



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

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

**Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de  
salud de un Hospital del MINSA Bagua**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

**AUTORA:**

Pérez Bustamante, Ingrid Mardheli ([orcid.org/0000-0002-8576-0345](https://orcid.org/0000-0002-8576-0345))

**ASESORA:**

Dra. Gálvez Díaz, Norma del Carmen ([orcid.org/0000-0002-6975-0972](https://orcid.org/0000-0002-6975-0972))

**CO-ASESORA:**

Dra. Rivera Castañeda, Patricia Margarita ([orcid: 0000-0003-3982-8801](https://orcid.org/0000-0003-3982-8801))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A mis padres, por haberme forjado la persona que soy.

A mi esposo, por su apoyo incondicional y esas palabras de aliento que siempre se necesitan.

A mi hijo, por ser la fuente de inspiración y motivación para mejorar como persona y profesional.

**Ingrid Pérez**

## **Agradecimiento**

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por sus enseñanzas que me ayudaron a potenciar mis competencias profesionales y metodológicas.

A los profesionales de la salud que con su mejor disposición participaron en las encuestas para poder realizar esta investigación.

**Ingrid Pérez**

## Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	16
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32

## Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	17
Tabla 2. Caracterizar al personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	18
Tabla 3. Nivel de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	19
Tabla 4. Nivel de la cultura organizacional en su dimensión comportamiento según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	20
Tabla 5. Nivel de la cultura organizacional en su dimensión normas según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	21
Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>	62
Tabla 7. Nivel de la cultura organizacional en su dimensión filosofía según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	63
Tabla 8. Nivel de la cultura organizacional en su dimensión clima según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	64
Tabla 9. Nivel de la cultura organizacional en su dimensión valores según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	65
Tabla 10. Nivel de la variable motivación laboral según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	66
Tabla 11. Nivel de la motivación laboral en su dimensión intrínseca según la profesión y años de servicio del personal de salud	

	de un hospital del MINSA Bagua, 2022.	67
Tabla 12.	Nivel de la motivación laboral en su dimensión extrínseca según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del distrito de Bagua, 2022.	68
Tabla 13.	Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y las dimensiones de la motivación laboral del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	69

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del diseño de investigación

13

## Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022. La investigación fue tipo básica, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y nivel descriptivo-correlacional. La población estuvo conformada por 146 trabajadores de la salud, divididos entre enfermeros técnicos y titulados. Se empleó la técnica de la encuesta y se aplicó como instrumento al cuestionario escala de Likert por cada variable de estudio, los mismos que fueron validados por un juicio de expertos y con una alta confiabilidad en resultado de Alfa de Cronbach. Durante los análisis, se halló que las variables de la presente investigación no tienen una distribución normal, por tanto, se llegó a utilizar el coeficiente estadístico de Rho de Spearman. En cuanto a los resultados, se encontró un coeficiente de  $Rho=0,120$  para los enfermeros técnicos y un  $Rho=0,248$  para los enfermos técnicos en relación a la cultura organizacional y la motivación laboral. La conclusión determinó que ambas variables se relacionan de forma positiva baja, por ello, mejorar la cultura organización podría tener cierto impacto en la motivación laboral en el personal de salud.

**Palabras clave:** cultura organizacional, motivación laboral, personal de salud.

### **Abstract**

The objective of this research was to determine the relationship between organizational culture and work motivation in the health personnel of a hospital in MINSA of Bagua, 2022. The research was basic type, with a quantitative approach, non-experimental cross-sectional design and level descriptive-correlational. The population consisted of 146 health workers, divided between technical and graduate nurses. The survey technique was used and the Likert scale questionnaire was applied as an instrument for each study variable, which were validated by expert judgment and with high reliability in the Cronbach's Alpha result. During the analysis, it was found that the variables of the present investigation do not have a normal distribution, therefore, the Spearman's Rho statistical coefficient was used. Regarding the results, a coefficient of  $Rho=0.120$  was found for technical nurses and  $Rho=0.248$  for technical patients in relation to organizational culture and work motivation. The conclusion determined that both variables are related in a low positive way, therefore, improving the organizational culture could have some impact on work motivation in health personnel.

**Keywords:** organizational culture, work motivation, health personnel.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Toda organización debe tener muy presente sus valores y costumbres, ya que son las raíces de su identificación para formar su cultura organizacional, de hecho, muchas empresas que poseen una alta cultura organizacional son las más cotizadas por los empleadores, y es que uno de sus puntos más fuertes es que los integrantes que la componen se sienten a gusto de pertenecer allí (Méndez, 2019).

A nivel internacional, la cultura organizacional existe en diversas organizaciones alrededor del mundo, ya sea públicas o privadas, del rubro tecnológico o artesanal, e incluso en las costumbres y religiones, cada uno se adapta a las creencias y hábitos propios para regir su curso como organización. Las mejores organizaciones institucionales crean una identificación que hace sentir a sus integrantes un grado alto de pertenencia y orgullo de laborar ahí, ya que sus renombres se entornan entre los más altos y prestigioso (Forbes, 2020).

A nivel de América Latina, un informe internacional encuestó a 120 directivos ejecutivos de distintos países como México, Colombia, Brasil, Argentina y Perú y como resultados centrales alcanzó que más del 90% de ejecutivos aseveraba que emplean a la cultura como activo y como un pilar en aumentar su competitividad frente a otras organizaciones, además, un 80% opina que una buena gestión ayuda a reforzar la cultura organizacional y ayuda a superar las idiosincrasias impuestas por la región o nación (Spencer, 2018).

A nivel nacional, de acuerdo con un informe publicado en 2017 por Gestión, basado en un estudio de Deloitte Perú titulado "Tendencias Globales de Capital Humano 2015", el 50% de los ejecutivos manifestó que la problemática de cultura organizacional y bajo de compromiso es totalmente significativa.

Teniendo en cuenta la realidad problemática en distintos niveles, esta investigación parte en la región Amazonas, en el distrito de Bagua, donde el personal de salud que labora en un hospital ha expresado que no se siente a gusto con las normas y valores que rige la organización, como la estructura administrativa, los métodos de desempeño de trabajo, los valores como

institución y la manera de gestionar las funciones no hace que se sientan cómodos para trabajar. Asimismo, también dan a conocer que existe barreras burocráticas entre la parte baja del organigrama con otras de rango mayor. Debido a estas causas que afectan negativamente la cultura organizacional del hospital, se ha encontrado que el personal de salud ha perjudicado su motivación en el trabajo, haciendo notar en su baja productividad a la hora de realizar sus funciones, no brindarles el tiempo necesario a los pacientes y no darle un trato personalizado.

Mencionado lo anterior, se expone como problema general: ¿Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA de Bagua, 2022? Además, se plantearon los siguientes problemas específicos: ¿existe relación entre el comportamiento y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA de Bagua, 2022?; ¿existe relación entre las normas y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?; ¿existe relación entre la filosofía y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?; ¿existe relación entre el clima y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?; y, ¿existe relación entre los valores y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?

En cuanto a las justificaciones de la presente investigación, se mantiene una justificación teórica ya que este estudio parte de conocimientos teóricos basados en artículos científicos y aportaciones de autores expertos en el tema sobre las variables para dar a conocer los conocimientos que abarca la realidad problemática. En la justificación práctica esta investigación tendría como beneficio al cuerpo de salud que trabaja en el hospital, ya que les ayudaría a conocer cuáles son las limitantes de la cultura organizacional que afectan a la motivación laboral y brindándoles las recomendaciones del caso para solucionar tales defectos. En la justificación metodológica el presente estudio siguió las pautas del método científico y elaboró los instrumentos para recopilar los datos necesarios para plantear los resultados, estos mismos instrumentos mantiene validez y confiabilidad aceptables para volver a usarse en otros estudios de temática similar.

Asimismo, se expone como objetivo general: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022. Asimismo, se plantearon los siguientes problemas específicos: Caracterizar al personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; medir el nivel de cada dimensión de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022., medir el nivel de la variable motivación laboral según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022., identificar el nivel de cada dimensión de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022 y evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y las dimensiones de la motivación laboral del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.

A su vez, como hipótesis general se expuso: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022. También, se establecieron las siguientes hipótesis específicas: Existe relación significativa entre el comportamiento y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; Existe relación significativa entre las normas y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; Existe relación significativa entre la filosofía y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; Existe relación significativa entre el clima y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; y, Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Concerniente a los estudios en el marco exterior, Chávez (2021) se propuso diagnosticar la motivación y satisfacción laboral en los servidores públicos del Seguro de Salud Chimborazo. Se rigió mediante una metodología de tipo deductivo. Los resultados del estudio indican que la motivación más alta se encuentra en la escala de protección y seguridad, lo que refleja la importancia que tiene para el trabajador tener estabilidad y seguridad en su empleo. Esto sugiere que, cuanto más altas sean las necesidades básicas de un individuo, mayor será su deseo de buscar comodidad tanto emocional como física en su trabajo. La conclusión principal es que la motivación y las necesidades de autoestima, autorrealización, pertenencia social y protección y seguridad son fundamentales para mantener el equilibrio en una empresa y conseguir satisfacción laboral en los trabajadores.

Salan (2022) se enfocó en determinar la asociación de acuerdo a los factores de riesgo psicosocial y la motivación laboral de los empleados del Centro de Salud Artezon. Debido a que se busca encontrar la correspondencia entre variables, la investigación optó por diseño metodológico correlacional. Entre sus resultados demostró que gran parte de los trabajadores están comprendidos entre 18 y 40 años, el 91 % laboran en la asistencia primaria, el 56% de los trabajadores manifestaron que están sometidos a un alto riesgo psicosocial y el 94% apreciaron una escala regular sobre la motivación laboral. Concluyó que hubo una asociación significativa y fuerte entre el nivel de riesgo psicosocial y la motivación laboral en el Centro de Salud Artezon.

Betancourt (2018) se enfocó en examinar los elementos de la cultura organizacional en cómo se relaciona con el desempeño laboral en el personal de un Hospital de Guayaquil. La investigación fue cuantitativa de alcance descriptivo. En los resultados obtenidos existe una dependencia al nivel de significancia igual a 0,01 y una correlación del 87% entre las variables indicadas, por lo que se confirmará la hipótesis. Concluyendo que existen correlaciones entre las variables analizadas y cada grupo percibe estas variables de manera diferente.

Puruncaja (2021) realizó un estudio sobre la correspondencia teniendo en cuenta al clima organizacional entre la cultura organizacional de un hospital

público en Tungurahua, Ecuador. La metodología de su investigación fue sin práctica experimental de corte transaccional, criterio numérico. Utilizó como instrumento el cuestionario, que fue aplicado a 70 trabajadores. En los análisis de resultados demostró que las dimensiones de ambas variables fueron problemáticas. Concluyendo que el clima organizacional se correlaciona significativamente con la cultura organizacional con un p-valor menor a 0,05 y un coeficiente de Rho igual a 0,772.

Benítez (2019) en su estudio examinó la incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo. La metodología utilizada fue no experimental, transversal, cuantitativa y deductiva. Se recolectaron datos mediante encuestas y cuestionarios aplicados a 159 personas, incluyendo trabajadores y jefes inmediatos. Los resultados mostraron una correlación de 0.979 y una significancia del nivel 0.01. La conclusión es que existe una alta y significativa correlación positiva entre variables.

Antecedentes nacionales comprendidos en esta investigación, Soto (2018) su objetivo fue comprobar la dependencia entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores de salud en un hospital materno infantil. Utilizó un esquema de investigación de alcance descriptivo correlacional, diseño no experimental y corte transaccional. Empleó un cuestionario por variable a un total de 108 trabajadores. Los resultados principales determinaron que en la cultura organizacional el 49% de trabajadores manifiesta que es eficiente, un 41% manifiesta que es bastante eficiente y el 9% manifiesta que es un nivel medio, asimismo, obtuvo un valor de Rho equivalente a 0,761 y un p-valor < 0,05. Concluyó que sus variables guardan una relación positiva alta.

Polo (2022) planteó comprobar si la cultura organizacional es una herramienta que permite mejorar la gestión de RR. HH. en un hospital público. El diseño metodológico fue no experimental y transaccional, criterio numérico, alcance correlacional. Evaluó a 80 trabajadores administrativos como fuente estudio. Demostró que del 100% de servidores públicos (80 trabajadores administrativos del Hospital), el 91.3% considera que la cultura organizacional es buena, el 8.8% considera que es regular, asimismo, encontró un valor de

correlación igual a ,0460 y una Sig. (bilateral) equivalente a 0,001. Concluyó que sus variantes guardan una dependencia positiva moderada.

Suazo (2022) tuvo como objetivo comprobar de qué forma la cultura organizacional incide en motivación laboral en el personal de salud de una red de salud de Lima Sur. El diseño metódico contó con un diseño sin intervención experimental de corte transaccional, y alcance descriptivo-correlacional. Halló que en el personal de salud la cultura organizacional lo percibió en una escala media 44%, un 33% en escala eficiente y un 21% en escala deficiente. También, en la motivación laboral, un 55% lo manifiesta como regular, un 27% de forma alta y un 16% de forma baja. Asimismo, obtuvo un valor correlacional de Rho igual 0,775 y un valor de P igual a 0,000. Finiquitó que sus variantes inciden de forma directa y positiva alta.

Pulido y Serrano (2019) asociaron la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el cuerpo de enfermería de un Hospital de Lima. El marco metodológico tuvo alcance correlacional, criterio cuantitativo, diseño sin manipulación de variables y corte transaccional. Entre sus resultados descriptivos encontró que 36% del cuerpo de enfermería considera que la cultura organizacional se posiciona en un nivel regular, en cuanto a los resultados inferenciales, halló una Sig. (bilateral) menor a 0,05(p-valor=0,000) y un valor de Rho=0,649. Concluyó que hubo una relación positiva moderada entre variantes, y que incentivar a que los trabajadores compartan sus ideas e implementar políticas de puertas abiertas mejora la cultura organizacional para que el personal de enfermería aumente su satisfacción con su trabajo.

Espinoza y Gaspar (2018) se propusieron demostrar la dependencia entre la cultura organizacional y bienestar laboral en el personal de salud de un centro hospitalario de Huancavelica. El proceso de investigación fue no experimental, transaccional, correlacional. En cuanto a los resultados descriptivos el 23% de encuestados presenta una cultura organizacional flexible, y la parte inferencial encontró una Sig. (bilateral) menor a 0,05 y valor de Rho equivalente a 0,431. Pudo concluir que sus variantes tienen una correlación positiva moderada, y que reconocer y recompensar las contribuciones valiosas del personal de salud ayuda que la cultura organizacional se fortalezca para mejorar el ambiente de trabajo.

Bases conceptuales que respaldan a la variable cultura organizacional, Mena (2019) detalla que es un proceso de comportamiento que tiene sentido común para los trabajadores de una organización se diversifiquen del resto. Se comprende que hay cultura y este es un factor que es fácil de evaluar, por lo que es relevante que los integrantes entiendan y conozcan el ambiente de trabajo en el que se encuentran aptos para ser parte de las metas y proyecciones.

Sordo (2021) se define como un sistema operativo dinámico diseñado para impulsar a una organización hacia adelante. Podemos entenderla como una serie de valores y experiencias compartidas que amparan las acciones de la organización con el objetivo de conseguir sus metas.

Además, Pilligua y Arteaga (2019) destaca que los inconvenientes cotidianos de la cultura organizacional incluyen ambigüedad, falta de comunicación y una baja consistencia en los mensajes. Estos pueden llevar a un ambiente laboral discrepante y poco agradable, lo cual podría llevar a que el personal que integra la organización no sea leal a los objetivos y se puedan provocar problemas como la rotación constante, intimidación y hasta acoso. Para Carrero (2019) las organizaciones que tienen dudas sobre su estructura y organización pueden contratar a consultores externos para obtener una perspectiva diferente sobre su cultura, y también pueden recurrir a evaluaciones de empleados para recabar opiniones de su personal. Estas herramientas pueden ayudar a las empresas a detectar y abordar problemas con su cultura organizacional.

Jáuregui y Louffat (2019) explican que existen diferentes estilos de cultura organizacional, los cuales son: La cultura del clan, se enfoca en los individuos, en el sentido de que la empresa se siente como una gran familia feliz. Esta cultura sigue el lema de estar juntos a lo largo de todo, comprende un entorno de trabajo altamente colaborativo que es súper flexible donde cada individuo es valorado y la comunicación es una prioridad. Cultura de mercado, cree principalmente en la competencia y el crecimiento, donde perder no se considera una opción. Se trata de organizaciones que están más preocupadas por el éxito externo, es decir, la rentabilidad que por la satisfacción interna.

Además, Silva et al. (2021) detallan que la cultura de jerarquía, las empresas con culturas jerárquicas se adhieren a la estructura empresarial tradicional y valoran la calidad sobre la cantidad. Estas son empresas que ponen un fuerte énfasis en la institución, con una clara cadena de mando y varios escalones de gestión que dividen a los subordinados de los ejecutivos. Y, la cultura de la adhocracia, están arraigadas en la innovación y la toma de riesgos y siguen el lema: arriesgarse para obtener la galleta. Estas son las empresas que están a la vanguardia de sus campos, buscando producir la próxima gran cosa antes de que nadie más haya comenzado a hacer las preguntas apropiadas. Deben asumir riesgos para hacerlo.

Violeta (2018) destaca que la importancia de la cultura organizacional se debe a la rápida globalización de la competencia, que ha llevado a la aparición de nuevos mercados emergentes y a un entorno comercial cada vez más competitivo, dinámico e incluso provocador que pone a prueba a las organizaciones de manera constante.

La cultura organizacional aporte una serie de beneficios, estos presentan aspectos positivos a los cuales se les puede sacar provecho: Define la identidad de la organización: Especifica la imagen que se quiere proyectar y lo que le vuelve distinto al resto de competidores. Motivar al equipo: Los empleados comprometidos generalmente agregan más de sí mismo para cumplir con la organización. Fomenta los valores: Permite que los trabajadores operen bajo principios y su función se transparente y estratégica. Contratar a los mejores talentos, tener en cuenta que los trabajadores más talentosos prefieren trabajar en una organización donde les haga más felices (Maya et al., 2019)

Para mejorar la cultura organizacional en una organización, necesita establecer una misión y valores con los que sus empleados puedan relacionarse y sentirse parte. Es necesario tener en cuenta ciertas claves como: Ejemplo: Retroalimentación alentadora: Los empleados que se sienten escuchados tienen un sentido de pertenencia más fuerte. Facilitar la interacción entre los miembros. Socializar mejora la intimidad entre los integrantes de trabajo y optimiza la comunicación. Generando Impulso: talleres o actividades para promover los valores organizacionales. Esfuércese

por la transparencia: Mantener una comunicación abierta sobre los planes y objetivos futuros es una forma de involucrar a los empleados. Recompensar el buen trabajo y brindar herramientas cuando se cometen errores: reconocer los logros es una forma de motivar a su equipo y generar compromiso (Vargas & Flores, 2019).

En relación a la importancia de la variable cultura organizacional, influye en la forma en que los integrantes de la organización se sienten en el ambiente de trabajo, lo que puede afectar su satisfacción y su rectitud hacia la institución. Una cultura organizacional positiva estimula un ambiente agradable y saludable en el trabajo, lo que puede mejorar el bienestar y el rendimiento laboral (Charles et al., 2019)

Segrego et al. (2017) señala la importancia que todos los empleados quieren empatizar con una cultura organizacional particular. Por tanto, toda organización debe comunicar los valores, creencias, costumbres, normas y convenciones que la rigen. Por tanto, se pretende trabajar sobre la base de que todos los integrantes simpaticen con la cultura organizacional y difundan la identidad y las ambiciones organizacionales.

Por lo tanto, es indispensable evaluar las dimensiones de la cultura organizacional, según Mena (2019) se componen en las siguientes: comportamiento, normas, filosofía, clima y valores.

La dimensión comportamiento: son las conductas y el proceder de un individuo en sus actividades diarias, son la razón de ser organizaciones y se complementa con la forma en cómo circula la información. La dimensión normas: son reglas y procedimientos que la organización tiende a regular las distintas operaciones y maneras de actuar. La dimensión filosofía: se refiere a las formas en que se constituyen, se orientan y se desarrollan las estrategias y políticas de la empresa en un proceso que parte de las características de los distintos tipos de públicos. La dimensión clima, es el contexto intrínseco de una institución que se forma a partir del carácter de los empleados en cómo se relacionen los unos a los otros. La dimensión valores: Es la parte intrínseca de cualquier institución, esencialmente son cualidades de la cultura de las empresas, que son jerarquizados o asumidos de preferencia porque son

percibidos (en mayor o menor grado de conciencia), como elementos indispensables para alcanzar logros colectivos (Mena, 2019).

Respecto a las teorías relacionadas a la motivación laboral, Robbins (2018) detalla que la 'Teoría de la motivación' de Herzberg dice que hay dos factores a los que una organización puede ajustarse para influir en los niveles de motivación en el lugar de trabajo. Esos dos factores son: (1) factores motivadores: La presencia de factores motivadores anima a los empleados a trabajar más duro. Son los factores que se encuentran en el lugar de trabajo y (2) factores de higiene: El factor de higiene si no está presente desalentará a los empleados a hacer lo mejor que puedan en el trabajo. Por lo tanto, los factores de higiene son los factores circundantes que facilitan el comportamiento de los empleados.

Robbins y Coulter (2019) manifestaron que existen diversas formas de motivar a los trabajadores, entre las más resaltantes están: Reconocer el gran trabajo, establecer metas pequeñas y medibles, celebrar los resultados, fomentar el trabajo en equipo, Tomar descansos regulares, proporcionar claridad, dar sensación de seguridad, ser transparente, mantenerse positivo, fomentar el estilo de vida saludable, visualizar y compartir resultados

Por otra parte, en relación a los bases conceptuales de la motivación laboral, Chiavenato (2017) define la motivación es la fuerza que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o induce al menos una determinada actitud o comportamiento.

Gonzáles (2018) argumenta que la motivación de los empleados es el entusiasmo, el nivel de energía, el compromiso y la cantidad de creatividad que un empleado aporta a la organización a diario. Tiene que ver con qué tan comprometido se siente un empleado en conjunto con los objetivos de la organización y qué tan empoderado se siente.

Además, Chiavenato (2020) describe que la motivación laboral afecta lo que haces y el esfuerzo que pones para lograr una tarea de trabajo. De esta manera, la motivación laboral afectará al rendimiento y la productividad de las personas en la vida laboral. Por lo tanto, es importante comprender qué crea motivación laboral en diferentes personas.

Así mismo, Collantes y Arévalo (2017) postula que centrarse en la calidad y, en consecuencia, en los tipos motivacionales es fructífero en un contexto organizacional donde no todas las tareas son necesariamente inherentemente motivadoras, pero que, sin embargo, proporciona una forma de hacer que los empleados sientan voluntad, voluntad y elección al realizar sus tareas laborales.

Además, Fernández (2017) manifiesta que en su investigación demuestra que todo ello se traduce en más compromiso, mejores presentaciones y aprendizaje, mejor enfoque, más bienestar y, en general, más satisfacción, por nombrar algunos.

Teniendo en cuenta a Latham (2017) explica que las ventajas que los trabajadores estén motivados: (1) Creatividad mejorada: Es más probable que se les ocurran nuevas ideas y mejoras si disfrutan de su trabajo y están motivados para lograr lo mejor. Los empleados que están energizados y entusiasmados con su trabajo son más capaces de generar nuevas ideas, tanto para sus equipos como para la empresa en general. (2) Aumento del nivel de compromiso de los trabajadores: Incluso un individuo altamente comprometido puede desmoralizarse al trabajar junto a muchos compañeros de trabajo desconectados. Además, como los empleados comprometidos son esenciales para cualquier organización, aumentar el compromiso de los empleados proporciona numerosas ventajas. (4) Empleados más productivos: Los empleados que pueden lograr más en un tiempo más corto son fundamentales. En comparación con otros empleados, pueden hacer más simultáneamente. La producción de un grupo motivado de trabajadores puede aumentar si su trabajo es de un nivel excepcionalmente alto.

En cuanto a la importancia de la variable motivación laboral, para Peña y Villón (2018) motivar a los empleados es un aspecto vital del lugar de trabajo. Es la forma en que identifica el alto rendimiento como, en última instancia, los empleados motivados impulsan el negocio hacia adelante. Esto no debería ser algo que hagas una vez al trimestre: motivar a tus empleados debe ser la norma. Además, Salazar (2021) menciona que la motivación laboral juega un papel vital en el desarrollo de las organizaciones, ya que aumenta la

productividad y la eficacia de los empleados. Para lograr los objetivos de una organización, el empleador depende del desempeño de sus empleados.

Como expresa, Macías y Vanga (2021) detalla que la importancia de la motivación de los empleados radica en que reduce, de la rotación de empleados, puesto que es más probable que los empleados permanezcan en una organización que aumenta continuamente su motivación. Una empresa que ofrece bonos y comisiones cada vez que los empleados alcanzan un objetivo mensual es más probable que retenga a los trabajadores que una que no lo hace.

En esa misma línea, Chóez y Vélez (2021) opinan La motivación de los empleados juega un papel importante en la gestión de una empresa u organización. Independientemente del tipo, modelo o método, el uso del capital humano determina la eficiencia y las buenas condiciones de gestión en las organizaciones, especialmente si las organizaciones tienen como objetivo la educación o la capacitación, el capital humano es fundamental por lo que se necesita para mantener motivados a los empleados

Por lo tanto, es necesario examinar las dimensiones de la motivación laboral, puesto que, según Chiavenato (2017) considera que son dos: intrínseca y extrínseca.

La dimensión intrínseca significa que un individuo está motivado desde dentro. Él / ella tiene el deseo de desempeñarse bien en el lugar de trabajo porque los resultados están de acuerdo con su sistema de creencias. Por lo tanto, las creencias profundamente arraigadas de un individuo suelen ser los factores motivacionales más fuertes. Tales individuos muestran cualidades comunes como la aceptación, la curiosidad, el honor, el deseo de lograr el éxito.

La dimensión extrínseca significa que la motivación de un individuo es estimulada por factores externos: recompensas y reconocimiento. Por lo tanto, es posible que algunas personas nunca estén motivadas internamente y solo la motivación externa trabajaría con ellos para realizar las tareas. Las recompensas extrínsecas a veces pueden promover la voluntad en una persona de aprender un nuevo conjunto de habilidades.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

Se optó por seguir que la investigación sea básica en su tipo. Este tipo de investigación recibe el nombre de pura o fundamental, busca obtener conocimientos y comprensión en cierta área o materia de estudio, sin tener la necesidad de ocupar una aplicación práctica o inmediata (Arias & Covinos, 2021).

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño de investigación se optó por ser no experimenta-transversal y de alcance descriptivo-correlacional. Este diseño investigativo no controla ni manipula de manera activa las variantes de estudio. El investigador solo se limita a observar y medir el estado natural de cada variante (Baena, 2017).

La investigación correlacional busca verificar si existe asociación entre variables, pudiendo ser dos o más. Se emplea para establecer si cambios en una variable repercuten con cambios en otra variable. Su utilización mayormente en las ramas de ciencias sociales (Hernández et al., 2018).

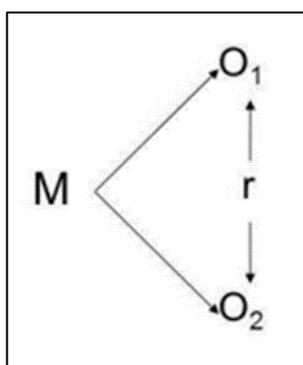


Figura 1. Esquema del diseño de investigación (Sánchez et al., 2018).

Donde cada valor significa:

M: personal de salud

O1: cultura organizacional

O2: motivación laboral

r: relación entre variables

### **3.2. Variables y operacionalización**

Variable: cultura organizacional.

- Definición conceptual: La cultura organizacional es la colección de valores, expectativas y prácticas que guían e informan las acciones de todos los miembros del equipo. Se crea a través de comportamientos consistentes y auténticos (Mena, 2019).
- Definición operacional: Analizar el conocimiento respecto la cultura organizacional mediante un cuestionario considerando las dimensiones normas, filosofía, clima y valores.

Variable: motivación laboral.

- Definición conceptual: La motivación laboral se define como la fuerza que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o induce al menos una determinada actitud o comportamiento (Chiavenato, 2017).
- Definición operacional: Analizar el conocimiento respecto a la variable motivación laboral mediante un cuestionario considerando las dimensiones intrínseca y extrínseca.

(En el anexo 03 se encuentra alojada la operacionalización de variables).

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

Como población de investigación se tuvo en cuenta 146 trabajadores de salud de un Hospital del MINSA Bagua. La población de estudio puede ser muy amplia, como en el caso de un estudio que analiza a todos los habitantes de un país, o puede ser más pequeña y específica, como en el caso de un estudio que solo incluye a los empleados de una empresa determinada (Barrero, 2022).

En cuanto a los criterios de inclusión, se consideró al personal técnico, licenciados y maestros del establecimiento de salud. Respecto a los criterios de exclusión, no comprende a los trabajadores de salud que no están bajo contrato y que no accedieron a participar de la investigación.

#### **3.3.2. Muestra**

Debido a que la cantidad de población es manejable no se consideró aplicar la técnica de muestreo. La muestra se selecciona de manera

estratificada para asegurarse de que sea representativa de la población en términos de características relevantes, como edad, género, ubicación geográfica y otros factores (Merino & Pintado, 2017).

### **3.3.3. Muestreo**

A su vez, la investigación fue de muestreo aleatorio simple. El objetivo del muestreo es seleccionar una muestra representativa de la población de manera que los resultados del estudio se puedan generalizar a la población en su conjunto (Cohen & Gómez, 2019).

## **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica empleada para llevar a cabo el presente estudio es la encuesta. Una encuesta consiste en un conjunto de reactivos o sujetos para obtener información o datos del sujeto, lo que permite considerar y evaluar trascendentalmente la confiabilidad y el sesgo que puede ocurrir en los datos del encuestado (Fuentes et al., 2020).

Se optó como instrumento para recopilar datos al cuestionario. Los cuestionarios se organizan en forma de recopilación de indicadores de las variables estudiadas, limitándose a documentos que contienen preguntas específicas de las personas objeto de estudio (Escorcía, 2017).

Para la validación se hizo presente la participación de tres especialistas en el tema de estudio para revisar y mejorar los cuestionarios de investigación, los cuales catalogaron que ambos instrumentos se encuentran listos para ser aplicables en el campo. La validez es un proceso que ayuda a perfeccionar los instrumentos de investigación por medio de un grupo de profesionales antes de ser enviados a los involucrados de la muestra (Ríos, 2017).

Respecto a la confiabilidad, se optó por utilizar una prueba piloto donde participaron 20 trabajadores de la salud para calcular el Alpha de Cronbach en las variables de estudio, teniendo como valores un resultado de 0,978 para el cuestionario de la primera variable y un resultado de 0,961 para el cuestionario de la segunda variable. La confiabilidad es un proceso estadístico que mide la fiabilidad de un instrumento por medio de análisis estadísticos antes de que se aplique por completo a una muestra de investigación (Yuni & Urbano, 2017).

### **3.5. Procedimientos**

En este estudio se aplicaron métodos de encuesta a los residentes de la población mencionados, los cuestionarios se crearon en formato digital y los registros de datos recolectados se trasladaron a hojas de cálculo para su posterior procesamiento y análisis, a través de las cuales se crearon y monitorearon tablas y gráficos. en discusiones con trabajos previos, dando lugar a conclusiones finales relacionadas con los objetivos propuestos.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Según los datos obtenidos en la encuesta, el procesamiento se realiza mediante el programa Microsoft Excel, en el que se ha creado una matriz de datos. Se crearon matrices de variables y matrices de datos en SPSS versión 25, los resultados de las mediciones se presentaron en tablas de contingencia (doble entrada) y se obtuvieron pruebas de hipótesis utilizando los coeficientes de Spearman, ya que los en la prueba de normalidad no tienen una distribución normal.

### **3.7. Aspectos éticos**

En el transcurso de la investigación, teniendo en cuenta los principios éticos y el cumplimiento de las normas de integridad, responsabilidad y honestidad, buscar información actual y confiable que brinde resultados veraces, para que la información sea oportuna y veraz en el ámbito en que fue realizada. Se respetan los derechos de los autores sobre toda la información y definiciones utilizadas, es decir, los conceptos o definiciones y teorías citadas con el propósito de trabajos de investigación cumplen con los parámetros establecidos por el estatuto de las normas American Psychological Association (APA). Para la elaboración del presente proyecto de investigación se planifico tiempo, dinero y sobre todo disposición de hacer bien las cosas, poniéndole mucho esfuerzo y ganas por culminar lo que se empezó.

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

			Cultura organizacional	Motivación Laboral
Titulados	Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	,120**
		de correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)	70	70
		Coeficiente de correlación	,120**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70
Técnicos (as)	Rho de Spearman	Cultura organizacional	1,000	,248**
		de correlación	.	,000
		Sig. (bilateral)	76	76
		Coeficiente de correlación	,248**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

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

*Nota.* El análisis de correlación muestra estadística para confirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los titulados /técnicos en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua ( $p < 5\%$ ). Para el caso de los titulados la correlación fue positiva muy baja (Rho= 0,120), mientras que para los técnicos la correlación fue positiva baja (0,248).

**Tabla 2***Caracterizar al personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

Características	Técnicos		Titulados			
		fi	hi%		fi	hi%
Edad	20 - 30	13	17,1	20 - 30	14	20,0
	31 - 40	25	32,9	31 - 40	20	28,6
	41 - 50	25	32,9	41 - 50	22	31,4
	51 - 60	13	17,1	51 - 60	14	20,0
Sexo	Masculino	24	31,6	Masculino	8	11,4
	Femenino	52	68,4	Femenino	62	88,6
Estado civil	Soltero (a)	17	22,4	Soltero (a)	27	38,6
	Conviviente	14	18,4	Conviviente	34	48,6
	Casado (a)	45	59,2	Casado (a)	9	12,9
Tiempo de servicio	Menor a 1 año	13	17,1	Menor a 1 año	13	18,6
	De 1 a 3 años	21	27,6	De 1 a 3 años	26	37,1
	Más de 5 años	42	55,3	Más de 5 años	31	44,3
Grado académico	Técnico (a)	76	100,0	Licenciado (a)	53	75,7
				Maestra (o)	17	24,3
<b>Total</b>		<b>76</b>	<b>100</b>		<b>70</b>	<b>100,0</b>

*Nota.* Con respecto a las características de los técnicos de salud: el 32.9% de ellos representaron entre el 31 a 40 además de 41 a 50 años de edad respectivamente, respecto al sexo el 68.4% fueron de sexo femenino y 31.,6% de sexo masculino. Referente al estado civil el 59.2% fueron casados 18.4% conviviente. Según el tiempo de servicio el 55.3% tenían más de 5 años, el 27.6% eran de 1 a 3 años, y el 17,1% pertenece a menor a 1 año. Respecto al grado académico el 100.0% son técnicos. Por otro lado, las características de los titulados de salud; referente a su

edad el 31.4% tuvieron entre 41 a 50 años. Respecto al sexo 88.6% son de sexo femenino y 11.4% de sexo masculino. Respecto a su estado civil el 48.6% fueron convivientes, 38.6% soltero. Respecto al tiempo de servicio el 44.3% tienen más de 5 años, 37,1% entre 1 a 3 años. En relación al grado académico el 75.7% solo tienen el nivel de licenciados.

**Tabla 3**

*Nivel de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		Cultura organizacional			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	0 0.0%	5 6.6%	8 10.5%	13 17.1%
	De 1 a 3 años	2 2.6%	3 3.9%	16 21.1%	21 27.6%
	Más de 5 años	3 3.9%	13 17.1%	26 34.2%	42 55.3%
	<b>Total</b>	5 6.6%	21 27.6%	50 65.8%	76 100.0%
	Menor a 1 año		1 1,4%	12 17,1%	13 18,6%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años		5 7,1%	21 30,0%	26 37,1%
	Más de 5 años		5 7,1%	26 37,1%	31 44,3%
	<b>Total</b>		11 15,7%	11 15,7%	59 84,3%

*Nota.* Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 34.2% evidencio nivel bueno de cultura organizacional con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 30.0% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de cultura organizacional.

**Tabla 4**

*Nivel de la cultura organizacional en su dimensión comportamiento según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		Comportamiento			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	1 1,3%	5 6,6%	7 9,2%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	2 2,6%	7 9,2%	12 15,8%	21 27,6%
	Más de 5 años	2 2,6%	13 17,1%	27 35,5%	42 55,3%
	<b>Total</b>	5 6,6%	25 32,9%	46 60,5%	76 100,0%
<b>Titulados</b>	Menor a 1 año	0 0,0%	3 4,3%	10 14,3%	13 18,6%
	De 1 a 3 años	0 0,0%	5 7,1%	21 30,0%	26 37,1%
	Más de 5 años	1 1,4%	4 5,7%	26 37,1%	31 44,3%
<b>Total</b>	1 1,4%	12 17,1%	57 81,4%	70 100,0%	

*Nota.* Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 35.5% evidencio nivel bueno de comportamiento con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 37.1% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de comportamiento.

## Análisis de tablas cruzadas

**Tabla 5**

*Nivel de la cultura organizacional en su dimensión normas según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		<b>Normas</b>			<b>Total</b>
		<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	0 0,0%	7 9,2%	6 7,9%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	3 3,9%	3 3,9%	15 19,7%	21 27,6%
	Más de 5 años	2 2,6%	13 17,1%	27 35,5%	42 55,3%
	<b>Total</b>	5 6,6%	23 30,3%	48 63,2%	76 100,0%
	Menor a 1 año	0 0,0%	3 4,3%	10 14,3%	13 18,6%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años	1 1,4%	3 4,3%	22 31,4%	26 37,1%
	Más de 5 años	0 0,0%	5 7,1%	26 37,1%	31 44,3%
	<b>Total</b>	1 1,4%	11 15,7%	58 82,9%	70 100,0%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 35.5% evidencio nivel bueno de normas con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 37.1% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de normas.

## V. DISCUSIÓN

Según los resultados procesados, en el objetivo general se determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud titulado de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; ya que se obtuvo un nivel de correlación de  $Rho = 0,120$  y una significancia =  $0,000$  ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), determinándose como una correlación positiva baja. Además, se determinó que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud técnico de un Hospital del distrito de Bagua; ya que se obtuvo un nivel de correlación de  $Rho = 0,248$  y una significancia =  $0,000$  ( $p\text{-valor} < 0,05$ ), determinándose como una correlación positiva baja.

Por otra parte, se caracterizó al personal de salud técnico mediante la edad, donde se halló que un 32,9% de ellos se encuentra entre la edad de 41 y 50 años, en el sexo que la mayoría son varones (68%), en el estado civil la mayoría son casados (59,2%), el tiempo de servicio la mayoría tiene más de 5 años (55,3%) y todos tienen como grado académico el técnico completo. (100%). También, se caracterizó al personal de salud titulado mediante la edad, donde se halló que un 31,4% de ellos se encuentra entre la edad de 41 y 50 años, en el sexo que la mayoría son mujeres (88,6%), en el estado civil la mayoría son convivientes (48,6%), el tiempo de servicio la mayoría tiene más de 5 años (44,3%), y el grado académico de la mayoría son licenciados (75,7%) y el resto tienen el grado académico de maestría (24,3%).

Los resultados anteriores tienen similitud con la investigación de Soto (2018), ya que determinó que la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal del Hospital Materno Infantil César López Silva de Villa El Salvador se correlacionan de forma positiva moderada, ya que se obtuvo un valor de  $Rho = 0,761$  y una significancia bilateral menor a  $0,05$  ( $p\text{-valor} = 0,000$ ). Por lo tanto, la cultura organizacional se refiere a las normas, valores y creencias compartidos por los miembros de una empresa u organización. Estos aspectos pueden influir en el desempeño laboral de las personas de varias maneras.

Se entiende que una cultura organizacional sólida y positiva puede fomentar la satisfacción en el trabajo y motivar a los empleados a esforzarse

al máximo. Esto se debe a que cuando los empleados se sienten valorados y conectados con la empresa, están más comprometidos y comprometidos con sus tareas. Además, una cultura organizacional sólida puede mejorar la comunicación y colaboración entre los empleados. Cuando los empleados se sienten cómodos hablando abiertamente con sus compañeros y superiores, pueden resolver problemas de manera más eficiente y colaborar en proyectos de manera más efectiva.

El comentario anterior lo respalda Mena (2019) ya que explicó que la cultura organizacional es un factor importante y fácil de evaluar, ya que es un comportamiento que tiene sentido común para los empleados y la diferencia del resto. Es esencial que los miembros de la organización comprendan y conozcan su entorno laboral para poder articular y enfatizar la misión, visión, valores, metas y objetivos de la empresa.

Asimismo, se encontró una equivalencia con los resultados de Chávez (2021) ya que demostró que motivación influye en satisfacción laboral en los servidores públicos del Seguro de Salud Chimborazo, ya que en resultados del estudio mostraron que la escala de protección y seguridad es el nivel más alto de motivación, lo que refleja la importancia que tiene para los trabajadores tener estabilidad y seguridad laboral. En otras palabras, a medida que las necesidades básicas de cada persona son más altas, hay un deseo más fuerte de buscar confortabilidad tanto emocional como física en el trabajo. La conclusión principal fue que la motivación, así como las necesidades de autoestima, autorrealización, sociales y de pertenencia, y protección y seguridad, son fundamentales para mantener un equilibrio en una empresa y lograr satisfacción laboral entre los trabajadores.

Se puede deducir que la motivación es uno de los principales factores que influyen en la satisfacción laboral de un individuo. La motivación se refiere a la energía y el impulso que una persona tiene para llevar a cabo una tarea o alcanzar un objetivo. Cuando una persona está motivada, suele tener una actitud positiva hacia su trabajo, es más productiva y está más comprometida con sus tareas. Esto puede llevar a una mayor satisfacción laboral, ya que la persona se siente realizada y valorada por su trabajo.

Chiavenato (2017) concuerda con enunciando anterior, ya que explica que cuando una persona no está motivada, puede tener una actitud negativa hacia su trabajo y puede sentirse desmotivada y desengañada. Esto puede llevar a una disminución en su productividad y compromiso, lo que a su vez puede llevar a una disminución en su satisfacción laboral. Por ello, la motivación es un factor crucial para la satisfacción laboral, ya que puede afectar positiva o negativamente la actitud de una persona hacia su trabajo y su desempeño en el mismo.

Asimismo, los resultados de Salan (2022) determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y la motivación laboral de los empleados del Centro de Salud Artezon, ya que en sus resultados encontró que la mayoría de los trabajadores están comprendidos entre 18 y 40 años, el 91 % laboran en la asistencia primaria, el 56% de los trabajadores manifestaron que están sometidos a un alto riesgo psicosocial y el 94% apreciaron a regular el nivel de motivación laboral. Concluyendo que existe una relación significativa, positiva, moderada entre el nivel de riesgo psicosocial y la motivación laboral. Por lo tanto, es importante que las empresas aborden estos factores de riesgo psicosocial para mantener un ambiente laboral saludable y motivador para todos los empleados.

Se puede evidenciar que los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo pueden afectar negativamente la motivación laboral de una persona. Estos factores pueden incluir el estrés, la falta de apoyo de los compañeros de trabajo o de la dirección, la falta de claridad en las expectativas laborales, el acoso o la discriminación, entre otros. Cuando las personas se enfrentan a estos factores en su lugar de trabajo, pueden sentirse desmotivadas, desconectadas de su trabajo y menos comprometidas con sus objetivos laborales.

Robbins y Coulter (2019) manifiestan una postura similar al enunciado anterior, ya que explicaron que existen varias maneras de motivar a los empleados, como reconocer su arduo trabajo, establecer metas pequeñas y medibles, celebrar sus logros, fomentar el trabajo en equipo, tomar descansos regulares, ofrecer claridad en las expectativas laborales, proporcionar

sensación de seguridad, ser transparentes en la comunicación y mantener una actitud positiva.

A su vez, se guarda similitud con el estudio Betancourt (2018), ya que analizó cuales son los factores los factores de la cultura organizacional que influyen en el desempeño laboral del personal de bodega del Hospital Civil Santa Teresita, donde los resultados obtenidos existen una dependencia al nivel de significancia igual a 0,01 y una correlación del 87% entre las variables. Por lo tanto, Los factores de la cultura organizacional que influyen en el desempeño laboral incluyen el liderazgo, las normas y valores compartidos por los miembros de la organización, el clima laboral, la comunicación y la colaboración entre los empleados, y la satisfacción laboral. También pueden influir otros aspectos como la estructura y el diseño del trabajo, la gestión del cambio y la formación y desarrollo de los empleados.

Se deriva que la cultura organizacional repercute en el desempeño laboral a través de elementos como el liderazgo, las normas y valores compartidos por la organización, el clima laboral, la comunicación y la colaboración entre los empleados y la satisfacción en el trabajo. Otros factores que pueden influir son la estructura y diseño del trabajo, la gestión del cambio y la formación y desarrollo de los empleados.

Vargas y Flores (2019) manejan un concepto similar al enunciando anterior, ya que sostienen que, para mejorar la cultura organizacional en una empresa, es importante establecer una misión y valores que sean significativos para los empleados. Esto les permite sentirse parte de la organización. Algunas claves para mejorar la cultura organizacional incluyen brindar retroalimentación alentadora para que los empleados se sientan escuchados y tengan un mayor sentido de pertenencia, facilitar la interacción entre los miembros del equipo, y realizar actividades que promuevan los valores organizacionales.

También, Puruncaja (2021) encontró resultados similares, ya que estableció que el clima organizacional influye en la cultura organizacional del Hospital Básico Píllaro, puesto que encontró un p-valor menor a 0,05 y un coeficiente de Rho igual a 0,772; que se interpreta como una correlación positiva moderada. Por lo tanto, el clima organizacional puede influir en la

cultura organizacional en un hospital de varias maneras. Un clima laboral positivo puede contribuir a una cultura organizacional que promueva la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar la calidad de los cuidados que se brindan a los pacientes. Un clima laboral negativo, por otro lado, puede contribuir a una cultura organizacional tóxica que pueda afectar negativamente la salud y el bienestar de los empleados, así como la calidad de los cuidados que se brindan a los pacientes.

Se demuestra que es importante trabajar en la creación de un clima laboral positivo en un hospital para contribuir a una cultura organizacional saludable y beneficiosa para todos los involucrados. Por consiguiente, para tener una cultura organizacional exitosa, es importante que la empresa tenga una cultura clara que ayude a unir a las personas y mantenerlas alineadas. Esto permite que las diferentes perspectivas se integren en un propósito común. La cultura organizacional también establece expectativas sobre cómo deben comportarse y trabajar los empleados, y cómo deben funcionar como equipo.

Esa misma línea, Violeta (2018) concuerda con la explicación anterior, ya que también afirma que la cultura organizacional se ha vuelto cada vez más importante debido a la globalización de los mercados y la aparición de nuevos mercados emergentes. Esto ha creado un entorno comercial altamente competitivo, dinámico e incluso agresivo en el que las organizaciones deben enfrentarse a constantes desafíos.

Por otro lado, la investigación Benítez (2019) encontró resultados similares al afirmar que la cultura organizacional se asocia con el desempeño laboral de los empleados del Hospital General Babahoyo, ya que resultados encontró una correlación igual 0,979 y una significancia en el nivel 0,01; que se interpreta como una correlación positiva muy alta. Por lo tanto, la cultura organizacional puede influir en la satisfacción y el compromiso de los empleados, lo que a su vez puede mejorar su desempeño en el trabajo. Cuando los empleados se sienten satisfechos y comprometidos con su trabajo, están más motivados y dispuestos a dar lo mejor de sí, lo que puede contribuir a un mejor desempeño en el trabajo.

Se puede evidenciar que una cultura organizacional saludable puede mejorar el desempeño laboral, porque una cultura organizacional fuerte y positiva puede motivar a los empleados y fomentar una mayor satisfacción en el trabajo. Cuando los empleados están motivados y satisfechos en su trabajo, suelen ser más productivos y comprometidos con la empresa.

González (2018) mediante su postura defiende el comentario anterior, ya que para él la motivación de los empleados se refiere a cuánto entusiasmo, energía, compromiso y creatividad aportan a la organización diariamente. Está relacionado con su grado de compromiso con los objetivos de la organización y su nivel de empoderamiento.

De igual manera, Soto (2018) en su investigación encontró resultados equivalentes entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en el personal del Hospital Materno Infantil César López Silva, ya que en sus resultados principales determinó que existe relación directa y significativa, ya que obtuvo un p-valor igual 0,000 y coeficiente de Rho igual a 0,761. Demostrando que la cultura organizacional también puede influir en la comunicación y la colaboración entre los empleados. Cuando existe una cultura organizacional saludable que promueve la comunicación abierta y el trabajo en equipo, los empleados pueden trabajar juntos de manera más efectiva, lo que puede mejorar su desempeño en el trabajo.

Sordo (2021) en ese contexto propuso un argumento similar al expuesto anteriormente, ya que desde su punto de vista La cultura organizacional es un enfoque operativo dinámico que se utiliza para impulsar a una organización. Se puede definir como un conjunto de creencias, valores y prácticas compartidos que respaldan sus acciones con el fin de lograr los objetivos de la entidad.

De igual forma, Polo (2022) sostuvo un resultado equivalente entre la cultura organizacional y la gestión de los recursos humanos de un hospital, ya que encontró un valor de correlación igual a ,0460 y una Sig. (bilateral) equivalente a 0,001. Por consiguiente, la cultura organizacional puede influir en la forma en que se lleva a cabo la gestión de los recursos humanos en una empresa. Es decir, si una empresa tiene una cultura organizacional que promueve la comunicación abierta y el trabajo en equipo, es más probable

que se lleven a cabo prácticas de gestión de los recursos humanos que fomenten la participación y la colaboración de los empleados en la toma de decisiones.

Entonces, se puede comprender que cultura organizacional que pueden mejorar la gestión de recursos humanos incluyen la claridad en cuanto a roles y responsabilidades, un ambiente de trabajo colaborativo y respetuoso.

En esa misma línea, Silva et al. (2021) concuerdan con el comentario anterior, ya que explicaron la cultura organizacional es la suma de percepciones, hábitos, y formas de interacción entre grupos en una organización que puede ayudar o impedir la implementación de la estrategia de la organización.

Por último, en las limitaciones de la investigación, la metodología cuantitativa en el procesamiento y análisis se tornó complicada, debido a que no contaba con el suficiente conocimiento en utilizar programas estadísticos, como a su vez, se el tiempo de recolección de datos fue demasiado limitado.

## VI. CONCLUSIONES

1. En la evaluación estadística se confirmó que existe relación significativa la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud titulado de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; puesto que la prueba de Rho encontró un valor equivalente a 0,120 y una Sig. (bilateral) inferir a 0,05 ( $p$ -valor=0,000), demostrándose una correlación positiva baja.
2. Se caracterizó al personal de salud técnico mediante la edad, donde se halló que un 32,9% de ellos se encuentra entre la edad de 41 y 50 años, en el sexo que la mayoría son varones (68%), en el estado civil la mayoría son casados (59,2%), el tiempo de servicio la mayoría tiene más de 5 años (55,3%) y todos tienen como grado académico el técnico completo. (100%). También, se caracterizó al personal de salud titulado mediante la edad, donde se halló que un 31,4% de ellos se encuentra entre la edad de 41 y 50 años, en el sexo que la mayoría son mujeres (88,6%), en el estado civil la mayoría son convivientes (48,6%), el tiempo de servicio la mayoría tiene más de 5 años (44,3%), y el grado académico de la mayoría son licenciados (75,7%) y el resto tienen el grado académico de maestría (24,3%).
3. En la evaluación estadística se confirmó que existe relación significativa entre la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; ya que, el 34.2% evidencio nivel bueno de cultura organizacional con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, el 37.1% en tiempo de servicio represento quienes tuvieron más de 5 años y a un nivel bueno de compromiso organizacional.
4. En la evaluación estadística se confirmó que existe relación significativa entre la motivación laboral según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; ya que, el 26.3% evidencio un nivel medio de motivación laboral con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, el 37.1% cuenta con el mismo tiempo de servicio y a nivel medio.
5. Se logro medir el nivel de cada dimensión de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de

salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022; presentando en nivel bueno en 35,5% de más de 5 años de los técnicos a comportamiento, además el nivel bueno en 37.1% de más de 5 años a los titulados. En la dimensión normas, el nivel bueno de 35,5% y 37,1% de más de 5 años de los técnicos y titulados respectivamente. En la dimensión filosofía, el nivel bueno de 30,3% y 34,3% de más de 5 años de los técnicos y titulados respectivamente. Además. En la dimensión clima, el nivel bueno de 34,2% y 44,3% de más de 5 años de los técnicos y titulados respectivamente. Igualmente, en la dimensión valores el nivel bueno de 34,2% y 37,1% de más de 5 años de los técnicos y titulados respectivamente.

6. Se encontró con la dimensión intrínseca relacionado con la dimensión comportamiento cuenta con una correlación positiva alta estadísticamente significativa ( $p < 0.01$ ), además con la dimensión normas, y con la dimensión valores. Sin embargo, con la dimensión filosofía cuenta con una correlación positiva moderada estadísticamente significativa ( $p < 0.01$ ) al igual con la dimensión clima. Además, la dimensión extrínseca relacionado con la dimensión comportamiento tiene una correlación positiva alta estadísticamente significativa ( $p < 0.01$ ); igualmente con la dimensión normas y la dimensión clima. Sin embargo, se encontró con la dimensión filosofía tiene una correlación positiva moderada estadísticamente significativa ( $p < 0.01$ ); y con la dimensión valores.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al cuerpo directivo de un Hospital del MINSA Bagua implementar un sistema de "reconocimiento de pares" en el que los empleados puedan dar y recibir elogios y reconocimientos de sus compañeros de trabajo. Esto puede fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y positivo, y también puede ayudar a motivar a los empleados y a mejorar su satisfacción en el trabajo. Además, este sistema puede ser una forma efectiva de recompensar el trabajo duro y el desempeño exitoso sin depender exclusivamente de la evaluación del desempeño tradicional.
2. Se recomienda al jefe de recursos humanos mejorar la ejecución de la cultura organizacional en la institución como parte de la estrategia de desarrollo de políticas que buscan mejorar la gestión y el manejo del personal. Esto puede incluir el desarrollo profesional del personal a través de alianzas con instituciones de educación superior especializadas en unidades críticas, con el objetivo de mejorar su desempeño y motivación en el trabajo.
3. Se recomienda al personal de la salud del Hospital cumplir con las normas institucionales, adquieran conocimientos en gestión en salud relacionados con su área de trabajo, mantengan medidas preventivas y saludables, y participen activamente en las capacitaciones programadas por el servicio y/o institución. También se sugiere que mantengan un ambiente cordial y de compañerismo entre los trabajadores.
4. Se recomienda al personal técnico de enfermería del Hospital aprender sobre técnicas y estrategias efectivas de trabajo en equipo a través de cursos y programas de formación, por medio de las habilidades comunicativas y de resolución de conflictos para mejorar la colaboración y el apoyo mutuo en el equipo.
5. Se recomienda al personal profesional de enfermería del Hospital aprender a escuchar activamente y a ofrecer feedback constructivo para fomentar un ambiente de trabajo respetuoso y positivo, como también participar en actividades de equipo y eventos sociales para desarrollar relaciones positivas con los demás miembros del equipo.

## REFERENCIAS

- Arias, J. y Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación (Primera edición ed.). (E. C. EIRL, Ed.) Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú.
- Baena, P. G. M. E. (2017). Metodología de la investigación (3a. ed.). Editorial Grupo Editorial Patria. <http://ebookcentral.proquest.com>
- Barrero, J. (2022). Apuntes sobre metodología de la investigación científica. Colecciones Culturales Editores Impresores.
- Benítez, R. (2019). La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Betancourt, R. (2018). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral del personal del área de bodega: caso Hospital Civil Santa Teresita. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/11870>
- Carrero, Y. (2019). Identidad Corporativa y los Valores Organizacionales, desde un Liderazgo de Avanzada. Revista Scientific, 4(14), 347–366.
- Charles, W., Gareth, R. y Jones (2019). Administración estratégica (8ª ed.) México D.F.: McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2017). Introducción a la Teoría General de la Administración (10º Ed.). Editorial McGraw-Hill
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del Talento Humano (5ta ed.). Edital Mc Graw Hill
- Chóez, M., y Vélez, L. (2021). Motivación laboral y su relación con el nivel de compromiso organizacional en las escuelas de conducción. Polo del Conocimiento, 6(4), 88-107. <https://bit.ly/3Ylxnzi>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). Metodología de la investigación, ¿para qué? Editorial Teseo
- Collantes Zapata, J., y Arévalo Ipanaque, J. (2017). Motivation and labor satisfaction of the nurse in a Lima-Perú hospital. Rev. Cienc. Arte Enferm., 2(2), 19-24. doi:10.24314/rcae. 2017.v2n2.04
- Escorcía, O. (2017). Manual para la investigación: Guía para la formulación, desarrollo y divulgación de proyectos. Editorial Universidad Nacional de Colombia.

- Espinoza, A. y Gaspar, J. (2018). Cultura organizacional y el bienestar laboral en profesionales de salud del Centro de Salud Ascensión, Huancavelica, 2018. Universidad Nacional de Huancavelica. [https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051\\_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2136/9-.%20T051_47492664.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fernández Iturriaga. (2017). La motivación Extrínseca e intrínseca de los empleados como éxito para las organizaciones laborales. Longroño: Universidad la Rioja. [https://biblioteca.unirioja.es/tfe\\_e/TFE002648.pdf](https://biblioteca.unirioja.es/tfe_e/TFE002648.pdf)
- Forbes (2020). La importancia de la cultura organizacional en el mundo Post Covid-19. <https://www.forbes.com.mx/la-importancia-de-la-cultura-organizacional-en-el-mundo-post-covid-19/>
- Fuentes, D., Toscano, A., Malvaceda, E., Díaz, J. y Díaz, L. (2020). Metodología de la investigación: conceptos, herramientas y ejercicios prácticos en las ciencias administrativas y contables. Editorial Universidad Pontificia Bolivariana
- Gestión (2017). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso laboral es su principal problema. Gestión. Perú. <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/87-empresasconsidera-falta-compromiso-laboral-principal-problema-105592>
- González, S. (2018). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Hernández, A. Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. y Moreno, L. (2018). Metodología de la investigación científica. España: Editorial Área de Innovación y Desarrollo
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, L. (2018). Metodología de la investigación. Editorial Mc Graw Hill
- Jáuregui, K. y Louffat, E. (2019). Cultura y Clima Organizacional: Fundamentos e instrumentos. (1era ed.) Editorial Pearson Education.
- Latham, G. (2017). Work motivation: History, theory, research, and practice. SAGE Publications, Inc., <https://dx.doi.org/10.4135/9781506335520>
- Macías, E., y Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana De Gerencia, 26(94), 548-567. <https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6>

- Maletta, H. (2019). Epistemología aplicada: Metodología y técnica de la producción científica.
- Marín, H. & Placencia, M. (2017) Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*; 17(4), 42-52. <http://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Maya, A., Vallejo, A., Ramos, V. y Borsic, Z. (2019). Cultura organizacional e innovación en las empresas. *Ciencias América*, 8(2). <https://www.cienciamerica.edu.ec/index.php/uti/article/view/215>
- Mena, D. (2019). La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. *Pensamiento & Gestión*, 1(46), 11-47. <https://doi.org/10.14482/pege.46.1203>
- Méndez, C. (2019). Elementos para la relación entre cultura organizacional y estrategia. *Revista Universidad y Empresa*, (37), 136-169. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.7681>
- Merino, M. y Pintado, T. (2017). Herramientas para dimensionar los mercados: la investigación cuantitativa. Madrid: ESIC Editorial
- Muñoz, A. y Chávez, M. (2021). Motivación y satisfacción laboral de los servidores públicos del Seguro de Salud de Chimborazo [Tesis de maestría]. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86478>
- Peña, H., y Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). The labor climate as a key factor in the productive performance of companies. case study: Hardepex Cía. Ltda. *Radalyc*, 1-25.
- Polo, J. (2022). Cultura organizacional y gestión de recursos humanos en un hospital público del Ministerio de Salud en el año 2021. 2017 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82209>
- Pulido, R. y Serrano, A. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias del Hospital II Lima Norte Callao-2018. Universidad Nacional del Callao. <http://hdl.handle.net/20.500.12952/4594>

- Puruncaja, M. (2021). Clima organizacional y su relación con la cultura organizacional del hospital básico Píllaro. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/16308>
- Ríos, R. (2017). Metodología para la investigación y redacción. Editorial Servicios Académicos Intercontinentales S.L.
- Robbins, P. (2018). Comportamiento Organizacional. (10ma ed.). México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2019). Administración (12ma ed.). México: Pearson Educación México.
- Salan, P. (2022). Factores de riesgo psicosocial y la motivación laboral de los trabajadores del Centro de Salud Artezón [Tesis de maestría]. Universidad Regional Autónoma de los Andes. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/14907>
- Salazar, L. (2021). Motivación y Calidad de vida laboral en el personal asistencial del Hospital Hugo Pesce Pescetto, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(3), 3677-3700. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i3.558](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i3.558)
- Salgado, C. (2018). Manual de investigación: teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat
- Segredo, A., García, A., León, P. y Perdomo, I. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. Una aproximación conceptual. *Infodir*, 24, 86-99. <http://revinfodir.sld.cu/index.php/infodir/article/view/200>
- Silva, L., Caldas, C., Fassarella, C., y Souza, P. (2021). Efecto de la cultura organizativa para la seguridad del paciente en el entorno hospitalario: revisión sistemática. *Aquichan*, 21(2), e2123. <https://doi.org/10.5294/aqui.2021.21.2.3>
- Sordo, A. (2021). Cultura organizacional: tipos, elementos y ejemplos extraordinarios. <https://blog.hubspot.es/marketing/cultura-organizacional>
- Soto, C. (2018). Cultura organizacional y desempeño laboral en el personal del hospital materno infantil César López Silva de Villa El Salvador – 2017 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41260>

- Spencer Stuart. (2018). La percepción de la cultura organizacional en América Latina. [https://www.spencerstuart.com/-/media/2018/april/the\\_perception\\_organizational\\_culture\\_latin\\_america\\_spanish.pdf](https://www.spencerstuart.com/-/media/2018/april/the_perception_organizational_culture_latin_america_spanish.pdf)
- Suazo, L. (2022). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2021 [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86478>
- Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación Bibliotecológica*, 33(797), 149-174. <http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Violeta, S. (2018). *Organizational Culture and Behavioral Shifts in the Green Economy*. (1era ed.) Editorial Business Science Reference.
- Yuni, J. y Urbano, C. (2017). *Técnicas para investigar*. Editorial Brujas.

## ANEXOS

### Anexo 01. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura organizacional	La cultura organizacional es la colección de valores, expectativas y prácticas que guían e informan las acciones de todos los miembros del equipo. Se crea a través de comportamientos consistentes y auténticos (Mena, 2019).	Esta variable se medirá por un cuestionario considerando las siguientes dimensiones: comportamiento, normas, filosofía, clima y valores.	Comportamiento	Conducta Proceder	<b>Medición:</b> Ordinal  <b>Escala:</b> Likert  1 - Nunca 2 - Casi nunca 3 - A veces 4 - Casi siempre 5- Siempre
			Normas	Normativa Reglas	
			Filosofía	Ideologías Tradiciones	
			Clima	Ambiente interno Interacción	
			Valores	Respeto Tolerancia	
Motivación laboral	La motivación laboral se define como la fuerza que impulsa a una persona a actuar de cierta manera o induce al menos una determinada actitud o comportamiento (Chiavenato, 2017).	Esta variable se medirá por un cuestionario considerando las siguientes dimensiones: intrínseca y extrínseca.	Intrínseca	Sueldo Oportunidades Reconocimiento	
			Extrínseca	Seguridad Estabilidad Reconocimiento	

## Anexo 02. Matriz de consistencia

Problema General	Objetivo General	Hipótesis Específica	Variables	Metodología
¿Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	<b>Variable Independiente:</b> Cultura organizacional	<b>Tipo:</b> básica  <b>Enfoque:</b> cuantitativo
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"><li>• Comportamiento</li><li>• Normas</li><li>• Filosofía</li><li>• Clima</li><li>• Valores</li></ul> <b>Variable Dependiente:</b> Motivación laboral	<b>Diseño:</b> no experimental, transversal  <b>Nivel:</b> Descriptivo correlacional.
¿Existe relación entre el comportamiento y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?	Caracterizar al personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.  Medir el nivel de cada dimensión de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	Existe relación significativa entre el comportamiento y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.	Dimensiones: <ul style="list-style-type: none"><li>• Intrínseca</li><li>• Extrínseca</li></ul>	<b>Población:</b> 70 trabajadores de la salud  <b>Muestra:</b> 60 trabajadores de la salud
¿Existe relación entre las normas y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?	Medir el nivel de la variable motivación laboral según la profesión y años de servicio del	Existe relación significativa entre las normas y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.		
¿Existe relación entre la filosofía y la motivación laboral en el		Existe relación significativa entre la filosofía y la motivación laboral en el		

<p>personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre el clima y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?</p> <p>¿Existe relación entre los valores y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022?</p>	<p>personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.</p> <p>Identificar el nivel de cada dimensión de la variable cultura organizacional según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.</p> <p>Evaluar la relación que existe entre las dimensiones de la cultura organizacional y las dimensiones de la motivación laboral del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.</p>	<p>personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre el clima y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.</p> <p>Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.</p>		<p><b>Muestreo:</b> probabilístico, aleatorio simple</p>
---	--	---	--	--

### Anexo 03. Instrumentos de recolección de datos

Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.

#### CUESTIONARIO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Autora: Pérez Bustamante, Ingrid Mardheli (2022)

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de la variable. Marque con un aspa (X) la opción que vea conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

CULTURA ORGANIZACIONAL		Opciones de respuesta				
<b>D1. Comportamiento</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Su conducta en el trabajo es adecuada y le ayuda a estar motivado laboralmente.					
2	Amolda su conducta en el trabajo de acuerdo a los tipos de compañero de trabajo.					
3	Mantiene un buen proceder con sus compañeros de trabajo para mantenerme motivado.					
4	A menudo procede con acciones cordiales y amistosas en el trabajo.					
<b>D2. Normas</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5	Tiene en cuenta y respeta la normativa de la organización a la que trabaja.					
6	La norma de la organización se acopla a sus principios y valores morales.					
7	Cumplir con las reglas de la organización le ayuda a estar motivado.					
8	Las reglas de la organización son justas con su labor de trabajo en la organización.					
<b>D3. Filosofía</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9	La ideología de la organización ayuda a que el ambiente de trabajo este motivado.					
10	Respeto las ideologías de la organización y la de sus compañeros.					

11	Las tradiciones de la organización ayudan a que se sienta más motivado en el trabajo.					
12	Se considera parte y participa de las tradiciones de la organización.					
	<b>D4. Clima</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13	El ambiente interno le resulta agradable y lo mantiene más motivado en su labor.					
14	Incentiva a que el ambiente interno en la organización se mantenga positivo.					
15	A menudo interactúa con sus compañeros porque le ayuda a estar motivado.					
16	Reconoce que es importante interactuar con el equipo de trabajo para que su motivación no se vea afectada negativamente.					
	<b>D5. Valores</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17	Conoce y respeta los valores de la organización a la que trabaja.					
18	Respetar a los valores de la organización hace que el ambiente de trabajo este motivado.					
19	Ser tolerante con los valores de la organización se encuentra más motivado con su trabajo.					
20	A menudo es tolerante con los valores de la organización.					

## CUESTIONARIO QUE MIDE LA MOTIVACIÓN LABORAL

Autor: Pérez Bustamante, Ingrid Mardheli (2022)

El propósito de este cuestionario es conocer sus opiniones para medir el nivel de la variable. Marque con un aspa (X) la opción que vea conveniente. Recuerde que no hay respuestas correctas ni incorrectas.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

MOTIVACIÓN LABORAL		Opciones de respuesta				
D1. Motivación intrínseca		1	2	3	4	5
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas.					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional.					
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de crecimiento profesional.					
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho					
8	La organización reconoce el trabajo que usted desempeña.					
D2. Motivación extrínseca		1	2	3	4	5
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.					
10	Siente que la organización le brinda estabilidad laboral en su puesto de trabajo.					
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente.					
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados.					
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad.					

14	A menudo la organización practica el ascenso por meritocracia.					
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.					
16	La organización le brinda un seguro de vida acorde a su puesto y labor profesional.					

## Anexo 04. Fichas técnicas

### Ficha técnica: variable 1

1. Nombre	Cuestionario que mide la cultura organizacional
2. Autor	Pérez Bustamante, Ingrid Mardheli
3. Fecha	2020
4. Objetivo	Diagnosticar el nivel de la cultura organizacional del personal de salud a través de las dimensiones: Comportamiento, normas, filosofía y clima
5. Aplicación	Personal de salud
6. Administración	Individual
7. Duración	20 minutos aproximadamente
8. Tipo de ítems	Preguntas
9. N.º de ítems	20
10. Distribución	<b>Dimensiones e indicadores:</b> <b>Comportamiento</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Conducta</li><li>• Proceder</li></ul> <b>Normas</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Normativa</li><li>• Reglas</li></ul> <b>Filosofía</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ideologías</li><li>• Tradiciones</li></ul> <b>Clima</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ambiente interno</li><li>• Interacción</li></ul>
11. Escala de valoración	Likert

## Ficha técnica: variable 2

1. Nombre	Cuestionario que mide la motivación laboral
2. Autor	Pérez Bustamante, Ingrid Mardheli
3. Fecha	2020
4. Objetivo	Diagnosticar el nivel de motivación laboral del personal de salud a través de las dimensiones: Intrínseca y Extrínseca
5. Aplicación	Personal de salud
6. Administración	Individual
7. Duración	20 minutos aproximadamente
8. Tipo de ítems	Preguntas
9. N.º de ítems	16
10. Distribución	<b>Dimensiones e indicadores:</b> <b>Intrínseca</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Sueldo</li><li>• Oportunidades</li><li>• Reconocimiento</li></ul> <b>Extrínseca</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Seguridad</li><li>• Estabilidad</li><li>• Reconocimiento</li></ul>
11. Escala de valoración	Likert

## Anexo 05. Validez de los expertos al instrumento de la presente investigación

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comportamiento</b>							
1	Su conducta en el trabajo es adecuada y le ayuda a estar motivado laboralmente.	x		x		X		
2	Amolda su conducta en el trabajo de acuerdo a los tipos de compañero de trabajo.	x		x		x		
3	Mantiene un buen proceder con sus compañeros de trabajo para mantenerme motivado.	X		x		X		
4	A menudo procede con acciones cordiales y amistosas en el trabajo.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Normas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Tiene en cuenta y respeta la normativa de la organización a la que trabaja.	x		x		X		
6	La norma de la organización se acopla a sus principios y valores morales.	x		x		x		
7	Cumplir con las reglas de la organización le ayuda a estar motivado.	X		x		X		
8	Las reglas de la organización son justas con su labor de trabajo en la organización.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Filosofía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La ideología de la organización ayuda a que el ambiente de trabajo este motivado.	x		x		X		
10	Respeto las ideologías de la organización y la de sus compañeros.	x		x		x		
11	Las tradiciones de la organización ayudan a que se siente más motivado en el trabajo.	X		x		X		
12	Se considera parte y participa de las tradiciones de la organización.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Clima</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

13	El ambiente interno le resulta agradable y lo mantiene más motivado en su labor.	x		x		X		
14	Incentiva a que el ambiente interno en la organización se mantenga positivo.	x		x		x		
15	A menudo interactúa con sus compañeros porque le ayuda a estar motivado.	X		x		X		
16	Reconoce que es importante interactuar con el equipo de trabajo para que su motivación no se vea afectada negativamente.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 5: Valores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Conoce y respeta los valores de la organización a la que trabaja.	x		x		X		
18	Respetar a los valores de la organización hace que el ambiente de trabajo este motivado.	x		x		x		
19	Ser tolerante con los valores de la organización se encuentre más motivado con su trabajo.	X		x		X		
20	A menudo es tolerante con los valores de la organización.	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luz Antonia Barreto Espinoza      DNI: 16407275

Especialidad del validador: Estadístico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

18 de Octubre el 2022.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas.	x		x		X		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.	x		x		x		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional.	X		x		X		
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de crecimiento profesional.	x		X		x		
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	x		x		X		
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	x		x		x		
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho	X		x		X		
8	La organización reconoce el trabajo que usted desempeña.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.	x		x		X		
10	Siente que la organización le brinda estabilidad laboral en su puesto de trabajo.	x		x		x		
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente.	X		x		X		
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados.	x		X		x		
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad.	x		x		X		
14	A menudo la organización practica el ascenso por meritocracia.	x		x		x		
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	X		x		X		
16	La organización le brinda un seguro de vida acorde a su puesto y labor profesional.	x		X		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Luz Antonia Barreto Espinoza      DNI: 16407275

Especialidad del validador: Estadístico

18 de Octubre el 2022.

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.

Especialidad

Dra. Luz Antonia Barreto Espinoza.



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **BARRETO ESPINOZA**  
Nombres **LUZ ANTONIA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16407275**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **SIGIFREDO ORBEGOSO VENEGAS**  
Secretario General **VICTOR SANTISTEBAN CHAVEZ**  
Directora De Escuela **CASTILLO LEON HELVIDIA LUCILA**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN EDUCACION  
MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **20/02/2009**  
Resolución/Acta **RR 093-2009/UCV**  
Diploma **A938088**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**03 de Enero de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001045930

  
**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA  
Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/01/2023 15:44:53-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comportamiento</b>							
1	Su conducta en el trabajo es adecuada y le ayuda a estar motivado laboralmente.	x		x		X		
2	Amolda su conducta en el trabajo de acuerdo a los tipos de compañero de trabajo.	X		x		x		
3	Mantiene un buen proceder con sus compañeros de trabajo para mantenerme motivado.	x		x		X		
4	A menudo procede con acciones cordiales y amistosas en el trabajo.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Normas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Tiene en cuenta y respeta la normativa de la organización a la que trabaja.	x		x		X		
6	La norma de la organización se acopla a sus principios y valores morales.	X		x		x		
7	Cumplir con las reglas de la organización le ayuda a estar motivado.	x		x		X		
8	Las reglas de la organización son justas con su labor de trabajo en la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Filosofía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La ideología de la organización ayuda a que el ambiente de trabajo este motivado.	x		x		X		
10	Respeto las ideologías de la organización y la de sus compañeros.	X		x		x		
11	Las tradiciones de la organización ayudan a que se siente más motivado en el trabajo.	x		x		X		
12	Se considera parte y participa de las tradiciones de la organización.	x		x		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Clima</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	El ambiente interno le resulta agradable y lo mantiene más motivado en su labor.	x		x		X		

14	Incentiva a que el ambiente interno en la organización se mantenga positivo.	X		X		X		
15	A menudo interactúa con sus compañeros porque le ayuda a estar motivado.	X		X		X		
16	Reconoce que es importante interactuar con el equipo de trabajo para que su motivación no se vea afectada negativamente.	X		X		X		
	<b>DIMENSION 5: Valores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
17	Conoce y respeta los valores de la organización a la que trabaja.	X		X		X		
18	Respetar a los valores de la organización hace que el ambiente de trabajo este motivado.	X		X		X		
19	Ser tolerante con los valores de la organización se encuentre más motivado con su trabajo.	X		X		X		
20	A menudo es tolerante con los valores de la organización.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Juan Pablo Portocarrero Mondragón

DNI: 44428234

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los servicios de la salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.

Maestro en Gestión de los servicios de la salud

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSION 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas.	x		x		X		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.	X		x		x		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional.	x		x		X		
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de crecimiento profesional.	x		x		x		
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	x		x		X		
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	X		x		x		
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho	x		x		X		
8	La organización reconoce el trabajo que usted desempeña.	x		x		x		
	<b>DIMENSION 2: Motivación extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.	x		x		X		
10	Siente que la organización le brinda estabilidad laboral en su puesto de trabajo.	X		x		x		
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente.	x		x		X		
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados.	x		x		x		
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad.	x		x		X		
14	A menudo la organización practica el ascenso por meritocracia.	X		x		x		
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	x		x		X		
16	La organización le brinda un seguro de vida acorde a su puesto y labor profesional.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Juan Pablo Portocarrero Mondragón

DNI: 44428234

Especialidad del validador: Maestro en Gestión de los servicios de la salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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.  
Especialidad

**PERÚ**

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior UniversitariaDirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **PORTOCARRERO MONDRAGON**  
Nombres **JUAN PABLO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **44428234**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO**  
Secretario General **BELLOMO MONTALVO GIOCONDA CARMELA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAGISTER EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**  
Fecha de Expedición **28/06/16**  
Resolución/Acta **0254-2016-UCV**  
Diploma **UCV32527**  
Fecha Matricula **26/08/2013**  
Fecha Egreso **30/08/2014**

Fecha de emisión de la constancia:  
12 de Enero de 2023

**CÓDIGO VIRTUAL 0001062758****JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
**JEFA**Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 12/01/2023 09:58:51-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde Internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 - Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Comportamiento</b>							
1	Su conducta en el trabajo es adecuada y le ayuda a estar motivado laboralmente.	x		x		x		
2	Amolda su conducta en el trabajo de acuerdo a los tipos de compañero de trabajo.	X		x		X		
3	Mantiene un buen proceder con sus compañeros de trabajo para mantenerme motivado.	X		X		X		
4	A menudo procede con acciones cordiales y amistosas en el trabajo.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Normas</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
5	Tiene en cuenta y respeta la normativa de la organización a la que trabaja.	x		x		x		
6	La norma de la organización se acopla a sus principios y valores morales.	X		x		X		
7	Cumplir con las reglas de la organización le ayuda a estar motivado.	X		X		X		
8	Las reglas de la organización son justas con su labor de trabajo en la organización.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 3: Filosofía</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	La ideología de la organización ayuda a que el ambiente de trabajo este motivado.	x		x		x		
10	Respeto las ideologías de la organización y la de sus compañeros.	X		x		X		
11	Las tradiciones de la organización ayudan a que se siente más motivado en el trabajo.	X		X		X		
12	Se considera parte y participa de las tradiciones de la organización.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 4: Clima</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	

13	El ambiente interno le resulta agradable y lo mantiene más motivado en su labor.	x		x		x	
14	Incentiva a que el ambiente interno en la organización se mantenga positivo.	X		x		X	
15	A menudo interactúa con sus compañeros porque le ayuda a estar motivado.	X		X		X	
16	Reconoce que es importante interactuar con el equipo de trabajo para que su motivación no se vea afectada negativamente.	x		X		x	
	<b>DIMENSIÓN 5: Valores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
17	Conoce y respeta los valores de la organización a la que trabaja.	x		x		x	
18	Respetar a los valores de la organización hace que el ambiente de trabajo este motivado.	X		x		X	
19	Ser tolerante con los valores de la organización se encuentra más motivado con su trabajo.	X		X		X	
20	A menudo es tolerante con los valores de la organización.	x		X		x	

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad**

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Digna María Salazar Mechán      **DNI:** 16628233

**Especialidad del validador:** Estadístico

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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

-----  
**Especialidad:** Lic. en Estadística  
**Dra. en Ciencias de la Educación**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA MOTIVACION LABORAL**

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Motivación intrínseca</b>							
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas.	x		x		x		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.	X		x		X		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional.	X		X		X		
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de crecimiento profesional.	x		X		x		
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	x		x		x		
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	X		x		X		
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho	X		X		X		
8	La organización reconoce el trabajo que usted desempeña.	x		X		x		
	<b>DIMENSIÓN 2: Motivación extrínseca</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.	x		x		x		
10	Siente que la organización le brinda estabilidad laboral en su puesto de trabajo.	X		x		X		
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente.	X		X		X		
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados.	x		X		x		
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad.	x		x		x		
14	A menudo la organización practica el ascenso por meritocracia.	X		x		X		
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	X		X		X		
16	La organización le brinda un seguro de vida acorde a su puesto y labor profesional.	x		X		x		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento cumple con los criterios de pertinencia, relevancia y claridad**

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

**Apellidos y nombres del juez validador: Digna María Salazar Mechán**      **DNI: 16628233**

**Especialidad del validador: Estadístico**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>**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



-----  
**Especialidad: Lic. en Estadística**  
**Dra. en Ciencias de la Educación**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través de la Jefa de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SALAZAR MECHAN**  
Nombres **DIGNA MARIA**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **16628233**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
Rector **MARIANO AGUSTIN RAMOS GARCIA**  
Secretario General **MIGUEL ANGEL JIMENEZ GAMARRA**  
Director **JUAN EDUARDO AGUINAGA MORENO**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **MAESTRO**  
Denominación **MAESTRA EN CIENCIAS  
CON MENCION EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E  
INVESTIGACION EDUCATIVA**  
Fecha de Expedición **12/04/2013**  
Resolución/Acta **177-2013-CU**  
Diploma **A1415853**  
Fecha Matrícula **Sin información (\*\*\*\*\*)**  
Fecha Egreso **Sin información (\*\*\*\*\*)**

Fecha de emisión de la constancia:  
**03 de Enero de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001045985

**JESSICA MARTHA ROJAS BARRUETA**  
JEFA

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu



Firmado digitalmente por:  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.  
Fecha: 03/01/2023 16:04:33-0500

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

(\*\*\*\*\*) La falta de información de este campo, no involucra por sí misma un error o la invalidez de la inscripción del grado y/o título, puesto que, a la fecha de su registro, no era obligatorio declarar dicha información. Sin perjuicio de lo señalado, de requerir mayor detalle, puede contactarnos a nuestra central telefónica: 01 500 3930, de lunes a viernes, de 08:30 a.m. a 4:30 p.m.





## Anexo 07. Prueba de normalidad

**Tabla 6. Prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup>**

	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0.408	146	0.000
Motivación laboral	0.420	146	0.000

Nota. Corrección de significación de Lilliefors

**Anexo 08.****Tabla 7**

*Nivel de la cultura organizacional en su dimensión filosofía según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		<b>Filosofía</b>			<b>Total</b>
		<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	1 1,3%	6 7,9%	6 7,9%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	4 5,3%	3 3,9%	14 18,4%	21 27,6%
	Más de 5 años	3 3,9%	16 21,1%	23 30,3%	42 55,3%
	<b>Total</b>	8 10,5%	25 32,9%	43 56,6%	76 100,0%
	Menor a 1 año		4 5,7%	9 12,9%	13 18,6%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años		8 11,4%	18 25,7%	26 37,1%
	Más de 5 años		7 10,0%	24 34,3%	31 44,3%
	<b>Total</b>		19 27,1%	51 72,9%	70 100,0%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 30.3% evidencio nivel bueno de filosofía con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 34.3% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de filosofía.

**Tabla 8**

*Nivel de la cultura organizacional en su dimensión clima según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		Clima			Total
		Malo	Regular	Bueno	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	0 0,0%	6 7,9%	7 9,2%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	2 2,6%	5 6,6%	14 18,4%	21 27,6%
	Más de 5 años	3 3,9%	13 17,1%	26 34,2%	42 55,3%
	<b>Total</b>	5 6,6%	24 31,6%	47 61,8%	76 100,0%
	Menor a 1 año	0 0,0%	13 18,6%	13 18,6%	0 0,0%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años	7 10,0%	19 27,1%	26 37,1%	7 10,0%
	Más de 5 años	5 7,1%	26 37,1%	31 44,3%	5 7,1%
	<b>Total</b>	12 17,1%	58 82,9%	70 100,0%	12 17,1%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 30.3% evidencio nivel bueno de filosofía con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 34.3% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de filosofía.

**Tabla 9**

*Nivel de la cultura organizacional en su dimensión valores según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		<b>Valores</b>			<b>Total</b>
		<b>Malo</b>	<b>Regular</b>	<b>Bueno</b>	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	1 1,3%	6 7,9%	6 7,9%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	2 2,6%	2 2,6%	17 22,4%	21 27,6%
	Más de 5 años	4 5,3%	12 15,8%	26 34,2%	42 55,3%
	<b>Total</b>	7 9,2%	20 26,3%	49 64,5%	76 100,0%
	Menor a 1 año		1 1,4%	12 17,1%	13 18,6%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años		5 7,1%	21 30,0%	26 37,1%
	Más de 5 años		5 7,1%	26 37,1%	31 44,3%
	<b>Total</b>		11 15,7%	59 84,3%	70 100,0%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 34.2% evidencio nivel bueno de valores con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 30.0% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de valores.

**Tabla 10**

*Nivel de la variable motivación laboral según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		Motivación laboral			Total
		Bajo	Medio	Alto	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	2 2,6%	10 13,2%	1 1,3%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	5 6,6%	11 14,5%	5 6,6%	21 27,6%
	Más de 5 años	8 10,5%	20 26,3%	14 18,4%	42 55,3%
	<b>Total</b>	15 19,7%	41 53,9%	20 26,3%	76 100,0%
	Menor a 1 año	2 2,9%	11 15,7%	0 0,0%	13 18,6%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años	6 8,6%	16 22,9%	4 5,7%	26 37,1%
	Más de 5 años	2 2,9%	26 37,1%	3 4,3%	31 44,3%
	<b>Total</b>	10 14,3%	53 75,7%	7 10,0%	70 100,0%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 26.3% evidencio nivel medio de motivación laboral con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 37.1% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de motivación laboral.

**Tabla 11**

*Nivel de la motivación laboral en su dimensión intrínseca según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		<b>Intrínseca</b>			<b>Total</b>
		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	4 5,3%	7 9,2%	2 2,6%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	8 10,5%	9 11,8%	4 5,3%	21 27,6%
	Más de 5 años	14 18,4%	15 19,7%	13 17,1%	42 55,3%
	<b>Total</b>	26 34,2%	31 40,8%	19 25,0%	76 100,0%
<b>Titulados</b>	Menor a 1 año	5 7,1%	8 11,4%		13 18,6%
	De 1 a 3 años	12 17,1%	14 20,0%		26 37,1%
	Más de 5 años	5 7,1%	26 37,1%		31 44,3%
	<b>Total</b>	22 31,4%	48 68,6%		70 100,0%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 19.7% evidencio nivel medio de la dimensión intrínseca con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 37.1% cuenta con el mismo tiempo de servicio y nivel de la dimensión intrínseca.

**Tabla 12**

*Nivel de la motivación laboral en su dimensión extrínseca según la profesión y años de servicio del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		<b>Extrínseca</b>			<b>Total</b>
		<b>Bajo</b>	<b>Medio</b>	<b>Alto</b>	
<b>Técnicos</b>	Menor a 1 año	3 3,9%	8 10,5%	2 2,6%	13 17,1%
	De 1 a 3 años	3 3,9%	11 14,5%	7 9,2%	21 27,6%
	Más de 5 años	7 9,2%	18 23,7%	17 22,4%	42 55,3%
	<b>Total</b>	13 17,1%	37 48,7%	26 34,2%	76 100,0%
	Menor a 1 año	2 2,9%	11 15,7%		13 18,6%
<b>Titulados</b>	De 1 a 3 años	4 5,7%	22 31,4%		26 37,1%
	Más de 5 años	5 7,1%	26 37,1%		31 44,3%
	<b>Total</b>	11 15,7%	59 84,3%		70 100,0%

Nota. Según la profesión y años de servicio de los técnicos de salud el 22.4% evidencio nivel alto de la dimensión extrínseca con un tiempo de servicio de más de 5 años. En cuanto a los titulados, dado que el 37.1% cuenta con el mismo tiempo de servicio, pero de nivel medio de la dimensión extrínseca.

**Tabla 13**

*Relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y las dimensiones de la motivación laboral del personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua, 2022.*

		Comportamiento	Normas	Filosofía	Clima	Valores
	Coeficiente de correlación	0,759	,707	,439	,688	,709
Intrínseca	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
Rho de Spearman	N	146	146	146	146	146
	Coeficiente de correlación	,707	,739	,624	,725	,657
Extrínseca	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	146	146	146	146	146

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

\* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la tabla 12 registraron las relaciones existentes entre las dimensiones de cultura organizacional y las dimensiones de la motivación laboral del personal de salud de un Hospital del distrito de Bagua; en cuanto a la dimensión intrínseca tuvo un coeficiente de correlación igual a 0.759 con la dimensión comportamiento reflejando que existe una relación positiva alta entre ambas dimensiones; seguido, la dimensión intrínseca tuvo un coeficiente de correlación igual a 0.707 con la dimensión normas reflejando que existe una relación positiva alta entre ambas dimensiones, además la dimensión intrínseca tuvo un coeficiente de correlación igual a 0.439 con la dimensión filosofía reflejando que existe una relación positiva moderada entre ambas dimensiones, igualmente la dimensión intrínseca tuvo un coeficiente de correlación igual a 0.688 con la dimensión clima reflejando que existe una relación positiva moderada entre ambas dimensiones, y por ultimo la dimensión intrínseca tuvo un coeficiente de correlación igual a 0.709 con la dimensión valores reflejando que existe una relación positiva alta entre ambas dimensiones.

Por consiguiente, se relacionó la dimensión extrínseca con la dimensión comportamiento señalando un coeficiente de correlación igual a 0.707 que

demostró una relación positiva alta entre ambas dimensiones; seguido se relacionó con la dimensión normas obteniendo un coeficiente igual a 0.739 que destacó una correlación positiva alta entre las dos dimensiones; luego la dimensión extrínseca con la filosofía registrando un coeficiente igual a 0.624 que reflejó una relación positiva moderada. Del mismo modo con la dimensión clima obteniendo un coeficiente de 0.725 que demostró una relación positiva alta y por último tenemos un coeficiente de 0.657 con la dimensión valores reflejando una relación positiva moderada entre ambas dimensiones.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del Minsa Bagua.", cuyo autor es PEREZ BUSTAMANTE INGRID MARDHELI, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 25.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHICLAYO, 21 de Diciembre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
GALVEZ DIAZ NORMA DEL CARMEN <b>DNI:</b> 17450252 <b>ORCID:</b> 0000-0002- 6975- 0972	Firmado electrónicamente por: GDIAZNC el 16-01- 2023 12:47:19

Código documento Trilce: TRI - 0498296