) determinó la relación de la cultura organizacional dentro de la gestión administrativa con una correlación $p = 0.000$ menor a 0.05. Asimismo, Marín y Placencia (2017) determinan la relación de la variable motivación en relación con la satisfacción laboral con un $p < 0.001$ hallado con el coeficiente de Spearman. Segovia (2019) planteó la relación de la variable cultura en relación con el recurso humano hallando una $p < 0.005$ con una significancia de 0.000 aceptando válido el objetivo de estudio.

Desde el punto de vista internacional tenemos a los autores Aghalari, *et.al*(2021) quienes encuentran la relación entre el compromiso organizacional y la labor productiva del personal durante la pandemia con un estudio analizado por chi-cuadrado. $P < 0,05$ considerándolo estadísticamente significativo. Según Alarcón, *et/al* (2020) determinaron la relación entre la motivación y satisfacción laboral, con la confiabilidad α de Cronbach 0,75 para motivación y 0,82 para satisfacción laboral, Muhammad &, Setyo (2020) establecen relación con un análisis de datos SPSS, donde la prueba es $0.000 < 0.05$ que el desempeño laboral influye positivamente en la motivación del trabajador. Asimismo, en un estudio poblacional hospitalario sobre condición laboral con repercusión laboral. Zhang *et/al* (2020) determinaron que no existe relación de la motivación y la estabilidad laboral con un $p < 0.01$. en diferente grupos ocupaciones y con diferente modalidad laboral. Según Bosire *et/al* (2021) correlacionaron la producción laboral y efecto del sindicato médico donde encontraron una relación positiva significativa entre el rendimiento de los empleados y el programa de reconocimiento ($r = .699$, $p < .01$) donde acepta la hipótesis de estudio. Dhyan, Fahlev & Ekhsan (2019), demostraron que, si aplica la hipótesis de estudio sobre la motivación laboral en relación con el entorno laboral con un coeficiente de trayectoria, con una significancia de 0.000 que es menor que 0.05.

Los resultados se encuentran sustentado en la teoría de la motivación laboral, los trabajadores se sienten motivados si perciben acciones positivas por el reconocimiento, valoración, satisfacción que sienten en relación con su área laboral que concuerda con la teoría de Herzberg de los dos factores intrínseco y extrínseco los trabajadores del centro quirúrgico del hospital sabogal, demostraron estar motivados y esto genera una cultura organizacional adecuada se puede definir mediante el estudio que existe cultura organizacional en el personal de salud representado con la mejora del desempeño, la producción, las metas, el desarrollo profesional se aprecia en el grafico 3 hay 72.8% de profesionales tienen regular cultura y 27.2 % con buena cultura, quiere decir que tienen conocimiento y se respeta las normas y creencias organizacionales.

Dentro de las limitaciones para completar la muestra de estudio fue la accesibilidad de algunos profesionales en desarrollar el link de la encuesta quizás por la extensión de las preguntas, el desconocimiento del estudio por la falta de difusión sumado a la pandemia donde los equipos electrónicos no pueden estar como distractor en el trabajo no permitió la participación o explicar personalmente para fortalecer las relaciones laborales, ya que existe una fuerte cultura organizacional y buena motivación del personal. El personal de salud pasa gran parte de su vida desarrollando actividades asistenciales, administrativas y el resultado del estudio será enfocados en el área laboral, siendo recomendable poner en práctica los resultados buscando estrategias para mejorar la ,motivación y la cultura organizacional , ambas acciones mejorara la producción institucional y el personal alcanzara sus logros profesionales .

Discusión de objetivo específico

Objetivo específico 1. Se determina que existe relación entre la motivación intrínseca y la cultura organizacional, siendo de manera directa y positiva alta (Pearson de 0.736) con una significancia menor 0.01 siendo <0.05 , con la cual se acepta la hipótesis de estudio. Según al estudio de Ortiz et/al(2021) que presento resultado de cultura organizacional fuerte y moderada con una relación significativa ($p \leq 0,05$) ,concluyo que el bienestar del trabajador es de gran importancia dentro de la institución , al tener muchas tendencias con el profesional que influyen positivamente, no se encontró en los estudios mala motivación y mala cultura. Asimismo dentro de la motivación intrínseca tenemos la responsabilidad, la realización ,el reconocimiento y el progreso que se dan a los profesional de salud para poder desarrollarse buscando mejores objetivos y tener una meta en común para engrandecer sus competencias profesionales ; existiendo relación directa con los antecedentes siendo de manera positiva alta y moderada para la motivación intrínseca , los trabajadores se sientes motivados en sus labores desarrollan sus funciones sin contratiempos por la organización institucional .no existiendo mala motivación ,y mala cultura .Según Puma (2020) encontró coeficiente de correlación rho de

Spearman de es 0,759 con un p-valor inferior al nivel de significancia $p=0,000$. existiendo una correlación positiva alta.

Objetivo específico 2. Existe relación de manera directa y positiva (Pearson de 0.639) con una fuerza positiva moderada con una significancia 0.01 siendo <0.05 se acepta la hipótesis específica de estudio. Podemos decir que el personal de salud del centro quirúrgico ,se siente con regular motivación laboral pero con buena cultura organizacional ,relacionado a la supervisión constante que se da por el jefe inmediato ,quien buscara las mejores condiciones laborales con seguridad para el normal desarrollo de las actividades ,igualmente mejorara la condición física y ambiental del área de trabajo cumpliendo las normas hospitalarias con medidas de higiene ,prevención y protección al trabajador y usuario y/o cliente . Según Robbins y Coulter (2014) menciona que se necesita fuerza motivacional permanente con mayor flexibilidad laboral, con mejores ambientes por tal motivo se refleja la importancia de mejorar las condiciones físicas y ambientales del centro quirúrgico donde el grupo femenino predomina con 77.8% y 22.2% del sexo masculino, necesitando contar con ambientes en relación con el número de profesionales manteniendo como prioridad la seguridad.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional en los profesionales con una significancia $p < 0.01$ siendo <0.05 directa y positiva (Pearson de 0.443) con una fuerza de relación moderada, significancia $p < 0.01$ siendo <0.05 con la cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica de estudio.

Segunda: Existe relación de la dimensión 1 motivación intrínseca significativamente con la Cultura Organizacional, con un coeficiente de 0.736, siendo esta correlación positiva alta con una significancia de $p=0.001 < 0.05$. se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis del estudio

Tercera: Existe relación entre la motivación extrínseca y la cultura organizacional se relacionan de manera directa y positiva (Pearson de 0.639) con una fuerza de relación positiva moderada con una significancia $p < 0.01$ siendo <0.05 , aceptando la hipótesis del estudio.

Cuarta: Los resultados obtenidos permiten concluir la relación entre la motivación laboral y cultura organizacional en el personal médicos, interpretando que al existir mayor cultura hay poca motivación laboral, siendo el personal femenino que predomina en el centro quirúrgico.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: A la jefatura del departamento de anestesiología donde se presentara el resultado de la investigación ,con la finalidad de aplicar mejoras en la participación de los trabajadores involucrándolos con la gestión en salud , lo que ayudara a mejorar la insatisfacción del personal con beneficio para la institución, donde se irán adquiriendo buena cultura organizacional con buena motivación laboral ,fomentando capacitaciones continuas ,coaching laboral en salud anual ,mejores condiciones salariales y sobre todo reconocimiento al trabajador por los resultados obtenidos por su gestión con copia al legajo personal .

Segunda: A la gerencia quirúrgica para fortalecer los vínculos laborales, social, emocional, económico a los trabajadores buscando la satisfacción con retroalimentación a todas las áreas del hospital, con acreditación médica, fomentar actividades que fortalezca y engrandezca la competencia profesional con condiciones en su entorno con ambientes adecuados y saludables, promoviendo el reconocimiento del trabajador como estímulo de una buena satisfacción laboral. Siendo intermediario en reconocer las competencias profesionales del trabajador.

Tercera: A los profesionales de la salud continuar con el cumplimiento de las normas institucionales, adquirir conocimientos en gestión en salud en relación con el área de trabajo, mantener medidas preventivas, saludables y participar activamente en las capacitaciones programadas por el servicio y/o institución manteniendo un ambiente cordial de compañerismo entre los trabajadores.

REFERENCIAS

- Aghalari, Z., Dahms, H., Jafarian, S., & Gholinias, H. (2021) Evaluation of organizational and social commitments and related factors during the coronavirus pandemic of healthcare workers in northern Iran. *Revista globalización y salud* 17, N° 12. <https://doi.org/10.1186/s12992-020-00658-0>
- Agut S., y Carrero, V. (2007) *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Vol 23, N° 2 pp,203-225. Madrid España. <https://www.redalyc.org/pdf/2313/231317597003.pdf>.
- Alarcón, N., Ganga, F., Pedraja, L., y Monteverde, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Revista Medware* -mayo. DOI:10.5867/medwave.2020.04.7900.
- Arbaiza. L (2014). *Administración y organización, un enfoque contemporáneo* https://www.academia.edu/36367114/Lydia_Arbaiza_Fermini
- Arbolera, G y López, J. (2017) *Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburra*. DOI: <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Armas, M. (2019) *Hacer fluir el aprendizaje*. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2019, vol. 2, núm. Esp.1, ISSN: 0214-9877 / 2603-5987. <https://www.redalyc.org/journal/3498/349860126029/349860126029.pdf>
Article DOI: <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.2.3>.
- Ayu, G., Fakhri, M., Nurnida, I., B. & Kurnia (2021) *The Effect of Quality of Work life and Job Stress Toward Organizational Culture*. <http://www.ieomsociety.org/brazil2020/papers/822.pdf>
- Bernal, C. (2010) *Metodología de la investigación*. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales, tercera edición Pearson. <https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>.
- Betancourt, I., y Gonzáles, D. (1999). *Tesis. Satisfacción en el trabajo y calidad de servicio al cliente según la teoría dual de Herzberg*. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAN3837.pdf>

- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., y Benavides, A. (2020) La motivación y el desempeño laboral: El capital humano como factor clave en una organización. Revista científica de la universidad Cienfuegos Vol.12, N°3 mayo-Junio <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
- Bonavia, T., Prado, V. y García, A. (2010) Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. DOI: 10.18774 / 448x.2010.7.109
- Bosire, R., Muya, J., & Matula, D. (2021). Employee Recognition Programs and Employee Output as Moderated by Workers' union Activities: Evidence from Kenyatta National Hospital (KNH), Kenya. Revista Saudi Journal of Business and management studies ISSN 2415-6663 DOI: 10.36348/sjbms. 2021.v06i03.003. https://saudijournals.com/media/articles/SJBMS_63_61-70_c.pdf
- Cansino, V., Mellado, C (2021) cultura organizacional en centros de salud de la región del maule, chile: evaluación psicométrica de la escala de Denison (docs.). https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2117/354344/04_6812_Com_Cansino_v46n7_8_7.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cespedes, L. (2020) La cultura organizacional y su gestión desde un enfoque estratégico una revisión bibliográfica, análisis y valoraciones.URL: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/123/1231854010/index.html>
- Chiavenato (2011) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones, novena edición. McGraw Hill. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.
- Dhyan, R., Fahlev, M., & Ekhsan, M (2019) The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. DOI: 10.2991 / aebmr.k.200410.040.
- Donis (2012) Evaluación de la validez y confiabilidad de una prueba diagnóstica. Avances en Biomedicina, vol. 1, N°2, Julio-Diciembre pág. 73-81 <https://www.redalyc.org/pdf/3313/331328015005.pdf>

- Fabian, S. (2019) Compromiso organizacional y tipo de contrato laboral en Hospital del seguro social (Lima, Perú 2017). Revista Gerencia y políticas de salud, vol.18, num.37. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.rgps18-37.cocl>
- Fernández, V. (2020) Tipos de justificación en la investigación científica.Vo.4 nume.3, Revista Espiritu emprendedores DOI: <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Gómez, G., Betancourt, J., Zapata, N. (2012) Empresas familiares multigeneracionales. Vol.8 N°2, Julio-diciembre.<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=265425848003>
- Gómez, C., Rodríguez, J. (2013) Teorías de la cultura organizacional, <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezYJennyRodriguezrevisión2013.pdf>
- Gómez, I., y Bray, G. (2012) Cultura organizacional, aproximación sectorial en Bogotá. <https://www.redalyc.org/pdf/909/90925810005.pdf>
- Guzmán. G, Sánchez, W., Placencia, M., y Silva, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del tecnólogo medico en radiología. Revista CEA, ISSN-p2390-0725, ISSN-e 24 22-3182, Vol.6- N°12,pp,87-103. <https://doi.org/10.22430/24223182.1543>. <https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543/1685>
- Hernández, G., Murillo, S., y Torres, K. (2003) Cultura organizacional y bienestar laboral. Cuadernos de administración vol.16, núm. 25, enero-junio 2003 pp109-137 pontifica universidad Javeriana Bogotá Colombia. <https://www.redalyc.org/pdf/205/20502506.pdf>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018) Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill interamericana editores, s.a. dec.v. https://www.academia.edu/44551333/metodologia_de_la_investigaci%C3%93n_las_rutas_cuantitativa_cualitativa_y_mixta.

- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, P. (2014) Metodología de la investigación. 6ta edición McGraw-Hill education. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández, S. y Aduane, D. (2020), Técnica e instrumento de recolección de datos. Boletín científico de las ciencias de las economías administrativas del ICEA vol.9 N° 17 pág. 51-53. <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/article/view/6019/7678>
- Herzberg (1968) Una vez más: ¿cómo motiva usted a sus empleados? Sin incrementar las condiciones de trabajo, aumentar salarios o evadir tareas. Frederick Herzberg. Fuente: Harvard Business Review, January-February 1968, pags. 13-22. <https://academia.uat.edu.mx/pariente/Articulos/Administracion/Como%20motiva%20usted%20a%20sus%20empleados.pdf>.
- Jamal, B. & Anwar, G. (2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and its Influence Job Satisfaction. International journal of Engineering, Business and Management (IJEBM) ISSN: 2456-8678 [Vol-5, Issue-2, Mar-Apr 2021] Issue DOI: <https://dx.doi.org/10.22161/ijebm.5.2>
- Frederick Herzberg (1954), La teoría de la motivación e higiene. http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_estrategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- López, S. (2018) modelo semiótico de la cultura organizacional. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57022584/Modelo_Semiotico_de_Cultura_Organizacional-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1639447658&Signature=Q67iH0BWAxE0YZEqY6JlvY6IngBVpQmcpv3JpUMDvHonQ9Az6pJ5PnQDIImRpS~YX5lz1ydv6bTsC-c7TU4nzA7-kOu9So8jWv5OGYp2YLMgpVcleJ3zxlBDSRaOcj-fAqKcqESbfUTkA-uSFbbgvKAJ8gd5uVGTUkb-M4oFgAB0EQg9-2zQTui~mFD7yQTTarFzmWlomo~DU7OJ4ypqO2UaaHehOXGuW0XxphF6ia0vM68jFNg40juiXf9XYZMC1GMsm5fTXDEP6p6fOZtqmHjHkkLYCF8H3Oleh5u7zTvFyDT~RHz13oBMIXiwViSXG654heARwaPiHsSmGIOzegA__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA
- López, J. (2005) Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. Gestión en el Tercer Milenio, Rev. de Investigación de

- la Fac. de Ciencias Administrativas, UNMSM (Vol. 8, N.º 15, Lima, Julio 2005).
<http://www.acuedi.org/ddata/410.pdf>
- Marín, H., Placencia, M. (2017) Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horizonte medico* 17(4): 42-52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Merchán, A., López, F. (2015) La cultura organizacional versus la organización como cultura. *Revista ciencia Unemi* vol. 8, num,14 junio pg.113-121. <https://www.redalyc.org/pdf/5826/582663828014.pdf>
- Ministerio de Salud (2019) Plan de acción de mejora de cultura y clima organizacional. Instituto Nacional de salud mental "Honorio Delgado - Hideyo" (2019).
<http://www.insm.gob.pe/transparencia/archivos/datgen/dirfun/2019/RDN%C2%B0175-2019-1.pdf>
- Muntane, J. (2010) Introducción a la investigación básica. *Revista RAPD online* vol.33, N°3.Mayo -junio. https://www.researchgate.net/profile/Jordi-Muntane/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica/links/5ebb9e7d92851c11a8650cf9/Introduccion-a-la-Investigacion-basica.pdf
- OIT (2021) XXI conferencia interamericana de ministros de trabajo. https://www.oas.org/es/sedi/dhdee/trabajo_empleo/paginas/cpo_anuncio_XXI_cimt.asp
- Organización internacional del trabajo la agencia de las naciones unidas para el mundo del trabajo (2019). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_374813.pdf.
- Ortiz, M., Villar, E., y Llanos, M. (2021) Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores de la Red de Salud. *Revista Gaceta Scientific*. Vol. 7(1) Enero-marzo
<http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/1064/896>.
- Parashakti, R., Fahlevi, M., Ekhsan, M. (2019) The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector. *Revista Advances in economics, Business, and management research*, vol 135.

- Pedraza, L., Obispo, K., Vásquez, y Gómez. (2015) Cultura organizacional desde la teoría de Edgar Schein: Estudio fenomenológico. Revista Clío América, vol. 9 N°17 enero- Junio <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5139907>
- Pritchard, R & Ashwood, E (2008) Motivation, A Managers Guide to Diagnosing and improving Motivation. DOI <https://doi.org/10.4324/9780203888346>
- Prochazka, J., Scheel, T., Pirozek, P., Civilotti, T., Martina, B. & Maran, D. (2020) Data on work-related consequences of COVID-19 pandemic for employees across Europe. Elsevier vol,32 <https://doi.org/10.1016/j.dib.2020.106174>
- Puma, M y Estrada, E. (2020) La motivación Laboral y el compromiso organizacional. Revista ciencia y desarrollo. Universidad Alas <http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141/2263>.
- Ramírez, A. Metodología de la investigación científica <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
- Ramos, C. (2015), Los paradigmas de la investigación. Av. psicol.23(1) Enero-Julio. http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Carlos_Ramos.pdf
- Reild, L. (2013) Metodología de investigación en educación médica. Confiabilidad en la medición. Elsevier Inv. Ed. Med 2(6): 107-111. <http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n6/v2n6a7.pdf>
- Revista Electrónica Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina (sld.cu)
- Reyes, J., Moros, H., (2019) La cultura organizacional: Principales desafíos teóricos y metodológicos para el estudio. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201
- Ricoy, C. (2006) Contribución sobre los paradigmas de investigación. Revista do centro de Educacao vol,31 num,1 pág. 11-22. Brasil <https://www.redalyc.org/pdf/1171/117117257002.pdf>

- Robbins, S., & Coulter, M., (2014), Administración, decimosegunda edición. Pearson, México.
https://www.academia.edu/29083935/Administracion_libro_12_edicion.
- Rodríguez, E. (2005) Cultura ética e investigación en salud.
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v11n1/art02.pdf>
- Rodríguez, J. (2020) Acciones necesarias para mejorar la relación causa-efecto entre la inversión en prácticas de gestión de recursos humanos y la motivación en la empresa. Inf. tecnol. vol.31 no.2 La Serena Apr. 2020.
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000200207>
- Rodríguez, M., y Mendivelso, F. (2018) Diseño de investigación de corte transversal. Rev. Médica. Sanitas 21(3):141-146. Julio-Setiembre
https://www.researchgate.net/profile/Fredy-Mendivelso/publication/329051321_Diseño_de_investigación_de_Corte_Transversal/links/5c1aa22992851c22a3381550/Diseño-de-investigación-de-Corte-Transversal.pdf
- Sandoval, W. (2017) La Motivación. Rev. De ciencia de seguridad y defensa Vol. II número 2, <http://geo1.espe.edu.ec/wp-content/uploads/2017/10/Seguridad-y-Defensa-vol6.pdf#page=39>
- Satizabal, M., Cruz, A. y Unas, V. (2019) Condiciones de empleo de un grupo de docentes en Cali, Colombia:
<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/entramado/article/view/6080/5619>
- Segovia, C. (2019) Cultura organizacional y gestión por competencias en el Sistema de Recursos Humanos del Ministerio de Salud, 2017. Revista de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, ISSN-e 2313-1861, ISSN 1991-1734, Vol. 17, N.º. 24, 2019, págs. 337-364
- Soto, R. (2015). La tesis de maestría y doctorado en 4 pasos (2.^a ed.). Colección nuevo milenio.
- Suchyadi, Y. (2017) Relationship between Work Motivation and Organizational Culture in Enhancing Professional Attitudes of Pakuan University Lecturers. DOI: 10.33751/jhss.v1i1.372.

- Suricachi, L. (2020) Cultura organizacional y gestión administrativa de la municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. Revista científica Guacamaya. 5(1) Octubre-marzo, ISSN:2616-9711
- Thamrin.M., & Riyanto.S., (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggan Airport – Balikpapan. Revista IOSR Journal of dental and medical sciences (IOSR-JDMS) Vol.19.Issue 6 Ser 4 pp 40,47.
- Thanh, P., Yandi, A., & Mahaputra, R., (2020) Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence, and compensation (a study of human resource management literature studies. Revista DIJDBM vol,1 Issue 4, June 2020. <https://www.iosrjournals.org/iosr-jdms/papers/Vol19-issue6/Series-4/G1906044047.pdf>.
- Ulfa, M., Hamid, N., & Rasyid, W. (2020) The Influence of Organizational Culture, and motivation Leadership through Job Satisfaction on Employee Performance at Hasanuddin University. <http://doi.org/10.26487/hjbs.v2i1.301>
- Waterfield, K., Shah, G., kimsey, L., Mase, W., & Yin, S. (2021). Public Health Employees' Perceptions about the Impact of Emerging Public Health Trends on Their Day-to-Day Work: Effects of organizational climate and culture. International Journal of Environmental Research and Public Health 18,1703. <https://doi.org/10.3390/ijerph18041703>.
- Zhang, Z., Wang, S., Miao, C Mingzhu, S., Chen, T., & Yao, N. (2021) Substantial Differences in Turnover Intention Between Direct Care Workers in Chinese Hospitals and Long-Term Care Facilities. Elsevier Journal of the American Medical Directors Association,696-700.e1,22(3) xxx 1-5 DOI:<https://doi.org/10.1016/j.jamda.2020.09.006>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Operacionalización de variables

1.1. Variable Motivación Laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Motivación Laboral	En relación con los dos factores de Herzberg en que la satisfacción e insatisfacción de los empleados de una organización tiene mucha implicancia en la conducta del trabajador, relacionado con el puesto de trabajo, reconocimiento desempeño, responsabilidad y oportunidad de crecimiento profesional.	La variable será medida a través del instrumento cuestionario, a través de preguntas enfocada a las dimensiones, motivación intrínseca y motivación extrínseca con 8 indicadores y 41 ítems que tuvo una escala de Likert.	Motivación Intrínseca	Responsabilidad	Ordinal
				Realización	
				Reconocimiento	
			Motivación Extrínseca	Progreso de realización	
				Beneficios y servicios sociales	
				Supervisión	
Condiciones físicas y ambientales					
Salario					

Nota: Chiavenato (2011)

1.2. Matriz de Operacionalización Variable Cultura Organizacional.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional como los valores, creencias y principios principales en la gestión organizacional, en relación con la innovación de la organización. Asimismo, la interrelación de la cultura organizacional y el desempeño es considerada como la primera línea en el retorno a la inversión, aumento, calidad, innovación, y satisfacción del trabajador.	La variable de cultura organizacional fue medida con la ayuda de un cuestionario, basado en 60 preguntas relacionados a las 4 dimensiones involucramiento, consistencia, adaptabilidad, misión, con una escala ordinal de tipo Likert.	Implicación	Empowerment Trabajo en equipo Desarrollo de capacidades	Ordinal: Mala (60-139) Regular (140-219) Bueno (220-300)
			Consistencia	Valores, identidad Consenso laboral Coordinación	
			Adaptabilidad	Orientación Cliente y Aprendizaje	
			Misión	Dirección Estratégica	
				Metas	
				Visión	

Nota: Gómez y Rodríguez (2013)

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

2.1

CUESTIONARIO PARA MEDIR MOTIVACIÓN LABORAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal, se estudiará sobre la motivación laboral, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
Motivación Intrínseca		1	2	3	4	5
1	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho de iniciar mi labor					
2	Cumplo con empatía mis funciones, brindando lo mejor de mi					
3	Siento que el trabajo y sus metas se cumplen con normalidad					
4	La institución reconoce mi puntualidad					
5	Mi vocación de servicio es mi mayor responsabilidad					
6	Me Siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor profesional					
7	Establezco relaciones internas en la organización.					
8	Me siento bien con mi desempeño laboral.					
9	Colaboré activamente en el logro de los objetivos de la institución.					
10	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.					
11	Indago sobre temas que son de mi competencia.					
12	Siento la posibilidad de ascender profesionalmente en base a merito					
13	Siento que mis superiores suelen asignarme responsabilidades.					

14	Siento que puedo contar con mis compañeros en dificultades				
15	Siento que toman en cuenta mis opiniones en relación con el trabajo				
16	Siento satisfacción con la realización, cumplimiento y el resultado de mi desempeño laboral				
17	Siento que valoran la importancia de mi trabajo				
18	Me dan a conocer que mejoro día a día.				
19	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo				
20	Siento que se preocupan por las capacitaciones profesionales				
21	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.				
22	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.				
23	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.				
24	Soy capaz de llegar a mis metas programadas				
25	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.				
26	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.				
27	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la institución.				
28	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la institución.				
29	Mantengo una comunicación abierta con mis jefes inmediatos				
Motivación Extrínseca					
30	Tengo acceso a los servicios de salud de la institución				
31	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.				
32	Siento que mis iniciativas son escuchadas y valoradas				
33	Tengo una buena relación con mis compañeros.				
34	Siento un ambiente de armonía y confraternidad en mi entorno laboral				
35	Tomo de forma positiva nuevas modalidades de trabajo				
36	Siento que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.				
37	Suelo recibir asesoría y orientación por parte de mi jefe inmediato				

38	Siento que la infraestructura no es adecuada					
39	Siento que mi área de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y zonas seguras ante eventos adversos.					
40	Siento que todos mis materiales e implementos están completos para iniciar mi labor					
41	Considero que mi salario no es adecuado					

2.2 CUESTIONARIO PARA MEDIR CULTURA ORGANIZACIONAL

Estimado participante, el presente cuestionario es anónimo, está dirigido al personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal, se estudiará sobre la cultura organizacional, por lo que le agradeceré responder con la mayor honestidad posible. Los datos suministrados solo serán tomados para fines académicos, la información proporcionada será manejada y procesada de forma confidencial y es de carácter anónimo. ¿Desea participar como encuestado en esta investigación?

SI NO

Instrucciones: Lea detenidamente cada ítem y coloque con un aspa (x) en la alternativa de respuesta que considere pertinente.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	Enunciados	N	CN	AV	CS	S
Implicación		1	2	3	4	5
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Realizamos las tareas en equipo,					

9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades profesionales (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.					
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
Consistencia						
16	Los líderes y directores practican la misión y visión institucional					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a seguir de manera correcta y profesional.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos laborales					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos ocupacionales de la institución.					

29	Trabajar con alguien de otro grupo ocupacional es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
Adaptabilidad						
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos las mejores condiciones laborales dentro de la institución.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes, /pacientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas "se pierden por el camino"					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.					
45	Nos aseguramos de que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
Misión						
46	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	La Institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	La institución tiene una clara estrategia con visión al futuro.					
50	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.					

51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

Sección 1 de 2

Encuesta de Investigación

Estimado participante ,la presente encuesta trata de la Motivación laboral y Cultura Organizacional en el personal de Salud del Centro Quirúrgico del Hospital Sabogal, tiene por objetivo determinar si existe relación directa entre ambas variables ,los datos administrados solo serán tomados para fines académicos .

Instrucciones es de carácter anónimo por lo que agradeceré responder los siguientes enunciados la cual tiene 5 alternativas de respuesta y solo deberá marcar una .

Edad *

20 a 35 años

36 a 50 años

51 a 65 años

Sexo *

Femenino

Sección 2 de 2

Motivacion Laboral

la iniciativa de actuar a partir de una serie de procesos del comportamiento humano teniendo en cuenta la dirección, la intensidad y la persistencia en la consecución de una meta. La cual se puede medir a través en dos dimensiones 1) intrínseco; y 2) extrínseco

Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho de iniciar mi labor. *

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Cumplo con empatía mis funciones, brindando lo mejor de mí. *

Preguntas Respuestas Configuración

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios *

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios *

1. Nunca
2. Casi nunca
3. A veces
4. Casi siempre
5. Siempre

La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones *

1. Nunca
2. Casi nunca

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre



Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca

5. Siempre



La Institución reconoce mi puntualidad *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Mi vocación de servicio es mi mayor responsabilidad *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Me siento conforme con mi trabajo porque me ayuda a ser un mejor profesional *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas. *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a seguir de manera correcta y profesional. *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen *

- 1. Nunca
- 2. Casi nunca
- 3. A veces
- 4. Casi siempre
- 5. Siempre

Anexo 3. Cálculo de la muestra suficiente para la correlación de variable.

$$n = \frac{Z^2 \cdot p \cdot q \cdot N}{(N-1)E^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Dónde:

N = Población de estudio = 142 colaboradores

z = Valor del grado de confianza a un 95% = 1.96

p = Proporción de eventos favorables = 0.50

q = Proporción de eventos desfavorables q= (1-p) = 0.50

d = Error de predicción = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \cdot (0.5) \cdot (0.5) \cdot (142)}{(142 - 1)0.05^2 + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$

$$n = \frac{136.3768}{1.3129} = 103.87$$

Anexo 4. Validez y confiabilidad de los instrumentos de Juicio de expertos.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACION LABORAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Motivación Intrínseca							
1	Me agrada llegar temprano al trabajo porque me siento satisfecho de iniciar mi labor	X		X		X		
2	Cumplo con empatía mis funciones, brindando lo mejor de mi	X		X		X		
3	Siento que el trabajo y sus metas se cumplen con normalidad	X		X		X		
4	La institución reconoce mi puntualidad	X		X		X		
5	Mi vocación de servicio es mi mayor responsabilidad	X		X		X		
	Realización							
6	Me Siento conforme con mi trabajo porque me ayudan a ser mejor profesional	X		X		X		
7	Establezco relaciones internas en la organización.	X		X		X		
8	Me siento bien con mi desempeño laboral.	X		X		X		
9	Colaboro activamente en el logro de los objetivos de la institución.	X		X		X		
10	Me cuesta trabajo formar parte de un grupo.	X		X		X		
11	Indago sobre temas que son de mi competencia.	X		X		X		
12	Siento la posibilidad de ascender profesionalmente en base a merito	X		X		X		
13	Siento que mis superiores suelen asignarme responsabilidades.	X		X		X		
14	Siento que puedo contar con mis compañeros en dificultades	X		X		X		
	Reconocimiento							
15	Siento que toman en cuenta mis opiniones en relación con el trabajo	X		X		X		
16	Siento satisfacción con la realización, cumplimiento y el resultado de mi desempeño laboral	X		X		X		
17	Siento que valoran la importancia de mi trabajo	X		X		X		
18	Me dan a conocer que mejoro día a día.	X		X		X		
19	Cuando se toman decisiones me informan de ello en el área de trabajo	X		X		X		

	Progreso profesional						
20	Siento que se preocupan por las capacitaciones profesionales	X		X		X	
21	Estoy enterado del rendimiento actual de la organización.	X		X		X	
22	Me intereso por como mis compañeros realicen su labor.	X		X		X	
23	Tengo habilidad para participar activamente en el logro de una meta en común.	X		X		X	
24	Soy capaz de llegar a mis metas programadas	X		X		X	
25	Estoy dispuesto a colaborar más allá de mis responsabilidades cuando sea necesario.	X		X		X	
26	Si me asignan una tarea que no es de mi competencia hago lo posible por realizarla.	X		X		X	
27	El área que desempeño ayuda al crecimiento de la institución.	X		X		X	
28	Me siento seguro de poder ofrecer mejoras a la institución.	X		X		X	
29	Mantengo una comunicación abierta con mis jefes inmediatos	X		X		X	
	DIMENSION 2 Motivación extrínseca						
	Beneficios y servicios sociales						
30	Tengo acceso a los servicios de salud de la institución	X		X		X	
31	La empresa cuenta con el personal de seguridad para operaciones administrativas.	X		X		X	
32	Siento que mis iniciativas son escuchadas y valoradas	X		X		X	
33	Tengo una buena relación con mis compañeros.	X		X		X	
34	Siento un ambiente de armonía y confraternidad en mi entorno laboral	X		X		X	
35	Tomo de forma positiva nuevas modalidades de trabajo	X		X		X	
36	Siento que mi trabajo sería mejor si lo realizo solo.	X		X		X	
37	Suelo recibir asesoría y orientación por parte de mi jefe inmediato	X		X		X	
38	Siento que la infraestructura no es adecuada	X		X		X	
39	Siento que mi área de trabajo cuenta con una adecuada iluminación y zonas seguras ante eventos adversos.	X		X		X	
40	Siento que todos mis materiales e implementos están completos para iniciar mi labor	X		X		X	
41	Considero que mi salario no es adecuado	X		X		X	

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Implicación							
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	X		X		X		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	X		X		X		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita	X		X		X		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	X		X		X		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	X		X		X		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos de esta organización	X		X		X		
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.	X		X		X		
8	Realizamos las tareas en equipo,	X		X		X		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización.	X		X		X		
10	El trabajo se organiza de modo que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.	X		X		X		
11	La autoridad se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	X		X		X		
12	Las capacidades profesionales (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente.	X		X		X		
13	Este grupo invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	X		X		X		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva.	X		X		X		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	X		X		X		
	Consistencia							
16	Los líderes y directores practican la misión y visión institucional	X		X		X		

17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.	X		X		X		
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.	X		X		X		
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.	X		X		X		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a seguir de manera correcta y profesional.	X		X		X		
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	X		X		X		
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".	X		X		X		
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.	X		X		X		
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos laborales	X		X		X		
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.	X		X		X		
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.	X		X		X		
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.	X		X		X		
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos ocupacionales de la institución.	X		X		X		
29	Trabajar con alguien de otro grupo ocupacional es como trabajar con alguien de otra organización.	X		X		X		
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.	X		X		X		
	Adaptabilidad							
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	X		X		X		
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	X		X		X		
33	Adoptamos las mejores condiciones laborales dentro de la institución.	X		X		X		
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	X		X		X		
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.	X		X		X		
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.	X		X		X		

37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones	X		X		X		
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.	X		X		X		
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes, /pacientes.	X		X		X		
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes	X		X		X		
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	X		X		X		
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	X		X		X		
43	Muchas ideas “se pierden por el camino”	X		X		X		
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano.	X		X		X		
45	Nos aseguramos de que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda”.	X		X		X		
	Misión							
46	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	X		X		X		
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.	X		X		X		
48	La Institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X		
49	La institución tiene una clara estrategia con visión al futuro.	X		X		X		
50	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	X		X		X		
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.	X		X		X		
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.	X		X		X		
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.	X		X		X		
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		X		X		
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		X		X		
56	Tenemos una visión compartida de cómo será la institución en el futuro.	X		X		X		
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.	X		X		X		
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		X		X		

59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.	X		X		X		
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.	X		X		X		

Validación de experto 1.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [**X**] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mto: **DRA. TERESA CAMPANA AÑASCO**

DNI: **31035536**

Especialidad del validador: **Metodóloga**

03 de noviembre del 2021

Handwritten signature in blue ink, reading "T. Campana A.", enclosed in a rectangular box with diagonal lines.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación de experto 2.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mto: **DRA. JENNY MARTHA QUISPE LOPEZ**

DNI: **32924318**

Especialidad del validador: **Dra. Administración**

08 de noviembre del 2021



¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Validación de experto 3.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mto: **Mto. ALEJANDRO MARTINEZ FLORES**

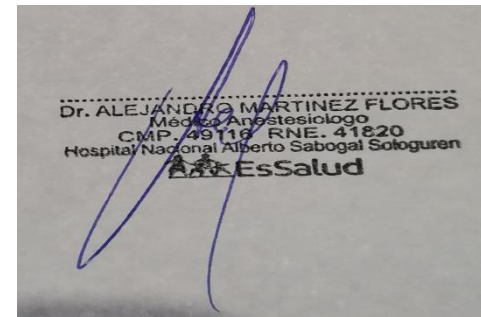
DNI: **40811817**

Especialidad del validador: **Mto. En Salud Ocupacional.**

06 de noviembre del 2021

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Dr. ALEJANDRO MARTINEZ FLORES
Médico Anestesiólogo
CMP 49116 RNE. 41820
Hospital Nacional Alberto Sabogal Sotoguren
EsSalud

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Autorización para recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Lima, 10 de noviembre de 2021
Carta P. 1341-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

Dra.
Inés Sáenz Ramírez
Jefa del Departamento de Anestesiología
Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ROMAN MIGUEL, DORA MARIA; identificada con DNI N° 09770080 y con código de matrícula N° 7002550632; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del hospital Sabogal del callao,2021.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestra estudiante investigador ROMAN MIGUEL, DORA MARIA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



[Handwritten Signature]
Orniero Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Anexo 6. Matriz de consistencia.

Título: Motivación Laboral y Cultura Organizacional en el personal de Salud del Centro Quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao, 2021

Autor: Dora María Roman Miguel

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional en el personal del Centro Quirúrgico del hospital Sabogal, 2021?</p> <p>Problema específico 1 ¿Qué relación existe entre la motivación intrínseca del personal y la cultura organizacional?</p> <p>Problema específico 2 ¿Qué relación existen entre la motivación extrínseca y la cultura organizacional?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional.</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación entre motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional.</p> <p>Objetivo específico 2 Determinar la relación entre motivación laboral extrínseca y la cultura organizacional.</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación directa entre la Motivación laboral y Cultura Organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao, 2021.</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre motivación laboral intrínseca y la cultura organizacional</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre motivación laboral extrínseca y la cultura organizacional.</p>	Variable 1: Motivación laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición
			Motivación intrínseca	Responsabilidad	1 al 5	Mala (41-95) Regular (96-150) Bueno (151-205)	Ordinal
				Realización	6 al 14		
				Reconocimiento	15 al 19,		
				Progreso Profesional	20 al 29		
			Motivación extrínseca	Beneficios y servicios sociales	30 al 34		
				Supervisión	35 al 37		
				Condiciones físicas y ambientales	38 al 40		
				Salario	41		
			Variable 2: Cultura organizacional				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles o rangos	Escala de medición
			Implicación	Empowerment	42 al 46	Mala (60-139) Regular (140-219) Bueno (220-300)	Ordinal
				Trabajo en equipo	47 al 51		
				Desarrollo de capacidades	52 al 56		
			Consistencia	Valores, identidad	57 al 61		
				Consenso laboral	62 al 66		
Coordinación	67 al 71						
Adaptabilidad	Orientación	72 al 76					
	Cliente y Aprendizaje	77 al 86					
Misión	Dirección Estratégica	87 al 91					
	Metas	92 al 96					
	Visión	97 al 101					

Anexo 7. Base de Datos del SPSS

ESTADISTICA tesis final .sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Visible: 123 of 123 Variables

	EDAD	SEXO	GRUPO OCUP	VINC.LA BOR	M1	M2	M3	M4	M5	M6	M7	M8	M9	M10	M11
1	2	1	1	2	4	4	3	2	5	5	4	4	3	2	5
2	2	1	2	2	5	5	3	5	5	5	5	4	1	5	5
3	3	2	1	1	5	5	4	1	5	4	4	5	4	2	4
4	2	2	1	2	5	5	4	2	5	4	4	4	4	3	3
5	1	2	1	3	4	5	4	3	5	5	5	5	5	1	5
6	3	2	1	1	4	4	4	1	5	4	5	4	5	3	5
7	2	2	1	2	4	5	2	1	4	4	3	3	3	2	4
8	2	1	1	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	1	4
9	3	2	1	2	2	5	2	1	5	3	2	3	3	2	5
10	2	1	1	2	5	5	4	1	5	5	5	5	5	1	5
11	3	1	1	1	5	3	3	1	5	5	4	5	4	3	4
12	2	2	1	2	5	5	3	3	5	5	4	5	4	2	5
13	2	1	1	2	4	5	3	3	5	4	4	5	5	2	4
14	1	2	1	3	5	5	5	1	3	4	2	5	3	1	5
15	1	1	1	3	4	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5
16	3	2	2	2	4	5	2	1	5	4	4	4	4	2	4
17	3	2	2	2	5	5	3	4	5	5	4	4	4	1	4
18	3	2	2	2	5	4	4	2	5	4	4	4	4	2	3
19	2	2	2	2	4	4	4	1	5	5	4	4	4	2	4
20	2	2	2	2	4	4	3	1	4	3	4	3	4	2	4
21	2	2	2	2	4	5	4	3	4	4	4	4	4	2	4
22	2	2	2	2	5	5	4	1	5	5	4	4	4	2	4

ESTADISTICA tesis final .sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Visible: 123 of 123 Variables

	M17	M18	M19	M20	M21	M22	M23	M24	M25	M26	M27	M28	M29	M30	M31
1	3	1	2	1	2	4	3	4	5	5	5	5	5	2	3
2	5	1	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	1	4	2	3	4	4	5	5	4	5	5	3	3	2
4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3
5	4	3	3	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	3
6	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
7	1	2	2	3	1	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3
8	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
9	3	2	2	2	1	3	4	4	4	3	5	4	4	3	5
10	1	1	2	1	3	3	5	5	4	4	5	5	3	2	3
11	5	3	3	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3
12	3	2	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3
13	4	2	3	2	2	3	5	5	4	3	5	5	5	4	4
14	5	1	3	1	3	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4
15	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4
16	4	2	3	3	3	5	3	2	4	3	4	4	5	3	3
17	3	5	4	3	1	5	5	4	4	4	4	5	5	2	3
18	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4
19	1	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2
20	1	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	5
21	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

ESTADISTICA tesis final .sav [DataSet1] - IBM SPSS Statistics Data Editor

File Edit View Data Transform Analyze Graphs Utilities Extensions Window Help

Visible: 123 of 123 Variables

	C87	C88	C89	C90	C91	C92	C93	C94	C95	C96	C97	C98	C99	C100	C101
1	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	5
2	1	1	1	2	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	2
3	2	3	3	3	5	3	2	2	4	2	1	2	1	2	4
4	4	4	4	4	3	3	2	4	5	4	3	3	4	4	4
5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2
6	3	3	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	4
7	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	3	4	2	3
8	3	4	4	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4
9	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3
10	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11	3	4	3	3	3	3	2	1	3	3	3	1	3	3	4
12	3	3	4	5	3	3	3	5	5	4	5	4	3	5	3
13	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
16	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
18	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3
19	3	4	4	4	3	1	2	2	3	2	1	4	3	3	4
20	3	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	3	1	3
21	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3
22	3	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	3	5	3	3
23	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3	2	4	3	3

Anexo 8. Otros datos

Tabla 3.

Validez del instrumento motivación laboral.

Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Mto. Alejandro Martínez Flores	100%	100%	100%	100%
Dra. Teresa Campana Añasco	100%	100%	100%	100%
Dra. Quispe López Jenny	100%	100%	100%	100%

Tabla 4.

Validez del instrumento cultura Organizacional.

Jueces	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Total
Mto. Alejandro Martínez Flores	100%	100%	100%	100%
Dra. Teresa Campana Añasco	100%	100%	100%	100%
Dra. Quispe López Jenny	100%	100%	100%	100%

Tabla 5

Prueba de confiabilidad de los instrumentos

Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach global

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,937	101

Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 1: Motivación Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Consistencia
0,871	Bueno

Estadística de fiabilidad – Alfa de Cronbach variable 2: Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de Consistencia
0,923	Bueno

Tabla 6

Distribución de frecuencia de la variable motivación laboral

Motivación laboral				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular Motivación	44	54.3	54.3	54.3
Buena Motivación	37	45.7	45.7	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Tabla 7*Distribución de frecuencia de la variable cultura organizacional.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje e válido	Porcentaje acumulado
Regular Cultura	59	72.8	72.8	72.8
Buena Cultura	22	27.2	27.2	100.0
Total	81	100.0	100.0	

Tabla 8*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
Motivación Laboral	.082	81	.200*	.982	81	.321
Cultura Organizacional	.098	81	.053	.971	81	.064

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Descriptivos

			Estadístico	Error estándar	
Motivación Laboral	Media		149.15	1.814	
	95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	145.54		
		Límite superior	152.76		
	Media recortada al 5%		148.78		
	Mediana		147.00		
	Varianza		266.678		
	Desv. estándar		16.330		
	Mínimo		117		
	Máximo		199		
	Rango		82		
	Rango intercuartil		22		
	Asimetría		.434	.267	
	Curtosis		.228	.529	
	Cultura Organizaci onal	Media		202.54	3.032
		95% de intervalo de confianza para la media	Límite inferior	196.51	
Límite superior			208.58		
Media recortada al 5%			201.53		
Mediana			201.00		
Varianza			744.526		
Desv. estándar			27.286		
Mínimo			152		
Máximo			292		
Rango			140		
Rango intercuartil			41		
Asimetría			.606	.267	
Curtosis			.314	.529	

Figura 4

Figura cruzada de la variable motivación laboral y cultura organizacional

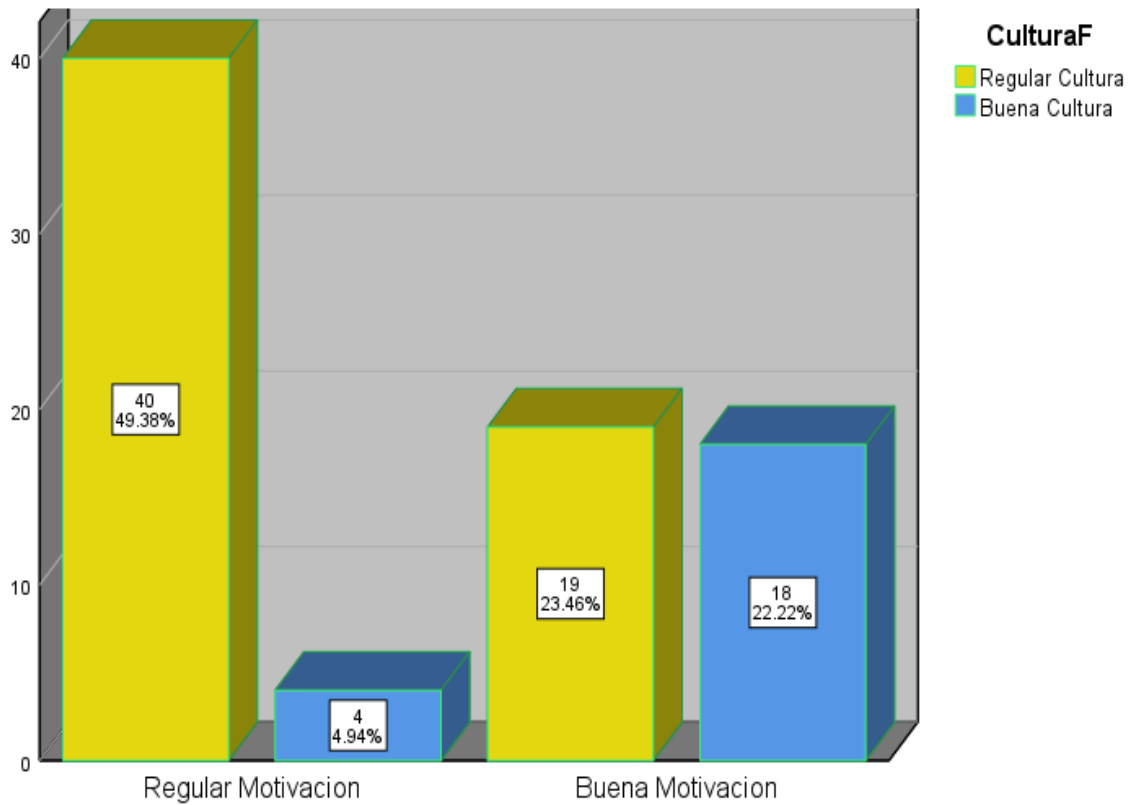


Figura 5. Q-Q normal de motivación laboral.

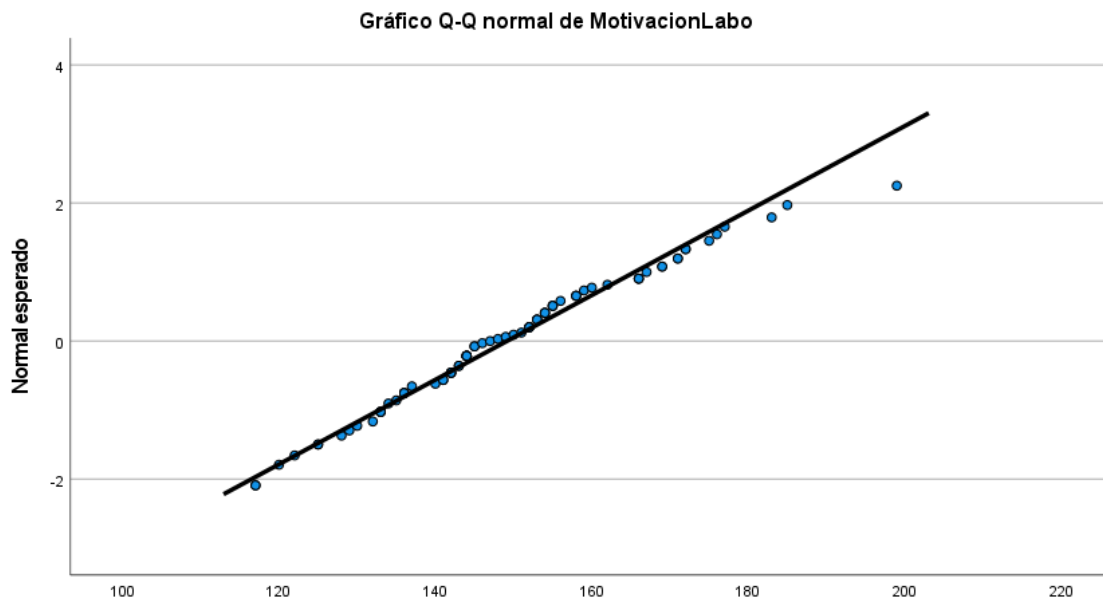


Figura 6. Q-Q normal sin tendencia de motivación laboral

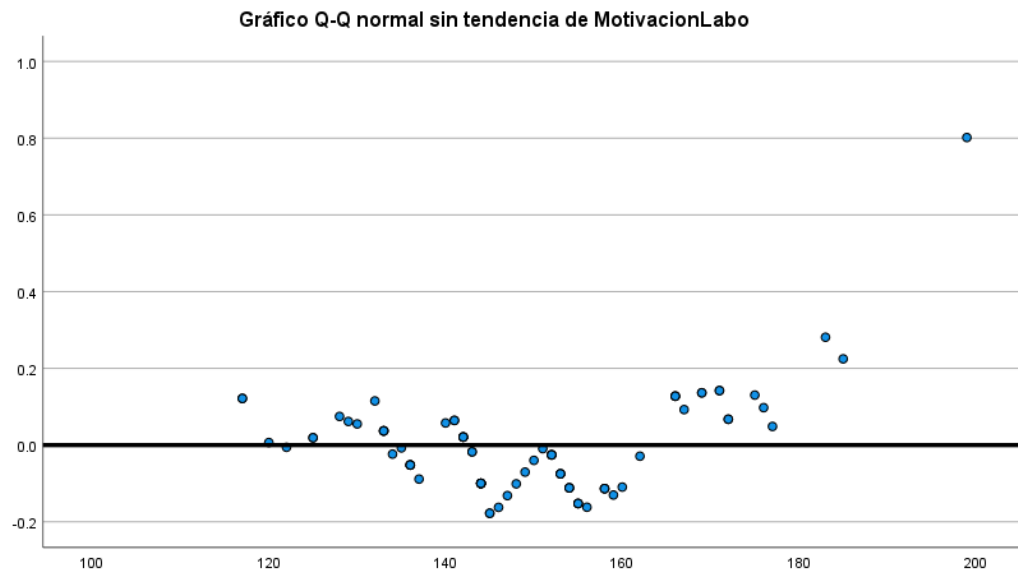


Figura 7. Q-Q normal de cultura organizacional.

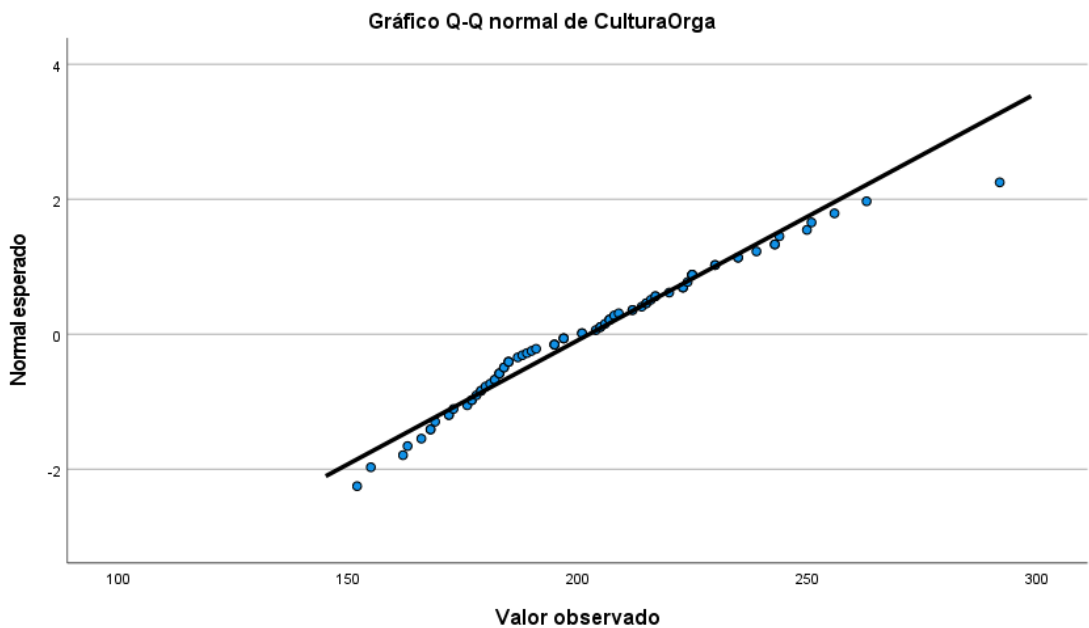


Figura 7 Q-Q normal de cultura organizacional.

