



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Cultura Organizacional y Motivación laboral en la unidad de
Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé
Lima 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Araujo Pérez, Esteban Wilder (ORCID: 0000-0003-2705-2815)

ASESORA:

Dra. Uribe Hernández, Yrene Cecilia (ORCID: 0000-0001-5893-9262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas y del Territorio

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A toda mi familia por el abnegado esfuerzo sacrificio y apoyo en todo momento para poder continuar en el desarrollo profesional brindándome su aliento constante y deseando siempre salir adelante en todas las circunstancias.

Agradecimiento

A Dios por permitirnos la gracia y don de la vida para Poder conseguir nuestros sueños bajo su inconmensurable guía.

A la universidad por brindarnos la oportunidad de seguir desarrollándonos a ser mejor mejores profesionales.

A los docentes y sobre todo a mi asesor por su valiosa orientación , formación y enseñanza para el logro de los objetivos trazados.

Índice de contenidos

CARÁTULA	i
Dedicatoria	2
Agradecimiento.....	3
Índice de contenidos.....	4
Índice de tablas	5
Resumen	6
Abstract.....	7
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO.....	13
III. METODOLOGÍA.....	19
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	37
ANEXOS.....	43

Índice de tablas

Tabla 1	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 1, pregunta 1.</i>	25
Tabla 2	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 1, pregunta 2.</i>	26
Tabla 3	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 2, pregunta 3.</i>	27
Tabla 4	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 2, pregunta 4.</i>	28
Tabla 5	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 3, pregunta 5</i>	29
Tabla 6	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 3, pregunta 6.</i>	30
Tabla 7	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 3, pregunta 6.</i>	31
Tabla 8	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 4 pregunta 8.</i>	32
Tabla 9	
<i>Resultados cualitativos del objetivo específico 4 pregunta 9.</i>	33

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la importancia de la determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, es de tipo descriptivo, se basa en el paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, relacionada a la investigación fenomenológica, no experimental, corte transversal; se utilizó la población de 07 especialistas de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020; la técnica es la entrevista y el instrumento utilizado fue la guía de entrevista estructurada, los principales resultados: 1) La cultura del clan reconoce la importancia de los colaboradores, y el director se comporta como un tutor que se preocupa por la integridad física y compromiso de sus trabajadores. 2) Los sujetos concuerdan que, la institución realiza un adecuado planeamiento para asignar al personal necesario y el material requerido para que los colaboradores cumplan con sus actividades laborales en tiempo real. 3) Todos los participantes consideran que definitivamente existe respeto, armonía dentro de la institución, incluso al ser supervisados no se sienten irritados porque se encuentran identificados con la institución y cumplen con los objetivos establecidos. 4) Los participantes señalan que, si existe una comunicación fluida entre todos los colaboradores y los directivos que permite cumplir a cabalidad con la misión, visión, objetivos de la institución. El trabajo de investigación concluye que la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, utiliza diversos mecanismos que logran el empoderamiento de la institución a través de la cultura organizacional en sus trabajadores, que les permite trabajar motivados y sentirse orgullosos de pertenecer a su institución.

Palabras clave: *Cultura organizacional Motivación laboral, Hospital San Bartolomé.*

Abstract

The objective of this research was to determine the importance of determining how the organizational culture influences the work motivation of the Pediatric Surgery unit during COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, it is descriptive, it is based on the interpretive paradigm, qualitative approach, related to phenomenological research, not experimental, cross-sectional; The population of 07 specialists from the Pediatric Surgery unit was used during COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020; the technique is the interview and the instrument used was the structured interview guide, the main results: 1) The clan culture recognizes the importance of the collaborators, and the director behaves like a tutor who cares about physical integrity and commitment of its workers. 2) The subjects agree that the institution carries out adequate planning to assign the necessary personnel and the material required for the collaborators to carry out their work activities in real time. 3) All participants consider that there is definitely respect, harmony within the institution, even when supervised they do not feel irritated because they are identified with the institution and meet the established objectives. 4) The participants point out that, if there is a fluid communication between all the collaborators and the managers that allows to fully comply with the mission, vision, objectives of the institution. The research work concludes that the clan culture influences the work motivation of the Pediatric Surgery unit during COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, uses various mechanisms that achieve the empowerment of the institution through the organizational culture in your workers, which allows them to work motivated and feel proud of belonging to your institution.

Keywords: Organizational culture Labor motivation, Hospital San Bartolomé.

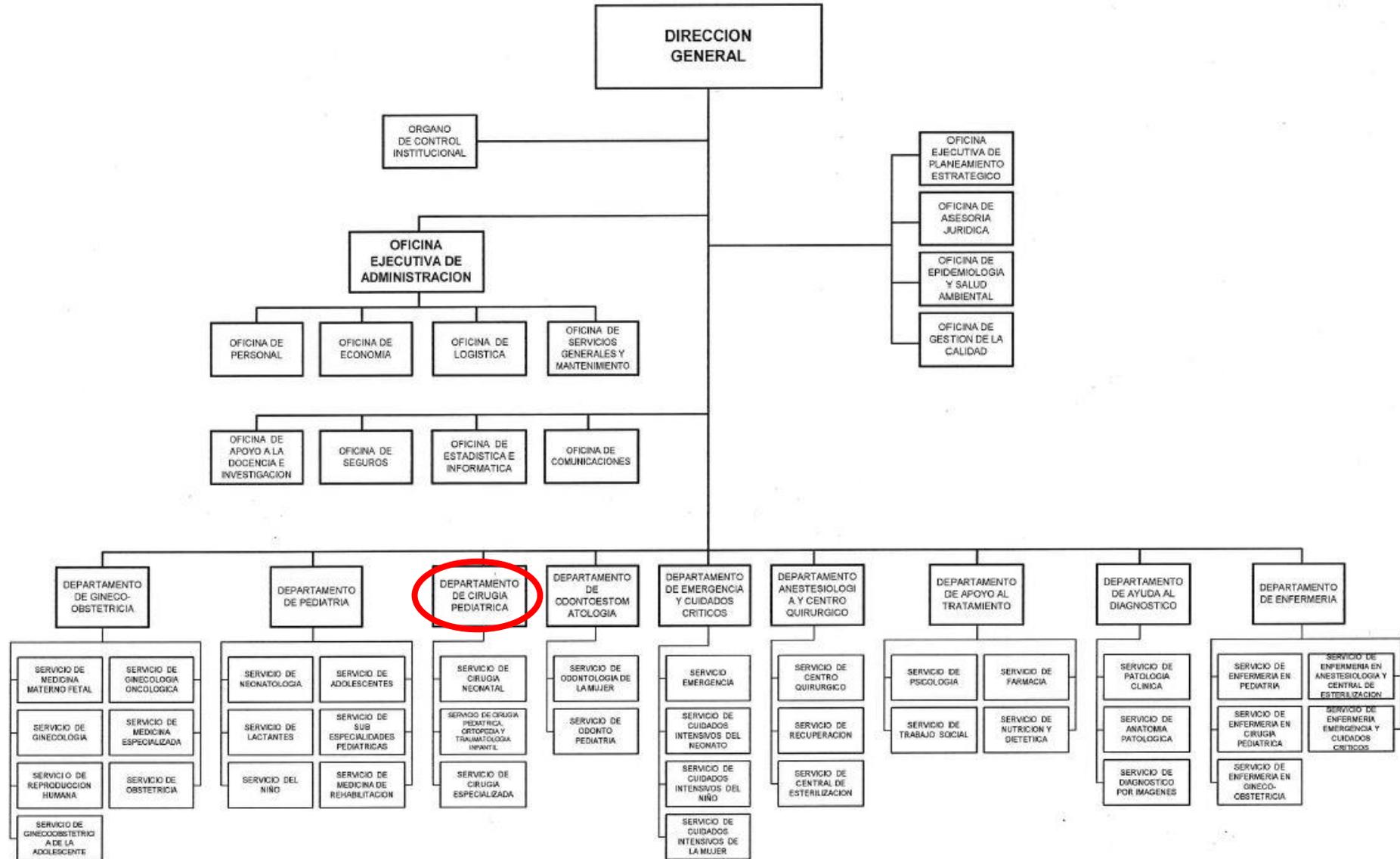
I. INTRODUCCIÓN

El COVID-19, ha sido el inicio de una pandemia mundial del siglo, incorporando una serie de cambios en nuestra vida cotidiana, desde lo hogares hasta la relación laboral, por lo que se ha identificado en primera línea a los trabajadores de salud, en relación al comportamiento que han tenido en su área de trabajo, la OMS – Organización Mundial de Salud (2020), además identificó la importancia de conocer y establecer los servicios médicos necesarios que deben de brindar a la sociedad, así como también en los servicios de salud y la educación. Realmente se ha podido observar la pérdida irreparable de un gran número de personas, y el récord establecido fue el de crear una vacuna para hacer frente a este virus, aún desconocido y mutante, donde aparece nuevas cepas en cada país. En el siglo que nos encontramos siglo XX, se reconoce la importancia del sector salud, que nos permitió combatir esta pandemia, arriesgando sus vidas, así como la de sus familiares, que hicieron frente a la atención primaria, anteponiendo su obligación moral el de cumplir con su trabajo a cabalidad, siendo conocedores de los peligros de este virus. Si bien es cierto, han soportado muy duramente las organizaciones esta pandemia, el área de Recursos Humanos conjuntamente con la alta dirección se han visto obligados a reestructurar la forma de trabajar a nivel remoto, pero sin embargo, en lo que respecta en las organizaciones de primera línea, como los hospitales, clínicas, existen actividades como las operaciones las cuáles se deben de realizar en forma presencial. Todas las estrategias creadas, han servido para que los profesionales de la salud, cumplan con su trabajo cabalidad, siendo época de crisis, y también fue necesario establecer estrategias de protección para el personal que se desempeñaba en el área de salud, asegurando su integridad física, y los ambientes de trabajo adecuados para que hayan realizado la atención a sus pacientes con todos los protocolos existentes y establecidos contra el COVID-19. En la presente investigación se ha reconocido la importancia de la cultura organizacional, donde la institución estableció la visión, misión y objetivos estratégicos claros, cumpliendo con la atención en todas las unidades del Hospital San Bartolomé, así como también logró la motivación laboral en todos y cada uno de sus colaboradores, y en especial en la unidad de Cirugía

Pediátrica, manteniendo su atención para realizar las operaciones programadas, cumpliendo con los objetivos y estrategias que la institución estableció en el período 2020 a 2021, que aún sigue existiendo la pandemia, siendo el sector salud importante y primordial en nuestra sociedad, el cuál cada vez asumió, asume, y asumirá nuevos retos de acuerdo a las necesidad y realidad de cada País. Bustamante-Ubilla, Lapo-Maza, & Grandón-Avenidaño (2016), así como Arboleda-Posada & Cardona-Jiménez (2018), los estudios del ámbito sectorial de salud identificaron que ha existido armonía, respeto, comunicación entre los directivos, que lideran la organización a nivel de las órdenes claras precisas, estrategias que han permitido atender a los pacientes, y también ha existido comunicación con los colaboradores que en todo momento están dispuesto en apoyar las actividades que le han permitido realizar cultura organizacional, porque los colaboradores se sienten motivados. Las organizaciones han estudiado la importancia de la cultura organizacional por ser importante, porque sus lineamientos responden a las demandas sociales a fin de determinar las culturas predominantes en los médicos cirujanos en el Hospital San Bartolomé. La unidad de análisis de la investigación es en una institución pública que se encuentra en la provincia de Lima. Se le asigna mediante resolución administrativa N°71-2020DMGS-DIRIS –LC la categoría de III-E Nación docente madre niño San Bartolomé, actualmente se tiene personal nombrado médicos en las diferentes áreas 1172, Cas 352 y servicio de terceros 210, así como personal administrativo 530 y asistencial 1200. En la unidad de cirugía tiene 17 médicos; de los cuales asisten actualmente 11 y 06 médicos no asiste por problemas de cobormilidas por pandemia. Es un Hospital de referencia nacional, que brinda atención altamente especializada a la salud Sexual y reproductiva de la mujer y atención integral al feto, neonato, lactante, niño y adolescente; con calidad, eficiencia e inclusión social, el aporte a la sociedad, se consolida con la Docencia e Investigación que desarrollan en forma permanente y la participación en los planes y programas nacionales, así como en las acciones de proyección social a la comunidad. El Hospital de la unidad de análisis ha sido fundado por Bartolomé de Vadillo, donde se atendía exclusivamente a negros, esclavos o libres. Fue destruido totalmente en dos oportunidades y la actual edificación, que es la mejor conservada de los hospitales coloniales, corresponde a la reconstrucción realizada después de 1756.

HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE-NIÑO "SAN BARTOLOME"

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



En julio de 1821, empiezan atender a los que resultaban heridos de Guerra de la Independencia, en la División Colombia hasta el año 1826. El gran cambio a partir de julio de 1821: se transforma en Hospital de atención de los heridos de la Guerra de la Independencia, sobre todo la División Colombia, que permanecerá hasta 1826 como Hospital Militar de San Bartolomé, dependiendo en forma directa del Ejército Nacional, a cargo de un Cirujano Mayor y de un cuerpo de profesionales médicos y cirujanos integrales, más estudiantes de San Fernando internos y externos. A partir de 1858 se incorporan las Hermanas de la Caridad de San Vicente Paúl, servidoras de los enfermos, en la parte administrativa, funcional y de gestión. En 1958 se da el Traslado del Hospital Materno Infantil al local remodelado del Hospital San Bartolomé hasta la actualidad.

Hoy por hoy la salud de la persona, la cultura organizacional y su fuerza laboral son afectadas por diferentes agentes, conllevando una preocupación al trabajador frente a las consecuencias generadas por su labor.

En la investigación se formula la siguiente **pregunta general**: ¿De qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020?, así como los siguientes **preguntas específicas**: a. ¿De qué manera la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020?, b. ¿De qué manera la cultura adhocrática influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020? c. ¿De qué manera la cultura jerárquica influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020? y d. ¿De qué manera la cultura del mercado influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020?

La justificación teórica, según Gabini (2017), identificando la cultura organizacional en el contexto de las creencias, supuestos, valores que comparten los colaboradores dentro de una institución y se identificaron como funciones primordiales las siguientes: a. Identidad en relación a los

colaboradores de la institución. b. El compromiso que tienen cada trabajador. c. Formación de la estabilidad interna hacia el entorno social. D. Guía de comportamiento a establecerse dentro de la institución. De Guzmán, C. (2018), señalando que cada individuo en función a la motivación que recibieron dentro de su institución, siendo una de la de Home Office – HO donde se brindaron la libertad, flexibilidad entre lo laboral y personal donde realizaron sus actividades en forma satisfactoria, que generaron una sustancia denominada dopaminas, influyendo en estado de ánimo y realizando el efecto multiplicador entre todos los colaboradores, identificándose la interrelación con las necesidades y la motivación.

En la justificación práctica, se contribuye con identificar las acciones necesarias a realizar para lograr que exista una articulación efectiva entre la institución que establece las normas de trabajo, la seguridad del colaborador y el ambiente físico necesario para que cumpla sus actividades cotidianas, ofreciendo hacia afuera el servicio de salud de calidad esperado por los usuarios, con la finalidad de ir fidelizando una cultura organizacional con valores a servicio de nuestra sociedad.

En la justificación metodológica, se propuso una estrategia integral para la generación de un nuevo conocimiento válido y confiable, donde la cultura organizacional sea institucionalizada por todos los colaboradores del hospital y que exista la motivación laboral necesaria para brindar un servicio de calidad.

Según Ñaupas (2014) y Fernández (2020), al identificar la problemática, es necesario establecer las acciones a realizar en el trabajo de investigación señalando los aspectos más resaltantes. El **objetivo general** fue: Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020; de igual manera, los **objetivos específicos** fueron: a) Determinar qué manera la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020. b) Determinar qué manera la cultura adhocrática influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020. c) Determinar qué manera la cultura jerárquica influye en la

motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020. d) Determinar qué manera la cultura del mercado influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

II. MARCO TEÓRICO

Se han identificado a nivel Nacional, **Alcántara (2017)**, realizó su investigación de Maestría, con la participación de las variables de cultura organizacional y motivación laboral en la unidad de análisis del Hospital en el nivel III en la ciudad de Lima 2017, tuvo como objetivo principal para determinar la relación existente entre ambas variables, aplicándose un diseño no experimental, se aplicó el método hipotético, la muestra que se aplicaron a 84 trabajadores de primera línea en el Hospital Nacional Dos de Mayo 2017, identificándose el área de cirugía de tórax y cardiovascular. Se aplicaron los instrumentos de recopilación de información los cuestionarios para ambas variables, así como la aplicación del Excel y del software estadísticos SPSS, realizándose el análisis descriptivo e inferencial, concluyéndose que existe relación significativa entre ambas variables, identificándose el coeficiente de correlación, lo que se interpreta al 99.99% la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables.

Torres (2017). En su investigación realizada para el grado de Maestro, analizándose la relación de la cultura organizacional con la satisfacción laboral de un Centro de Atención al Ciudadano, Lima – 2017, el diseño es no experimental. El enfoque fue cuantitativo, los instrumentos que se aplicaron fueron los cuestionarios, validados por expertos y la técnica encuesta, aplicándose a una muestra conformada por 55 trabajadores. Se aplicó al estadístico de Spearman, con un valor de significancia menor a 0,05, así como en la aplicación de los datos inferenciales, determinándose la relación directa entre ambas variables.

En los Internacionales, tenemos a **Santa (2013)**, tuvo como objetivo principal el de crear un modelo de intervención que permita a las organizaciones desarrollar en sus instituciones la cultura organizacional, con la participación de

todos sus colaboradores, su investigación titulada es la Gestión de Culturas Innovadoras, que le permitió obtener el grado de maestría en Chile. Las fuentes utilizadas son secundarias y primarias, estas buscaron revelar los prototipos del comportamiento de acuerdo con las teorías científicas, donde se revisaron artículos científicos, se aplicaron las entrevistas a los participantes del trabajo de investigación. Concluyeron en la importancia de la implementación de un modelo estándar para diferentes tipos de empresas.

Molina (2013), en Guayaquil obtuvo su maestría, realizando una investigación donde interviene la motivación en el ámbito laboral, dentro de una institución de servicios de salud en Ecuador, identificando los principales aspectos de la motivación: necesidades, deseos, intereses, metas y expectativas en los participantes de la investigación, así como los indicadores que motivaron la acción de la satisfacción en el desarrollo de sus actividades laborales. El estudio es descriptivo y explicativo, mixta, el diseño es de corte no experimental – transaccional, donde observaron las situaciones en un momento único, obteniéndose como resultado que los colaboradores desarrollaban dentro de la institución sus actividades con satisfacción.

Rodrigues (2020), realizó su trabajo de investigación acerca del análisis de la motivación laboral en los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General De Machava, En Mozambique – Chile, institución donde se tratan casos de tuberculosis. Se identificó como motivación central el desarrollo que conlleva laborar en esta institución por el prestigio que tiene la institución y todos los beneficios que acceden sus colaboradores para su perfeccionamiento profesional, así como la creación del valor público para la comunidad usuaria. Aplicaron la técnica de la encuesta, así como los instrumentos de los cuestionarios que se aplicó a los médicos, técnicos de salud y al personal administrativo de la institución, los resultados se evaluaron a través del Excel y del programa estadístico SPSS, se evidenció que la motivación laboral es fundamental para promover cambios en los colaboradores, que le permite obtener valor en cada una de las actividades dentro de la institución. Los colaboradores que se identifican más con la institución se motivan más en el proceso de atención a los usuarios que llegan al Hospital, se logró evidenciar que el los técnicos de salud se sienten muy motivados en un 62.4%, así como

los médicos con 60,0% en la misma categoría; y finalmente el personal administrativo, con un 59,4%. Concluyendo que la motivación es importante para lograr que los colaboradores brinden un servicio de calidad a los usuarios que vienen haciendo uso del servicio en el hospital.

De acuerdo con los siguientes investigadores: Palafox, Ochoa, y Jacobo (2020), así como Polo (2012), al igual que Guzmán y Trujillo (2007), González-Miranda, Ocampo-Salazar, & Gentilin (2018), Grigoletto, & Alves (2019), Affonso. & Monteiro (2003), Marín-Idárraga & Cuartas-Marín (2019), identificaron 04

Teorías en la Cultura Organizacional:

1. De las relaciones humanas TRH por Elton Mayo (1946), identificó el comportamiento del ser humano en relación directa con el pensamiento que tienen al momento de trabajar. Considerando como primordial el liderazgo para establecer las normas de convivencia dentro del trabajo, y todo esto se fue identificando a través de la observación, así como la relación existente entre los colaboradores, la cuál necesariamente debe de ser positiva para el éxito de la institución.

2. De la burocracia TB por Max Weber (1973), realizó los estudios acerca de la sociedad humana, así como las normas, leyes, procesos dentro de la institución, respetando la individualidad de cada colaborador, siendo importante la autoridad, logrando así el cumplimiento de las reglas establecidas por la institución.

3. De gestión del conocimiento TGC donde Nonaka y Takeuchi (1995), siendo los pioneros de la generación de nuevos conocimientos que se presentaron en el desarrollo de cada actividad dentro de la institución para difundirlo en beneficio de todos los niveles jerárquicos logrando su incorporación en los bienes y servicios que ofrece la institución, de tal forma que se establecieron la reducción de procesos innecesarios en el desarrollo de las actividades al momento de cumplir con las funciones de cada colaborador, demostrando la existencia de flexibilidad, adaptación, dinamismo y participación para lograr el éxito institucional y de los trabajadores dentro de la institución.

4. Tendencias administrativas TA, según Sánchez (2017) son conocidas por ser herramientas que permiten a las empresas valerse por sí mismas dentro

del mercado con el objetivo de asegurar su existencia dentro del mismo. Las TA obligan a tomar diversas acciones como decisiones, hacer capacitaciones, trabajar en equipo, mejoras en procesos, valores, actitudes, entre otros aspectos, con la finalidad de poder resolver problemas logrando los objetivos y metas propuestas.

En la motivación fueron 4 Teorías identificadas por Puig, y Casacuberta (2013), Mosala-Bryant & Hoskins (2017), Thompson, (2018), Arshad, Farooq, & Farooq, (2021), clasificándolas en Teorías Clásicas y Teorías Contemporáneas.

I. Teorías Clásicas

1. Jerarquía de Necesidades de Maslow (1954), señalando que una necesidad satisfecha deja de ser ya necesidad. Identifica 5 categorías en orden jerárquico siendo fisiológica (hambre, sed, sexo, abrigo y otras de carácter orgánico), seguridad (protección de daños físicos y emocionales), social (afecto, aceptación y amistad), autoestima (factores internos de respeto hacia uno mismo, autonomía, factores internos como posición y reconocimiento) y autorrealización (desarrollo del potencial), pasando de una motivación a otra.

2. De los dos factores Motivación e Higiene de Frederick Herzberg (1959), identificando el nivel de rendimiento varía en relación con la satisfacción a partir de la teoría de Maslow los agrupa en dos factores: higiénicos aquellos cuya presencia permite que la persona no se sienta insatisfecha, pero no implica que generaran la motivación necesaria para la consecución de los objetivos (salario y beneficio, relaciones con los compañeros de trabajo, ambiente físico, relaciones con el supervisor, seguridad donde labora) y motivadores, siendo la energía que da el impulso necesario para conducir a las personas a depositar sus fuerzas con el objetivo de alcanzar los resultados en relación a las tareas y deberes del cargo que viene desempeñando (productividad, ascensos, libertad de realizar su trabajo, reconocimiento).

3. X y Y de Douglas McGregor (1960 y 1966), indica dos factores: X factores extrínsecos, Y factores intrínsecos. Los extrínsecos son los que se corresponden con las necesidades inferiores que corresponde a Maslow (fisiológicas y seguridad), y también con los factores higiene en relación con Herzberg, y los segundos se corresponden con las necesidades superiores en

relación a Maslow (sociales, autoestima y autorrealización) y con los factores motivacionales mencionados por Herzberg.

II. Teorías Contemporáneas

4. Antropológica por Juan Antonio Pérez López (1985), identifica las motivaciones de las personas dentro de una organización. De acuerdo con esta teoría la acción responde a la motivación y está la fuerza interior que impulsa a la persona a actuar. En la interacción de las personas se obtienen tres resultados: motivación extrínseca, que esperamos del entorno al actuar (dinero, auto, casa), motivación intrínseca, cualquier resultado que esperamos experimentar internamente al actuar (aprendizaje, sentirse responsable de algo, el reconocimiento) y motivación trascendente, aquellos resultados que la acción

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
CULTURA ORGANIZACIONAL Turpo, O. y Pérez, A. (2020). <i>Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana.</i> https://www.researchgate.net/publication/344388627_Sistemas_basados_en_la_cultura_organizacional_de_los_docentes_de_carrera_y_de_estudios_generales_de_una_universidad_peruana	Cultura del Clan
	Cultura adhocrática
	Cultura jerárquica
	Cultura del mercado
MOTIVACIÓN LABORAL Marin, H. y Placencia, M. (2017). <i>Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado.</i> http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf	Factores higiénicos
	Factores motivacionales

que uno realiza provoca en ayudar a los demás (ayudar a un compañero).

Enfoques conceptuales, de las categorías y subcategorías a partir de destacados investigadores.

La Cultura Organizacional según Nesrine, B. & Randa, B. (2020), EDMTOV. (2021), Rocha, F., Gaioli, C., Camelo, S., Mininel, V & Vegro, T. (2016), Boon-Seng (2019), la conceptualizan como la personalidad de la organización, el ADN de su forma de ser y hacer las cosas, teniendo como base: su visión, misión y valores. Siendo un proceso que toma tiempo, al ser un conjunto de actitudes sustentadas en el portal de transparencia y en el actuar de cada uno de sus

integrantes, tanto a nivel interno como nivel externo. Los colaboradores de la institución deben de conocerlos, exigirlos y cumplirlos a través de las reglas emitidas por la misma institución. Es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones. El Comercio – Newspaper (2019), Ramos, L. & Ramos, C. (2021), es trascendental para mantener la ética laboral, que funcionará también como guía en el accionar de nuestros colaboradores ante situaciones laborales y personales. Son estos principios los mismos que representarán a la empresa en calidad profesional y humana.

De acuerdo las subcategorías identificadas por Turpo y Pérez (2020), señala que el Modelo de Kim Camero y Robert Quinn (2011), tomadas del Modelo o “Organizational Culture Assessment Instrument”, desarrollada en la Universidad de Michigan que describe la continua competencia existente dentro de una organización, entre sus diferentes valores, identificando las siguientes **subcategorías de Cultura Organizacional: Subcategoría Cultura del Clan**, centrada en el desarrollo humano, participación, trabajo en equipo y compromiso organizacional; más centrada en la flexibilidad y orientación interna, y donde el papel del líder es importante como un guía y protector. **Subcategoría Cultura adhocrática**, da mayor valor a la flexibilidad, con orientación externa y orientada a la creatividad, concordancia e iniciativa, y con auto-organización y libertad de actuación. **Subcategoría Cultura jerárquica**, de orientación interna, con predominio de la estabilidad y control, con valores que resaltan la ciencia y el cumplimiento de las normas. **Subcategoría Cultura del mercado**, orientado a las mejoras en productividad y competitividad, requieren de estabilidad y control, se orientan al exterior, con énfasis en el logro de objetivos ambiciosos y la competitividad externa.

Los investigadores como Pulgarín & Guerrero (2017), Pembroke (2018), Cetin-Dindar & Geban (2017), Klapp (2018). Free (2018). Health and Medicine (2020), Chen, Zeng, & Chen (2020) y Kulakow (2020), conceptualizan la motivación laboral, como la capacidad que tiene una empresa de mantener implicados a sus empleados para ofrecer el máximo rendimiento y conseguir así,

los objetivos empresariales marcados por la organización. La motivación laboral es un estado interno que activa y direcciona nuestros pensamientos y está relacionada a todos aquellos factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo y todos ellos generan conductas que varían en el grado de activación o de intensidad del comportamiento. Según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg (2016) se puede diferenciar, **las subcategorías de motivación laboral identificadas** por Marin y Placencia (2017): **Subcategoría Factores Higiénicos**, relacionados al ambiente que rodea a las personas y abarcan las condiciones en que desempeñan su trabajo; variables que se encuentran administradas por la empresa como Relaciones con el jefe, Relaciones con compañeros de trabajo, Prestigio o status, Buenas Condiciones Laborales, Políticas y Directrices de la Organización y Seguridad de trabajo. **Subcategoría Factores Motivacionales** relacionados más directamente a la satisfacción de la persona como El Trabajo en sí mismo como estímulo positivo, Reconocimiento profesional, Desarrollo profesional, Responsabilidad, Oportunidad de Crecimiento y autorrealización personal.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación que realizamos es de **tipo básica** en virtud de la que se aplica la teoría existente para las categorías y subcategorías que estudiamos según, Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero (2018) y **de diseño no experimental** es decir no manipulamos variables o categorías en este caso. Hernández, Fernández & Baptista (2014) manifiesta que este tipo de investigación tiene como objetivo el conocimiento produciendo correcciones, ampliaciones o su mejoramiento. Por lo indicado, utilizamos la **teoría fundamentada** sobre la que construimos nuestra investigación y el **método de casos** que debe estar sustentado en una teoría que sirva como guía de la investigación, búsqueda de datos, estudio y análisis, siendo que, los estudios de **enfoque cualitativo** (Hernández, et al., 2014), son los más adecuados para concretar el estudio de casos por cuanto son únicos en la que se dirige a estudiar grupos pequeños no excepcionales y sin la idea de generalizar, sino que sean representativo, el

estudio de casos es una investigación empírica exploratoria que nos permite revisar o analizar un fenómeno actual de la realidad siendo distintiva o única con más categorías de interés que datos observacionales y que nos obligan a recurrir a un estilo de triangulación de análisis de la información (Hernández, et al., 2014). La investigación científica puede seguir dos caminos: el enfoque cuantitativo y el enfoque cualitativo, siendo ambos igualmente válidos dado que cada uno de estos enfoques posee su propio método

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.

Pérez, E. (2017) y Rivas (2015), nos indica que analizar las categorías es necesario para el trabajo de investigación, porque permite circunscribir el trabajo a realizar. Las categorías son dos: Cultura Organizacional y Motivación laboral. Dentro de las subcategorías para la Cultura Organizacional tenemos: Cultura del clan, cultura adhocrática, cultura jerárquica y cultura del mercado. En la categoría Motivación laboral, se identificó las siguientes subcategorías: factores higiénicos y factores motivacionales.

Se elaboró una matriz de categorización, la cual se encuentra en el **ANEXO 1**.

3.3. Escenario de estudio

La investigación se realizó en el Hospital San Bartolomé de Lima, en la unidad de Cirugía Pediátrica. Esta unidad es importante porque los médicos a cargo han cumplido a cabalidad sus funciones en época de pandemia del COVID.19 en el año 2020 hasta la actualidad.

3.4. Participantes

En el presente trabajo de investigación, los participantes a considerar son 07 médicos cirujanos de la Unidad de Cirugía Pediátrica, donde se ha considerado al jefe de Cirugía Pediátrica como al anterior jefe de Cirugía Pediátrica a fin de establecer la percepción en relación con la cultura organizacional y la motivación laboral en beneficio de los pacientes que reciben la atención en forma directa en este Hospital.

Participantes	Número	Cargo
Participante 1: Médico	01	Jefe de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Participante 2: Médico	01	Ex -jefe de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Participante 3: Médico	01	Médico de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Participante 4: Médico	01	Médico de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Participante 5: Médico	01	Médico de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Participante 6: Médico	01	Médico de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Participante 7: Médico	01	Médico de la Unidad de Cirugía Pediátrica
Total	07	Médico de la Unidad de Cirugía Pediátrica

Fuente: *Elaboración Propia*

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación tiene un enfoque cualitativo, donde se analiza a nivel del sujeto la percepción que tienen los participantes especialistas al respecto, Saperas, E., & Carrasco-Campos, Á. (2015) y Fernández (2020), señala diversas técnicas, indica que las técnicas para el enfoque cualitativo es la entrevista, siendo esta la más utilizada, sin dejar de lado otras técnicas y los instrumentos aplicados son las entrevistas estructuradas.

3.6. Procedimiento

Se procedió identificando la problemática existente en relación a los servicios médicos que ofrece el Estado en relación a la salud, así como el desempeño de los médicos que se encuentran a cargo de tan importante servicio, de ahí se revisó el marco conceptual a nivel de artículos científicos en revistas indexadas, posteriormente se determinó la metodología ha utilizar, así como los instrumentos necesarios para la recopilación de la información. De ahí se procederá con el análisis respectivo de los resultados, para proceder con la discusión, conclusiones y recomendaciones.

3.7. Rigor científico

Hernández et al. (2014) indican que se debe de considerar los aspectos científicos e integridad dentro de un trabajo de investigación. Se basa en artículos científicos que han sido revisado por pares académicos, así como de información de revistas científicas indexadas, que permite sostener que tiene un rigor científico en el desarrollo de este. Se ha tomado en cuenta la estructura de esta casa superior de estudios en relación a la estructura y contenido del rigor científico de toda investigación que se realice a nivel de posgrado.

3.8. Método de análisis de datos

El análisis de datos se realizará empleando la transcripción de la entrevista para proceder ha realizar la triangulación de la información, de ahí contrastar la información recopilada y redactar las conclusiones.

3.9. Aspectos éticos

Hernández et al (2014) manifiestan que se debe de tener valores para desempeñarse con ética. Se procedió a realizar las citas correspondientes de los autores que nos han servido de base para proceder con la investigación. Se debe precisar que las entrevistas han sido debidamente estructuradas. Asimismo, se reserva información que sea de interés de la empresa requiriendo para su evidencia de autorización expresa. Finalmente, no existen intereses de lucro basándonos en valores axiológicos y deontológicos.

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1:

Determinar qué manera la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 7

Resultados cualitativos del objetivo específico 1, pregunta 1.

Pregunta Nro. 1:	Sujeto 3: Participante 3	Sujeto 4: Participante 4	Sujeto 6: Participante 6
¿Ud. considera, como colaborador que la institución le asigna el ambiente físico de trabajo adecuado, motivándolo para desempeñar sus funciones con éxito.?	El ambiente físico asignado para realizar mi trabajo en la unidad de cirugía pediátrica, es el adecuado y así mismo cumple con el protocolo para tratar de evitar el contagio del COVID-19, lo cual es una motivación en sentir que la institución se preocupa por mi integridad física.	Definitivamente la institución muestra interés por cuidar mi integridad física como médico de la unidad de cirugía pediátrica, cumpliendo con todos los protocolos de seguridad para la atención a los pacientes que llegan para ser atendidos.	Considero que el ambiente físico asignado por la institución es el adecuado, y sobre todo que le dan mantenimiento constante, de tal forma que me siento motivada para cumplir con mi trabajo a cabalidad.
<p>CONCLUSIÓN: Los sujetos concuerdan que dentro de la institución, la dirección de la unidad de cirugía pediátrica cuenta con un ambiente físico adecuado para el desempeño y cumplimiento de su trabajo lo cual los motiva cada día brindando una atención de calidad a los pacientes que llegan a la institución.</p> <p>COMENTARIO DEL INVESTIGADOR Sobre este particular, la cultura del clan reconoce la importancia de los colaboradores, y el director se comporta como un tutor que se preocupa por la integridad física y compromiso de sus trabajadores. El éxito de la organización se basa en el desarrollo humano y en la motivación para el cumplimiento con sus labores.</p>			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 1:

Determinar qué manera la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 8

Resultados cualitativos del objetivo específico 1, pregunta 2.

Pregunta Nro. 2:	Sujeto 3: Participante 3	Sujeto 5: Participante 5	Sujeto 7: Participante 7
¿Ud. considera que la distribución del personal y de material que se asigna para su unidad de trabajo, lo motiva para que realice su trabajo en forma eficiente y efectiva.?	En la unidad de cirugía pediátrica, donde laboro, considero que si es apropiado la distribución del personal, así como el material para poder cumplir con mi trabajo, así como también es un factor que me motiva a ser eficiente al momento de atender a los pacientes que se me asignan.	De acuerdo a mi criterio la unidad de cirugía pediátrica, donde laboro si asignan al personal que se requiere, así como el material necesario para cumplir con las actividades laborales con eficiencia y eficacia, existiendo una motivación laboral adecuada.	De acuerdo a mi percepción considero que la institución asigna en forma adecuada y oportuna el número de personal y material para que los colaboradores puedan cumplir con sus actividades laborales y de esa forma los motiva para que realicen una atención de calidad a los pacientes que atienden.
CONCLUSIÓN: Los sujetos concuerdan que, la institución realiza un adecuado planeamiento para asignar al personal necesario y el material requerido para que los colaboradores cumplan con sus actividades laborales en tiempo real, y al sentirse motivados también cumplan su trabajo en forma dinámica con los pacientes que le son asignados.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR Cuando se trata de la cultura del clan se identifica que el éxito del desarrollo humano del personal que labora en una determinada institución se encuentra cuando se le permite trabajar en consenso y con la participación de los colaboradores que requiere para el ejercicio de sus funciones laborales, así como el material que requiere para dar una atención adecuada a los pacientes que llegan a la institución.			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 2:

Determinar qué manera la cultura adhocrática influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 9

Resultados cualitativos del objetivo específico 2, pregunta 3.

Pregunta Nro. 3:	Sujeto 1: Participante 1	Sujeto 2: Participante 2	Sujeto 7: Participante 7
¿Ud. Considera que la dirección de la unidad para la cuál trabaja se preocupa por analizar los aspectos externos, de los pacientes para brindarles un mejor servicio y a la vez motivarlo a usted para que los atienda en forma adecuada.?	Definitivamente, la institución evalúa los aspectos en relación al monitoreo de la atención de los pacientes, para darle prioridad a los que realmente necesitan de nuestros servicios en tiempo real y en relación a la motivación si lo realiza porque planifica el número de pacientes que vamos atender sin realizar una recarga de actividades.	La institución se caracteriza por proponer a la alta gerencia estrategias para una atención adecuada a los pacientes que llegan a la institución, así como la motivación hacia los colaboradores para que se identifiquen con la institución dando un trato adecuado y de calidad, motivando a sus colaboradores para que atienda a los pacientes en forma programada y no exista recarga de trabajo.	De acuerdo a mi percepción considero que la institución si analiza los aspectos externos para lograr que los pacientes sean programados en orden prioritario de atención para un mejor servicio, y no tener recarga de pacientes, lo cual motiva a cumplir un trabajo organizado.
CONCLUSIÓN: Todos los participantes concuerdan que los aspectos externos son evaluados por la institución en relación al monitoreo para la atención a los pacientes y es una forma de motivarlos a cumplir su trabajo a cabalidad porque no le recargan las actividades.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR			
La cultura adhocracia se identifica por se una entidad muy dinámica y emprendedora donde la gente esta dispuesta apostar por sus ideas y la institución se preocupa de tomar la iniciativa evaluando los aspectos externos para brindar un continuo servicio de calidad a los pacientes.			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 2:

Determinar qué manera la cultura adhocrática influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 10

Resultados cualitativos del objetivo específico 2, pregunta 4.

Pregunta Nro. 4:	Sujeto 1: Participante 1	Sujeto 4: Participante 4	Sujeto 7: Participante 7
¿De acuerdo a su percepción, de que forma se puede innovar el proceso de monitoreo y atención de pacientes para llegar a un mayor número de pacientes, con una atención de calidad.?	Sabemos de que existe por parte de la dirección una serie de acciones propuestas para lograr incrementar el número de atención de los pacientes en forma planificada, brindándole una atención de calidad y nos motiva porque la carga laboral sería distribuida uniformemente.	De acuerdo a mi percepción se tiene una serie de estrategias que están en proceso de implementación para incrementar el número de pacientes en la institución.	Existen por parte de todos los colaboradores iniciativas propuestas que han sido recibidas por la dirección y se encuentra en proceso de aprobación para lograr incrementar el número de pacientes con una atención de calidad.
CONCLUSIÓN: Todos los participantes consideran que realmente la dirección esta en proceso de implementar con directivas nuevas estrategias de atención, monitoreo de los pacientes y también incrementar el número en forma planificada para que la atención sea de calidad y los colaboradores estén motivados en atenderlos.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR La cultura adhocracia, establece el compromiso del personal que labora en su institución con la predisposición de aceptar nuevos roles en beneficio de los usuarios que vienen a la institución por servicios de salud, así como también motivar al personal para que realicen sus actividades en forma dinámica internamente y con un monitoreo externo.			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 3:

Determinar qué manera la cultura jerárquica influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 11

Resultados cualitativos del objetivo específico 3, pregunta 5.

Pregunta Nro. 5:	Sujeto 2: Participante 2	Sujeto 3: Participante 3	Sujeto 6: Participante 6
¿Ud. considera que el jefe de la unidad donde labora, trata con respeto a los subordinados, cuando evalúan el rendimiento y cumplimiento de los objetivos de la institución.?	Definitivamente, considero que el trato del jefe hacia todos los colaboradores sin excepción es con respeto y muestra empatía en cada una de nuestras actividades que realizamos, porque nos encontramos identificados con el cumplimiento de los objetivos de la institución.	Se percibe que existe respeto en primera línea desde el jefe hasta los subordinados lo que permite que cada uno realice sus funciones con independencia, con responsabilidad y en tiempo real.	Yo percibo que en la institución existe respeto hacia cada colaborador en línea jerárquica y todos los que trabajamos en la unidad de cirugía pediátrica, estamos identificados con los objetivos de la institución.
<p>CONCLUSIÓN: Todos los participantes consideran que definitivamente existe respeto, armonía dentro de la institución, incluso al ser supervisados no se sienten irritados porque se encuentran identificados con la institución y cumplen con los objetivos establecidos, en tiempo real.</p> <p>COMENTARIO DEL INVESTIGADOR</p> <p>La cultura jerárquica se identifica claramente en las instituciones estructuradas para cumplir diversos procedimientos con normas bien definidas que buscan la eficiencia, en todos los colaboradores y promueve la seguridad del empleo motivándolos a identificarse con la institución.</p>			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 3:

Determinar qué manera la cultura jerárquica influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 12

Resultados cualitativos del objetivo específico 3, pregunta 6.

Pregunta Nro. 6:	Sujeto 1: Participante 1	Sujeto 5: Participante 5	Sujeto 6: Participante 6
¿Ud. percibe que existe estabilidad laboral en su institución, que influye directamente en el compromiso individual y colectivo de la organización.?	Se percibe que si existe estabilidad laboral de la institución y que los directivos se preocupan de asegurar el presupuesto para lograr la continuidad de sus colaboradores y se sientan motivados que tienen un lugar donde pueden desarrollar sus actividades y tienen asegurado su remuneración.	De acuerdo a mi percepción si existe estabilidad laboral en la institución lo que motiva a que uno trabaje tranquilo con la seguridad que tiene sus ingresos fijos.	Se percibe que la Dirección se encarga de verificar la parte presupuestal para asegurar la estabilidad de nuestro puesto de trabajo lo cual nos motiva a cumplir con nuestro compromiso asumido con la institución.
CONCLUSIÓN: Los participantes concuerdan que sienten que la dirección les asegura la estabilidad laboral en la institución lo cuál los motiva a cumplir a cabalidad con sus actividades.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR			
La cultura jerárquica identifica estrategias importantes para lograr la estabilidad, considerando que el éxito de la institución esta en sus colaboradores que forjan su experiencia a lo largo del desempeño de sus funciones.			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 3:

Determinar qué manera la cultura jerárquica influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 7

Resultados cualitativos del objetivo específico 3, pregunta 6.

Pregunta Nro. 7:	Sujeto 1: Participante 1	Sujeto 5: Participante 5	Sujeto 6: Participante 6
¿Ud considera que la institución se preocupa por perfeccionar y capacitar al personal, motivándolos a dar un mejor servicio.?	Considero que en la institución donde laboro, nos brinda cursos de capacitación para perfeccionarnos en nuestras funciones que cumplimos, lo cual es un gran incentivo para ser mejor y brindar un mejor servicio a los pacientes.	De acuerdo a mi percepción la dirección si se preocupa por brindarnos cursos de capacitación acorde a las necesidades del cumplimiento de nuestras funciones, motivándonos a continuar trabajando en la institución.	Si considero que la institución nos brinda por capacitarnos y se preocupa que la capacitación sea para mejorar nuestras competencias y habilidades en nuestra profesión.
CONCLUSIÓN: Los participantes concuerdan que la institución se preocupa en forma planificada de darles capacitaciones, acorde a las funciones que cumplen para el desarrollo de sus competencias y habilidades.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR			
La cultura jerárquica, se identifica por la poca incertidumbre de mover al personal asignado en cada área de trabajo, y realizan coordinaciones para que los colaboradores tengan capacitación en relación a la producción de los servicios que ofrece la institución.			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 4:

Determinar qué manera la cultura del mercado influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 8

Resultados cualitativos del objetivo específico 4 pregunta 8.

Pregunta Nro. 8:	Sujeto 2: Participante 2	Sujeto 4: Participante 4	Sujeto 7: Participante 7
¿De acuerdo a su criterio, considera que la dirección de la unidad donde usted trabaja existe buena comunicación entre sus colaboradores para lograr que la institución tenga mayor aceptación hacia el exterior?	De acuerdo a lo que percibo, definitivamente si existe la comunicación fluida entre todos los trabajadores, lo que permite transmitir hacia el exterior que somos una institución sólida con valores y que cumple con su visión, misión y objetivos establecidos e informados en el portal de transparencia.	Si existe una buena comunicación entre todos los colaboradores y la dirección que permite subsanar cualquier dificultad que se presente, y mostrar que somos un equipo sólido en el que se puede confiar, siendo la imagen que se refleja hacia el exterior.	De acuerdo a mi percepción existe una comunicación fluida entre todos los colaboradores y directivos que nos permite cumplir con los objetivos trazados por la institución. Además se logra dar una imagen sólida institucional hacia el exterior.
CONCLUSIÓN: Los participantes señalan que si existe una comunicación fluida entre todos los colaboradores y los directivos que permite cumplir a cabalidad con la misión, visión, objetivos de la institución. Además muestran una imagen sólida de la institución hacia el exterior.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR			
La cultura del mercado, se identifica en las empresas orientadas a resultados, sus colaboradores son competentes y enfocan a conseguir objetivos hacia el exterior de la institución, para que sean reconocidas por la calidad de servicio que ofrecen.			

Nota: Elaboración propia.

Objetivo específico 4:

Determinar qué manera la cultura del mercado influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Tabla 9

Resultados cualitativos del objetivo específico 4 pregunta 9.

Pregunta Nro. 9:	Sujeto 2: Participante 2	Sujeto 4: Participante 4	Sujeto 6: Participante 6
¿Ud considera que tiene conocimiento de lo que la institución espera de usted, en relación al control del cumplimiento de sus actividades en su unidad de trabajo.?	Definitivamente lo que considero que la institución nos controla para verificar el cumplimiento de los objetivos en cada una de nuestras actividades y realizar las correcciones necesarias si es que no se están cumpliendo a cabalidad.	Percibo que la institución nos controla con la finalidad de evaluar el cumplimiento de nuestras actividades y darnos el apoyo necesario para cumplir cada día mejor.	De mi punto de vista yo percibo que definitivamente el control que establece la institución hacia sus colaboradores es para verificar el cumplimiento de sus funciones y apoyarlos para mejorar los procesos que no están cumpliendo en su totalidad.
CONCLUSIÓN: Los colaboradores señalan que la institución realiza el control para verificar el cumplimiento de las actividades asignadas en concordancia a los objetivos de la institución, y los que aún no se cumplen en su totalidad darles el apoyo a sus colaboradores para que lo ejecuten.			
COMENTARIO DEL INVESTIGADOR			
La cultura del mercado hace énfasis en la idea de lograr ser competitiva en el mercado, y realiza acciones comprometidas y orientas a resultados positivos.			

Nota: Elaboración propia.

V. DISCUSIÓN

La Cultura del Clan que influye en la motivación laboral de la unidad de cirugía pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2019, en donde los resultados demuestran que dentro del Hospital de la unidad de análisis, existe un ambiente físico que permite a los médicos cumplir con sus actividades laborales, para el cumplimiento de sus funciones, siendo ambientes que cumplen con los protocolos para minimizar la contaminación del COVID-19, asimismo la cultura organizacional que se tiene en el hospital el comportamiento como una familia para todos los colaboradores, los directores se muestran siempre con el interés de proteger a los colaboradores identificando los aspectos físicos necesarios, así como también tener al personal debidamente distribuido en todas las áreas para que puedan atender a los pacientes, así como también el material necesario que se requiere para realizar las actividades en la unidad de cirugía pediátrica, lo cuál demuestra definitivamente que al darles un ambiente físico adecuado, así como la asignación del número adecuado del personal en el área de trabajo, el material necesario, identifica que la institución logra una cultura organizacional adecuada, a través de la cultura del clan y que tiene influencia en relación a la motivación laboral en los colaboradores que le permite la identificación institucional, así como la satisfacción de pertenecer a una institución que se identifica con ellos, tomando las acciones necesarias para la protección física de los colaboradores; teniendo relación directa con **Alcántara (2017)**, en la investigación realizada: Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III-Lima 2017, dando por resultado que existe relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores asistenciales del departamento de cirugía de tórax y cardiovascular del Hospital Nacional Dos de Mayo 2017, porque la dirección se preocupa de darle todas las facilidades a los colaboradores para que cumplan con sus actividades profesionales, de igual forma a **Torres (2017)**, en su investigación realizada identifica la relación entre la cultura organizacional con la satisfacción laboral de un Centro de Atención al Ciudadano, Lima – 2017, en la unidad de análisis realizada identifica que al darles a conocer la visión de la empresa se logra una cultura organizacional, y que debe existir siempre la motivación laboral para que los colaboradores se sientan orgullosos de

pertenecer a la institución, asimismo **Santa (2013)**. En la investigación de Gestión de Culturas Innovadoras Cómo desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación, es necesario que la institución demuestre empatía a los colaboradores, para conocer las necesidades que requiere para su motivación laboral y por ende la cultura organizacional en la institución.

De acuerdo a los resultados obtenidos de la cultura organizacional en relación a la Cultura Adhocrática y su influencia en la motivación laboral, señala que la institución se preocupa por los aspectos externos que son constantemente evaluados para brindar un servicio adecuado en forma planificada, así como el monitoreo, de la atención de los pacientes, lo que permite hacer una planificación adecuada del número de pacientes en las fechas establecidas lo que motiva a los colaboradores en brindar un servicio de calidad, lo que concuerda con **Molina (2013)**, en su trabajo Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil, donde identificaron que sus colaboradores se sienten motivados al conocer que existe interés al innovar las estrategias para una atención de calidad, también en el trabajo de **Rodrigues (2020)**, titulado Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General De Machava, En Mozambique – Chile, analizaron los factores que influyen en la motivación laboral de los funcionarios públicos del Hospital General de Machava (HGM), en Mozambique, institución pública especializada en el tratamiento de enfermedades de tuberculosis para todo el país, identificando que existe una constante evaluación del monitoreo de los pacientes que son atendidos, así como los requerimientos solicitados por los colaboradores. También los resultados concuerdan con la Teoría **de las relaciones humanas TRH por Elton Mayo (1946)**, donde se identifica el liderazgo de los directivos para identificar que es necesario que las relaciones internas deben ser adecuadas, así como también la evaluación de los factores externos para dar un servicio de calidad.

Por otro lado, la cultura organizacional, en relación a la cultura jerárquica y la influencia en la motivación laboral, de los resultados obtenidos donde se identifica el respeto de la dirección hacia los subordinados, la estabilidad laboral de los colaboradores, son factores de motivación laboral que le permite identificarse con la institución, coincidiendo con la Teoría **De la burocracia TB**

por **Max Weber (1973)**, donde señala que la organización ideal es aquella que tiene autoridad pero con respeto y el poder que tiene el líder que dirige es aquel que se preocupa por la estabilidad económica de sus colaboradores, así como la Teoría **De gestión del conocimiento TGC** donde **Nonaka y Takeuchi (1995)** considera que las instituciones debe de identificar los bienes o servicios que ofrece, y reducir necesariamente la incertidumbre interna que existe en los colaboradores, preocuparse por la estabilidad y darle la flexibilidad necesaria para que cumplan con sus actividades con un servicio de calidad. Y la Teoría de **Tendencias administrativas TA**, según **Sánchez (2017)**, identifica a las empresas que son las llamadas a tomar decisiones de mejora, para resolver los problemas, objetivos y metas propuestas en el período establecido.

La cultura organizacional en relación a la cultura del mercado y su influencia en la motivación laboral, se obtuvieron los resultados en la presente investigación que las instituciones asignan a personal especializado para la supervisión del cumplimiento de las actividades, así como establece la comunicación adecuada entre sus colaboradores para dar una imagen solida de la institución hacia el exterior, de tal forma que motiva a sus colaboradores a pertenecer a una institución de prestigio, resultados en concordancia a la Teoría de la **Jerarquía de Necesidades de Maslow (1954)**, identificando que el ser humano busca satisfacer sus necesidades en orden jerárquico para sentirse motivado, como son las fisiológicas, seguridad, social, y autoestima, por otro lado la Teoría **De los dos factores Motivación e Higiene de Frederick Herzberg (1959)**, identificando el nivel de rendimiento varía en relación con la satisfacción, a nivel de las relaciones interpersonales que existe dentro de una organización, asimismo la Teoría **X y Y de Douglas McGregor (1960 y 1966)**, indica dos factores: X factores extrínsecos, Y factores intrínsecos, identificando la importancia de dar a conocer la organización sólida hacia el exterior, y asimismo tenemos la Teoría **Antropológica por Juan Antonio Pérez López (1985)**, identifica las motivaciones de las personas dentro de una organización, las instituciones son sólidas y un lugar agradable de trabajo cuando existe comunicación interna y hacia el exterior muestra lo sólido que es la institución.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Respecto al primer objetivo de determinar qué manera la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, aplica estrategias para lograr que la institución tenga representación institucional ante la sociedad, a través de la cultura organizacional en sus trabajadores, que les permite trabajar motivados y sentirse orgullosos de pertenecer a su institución.

Segunda: Respecto al segundo objetivo determinar qué manera la cultura adhocrática influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, se hayo que los colaboradores se sienten satisfechos que monitoreen sus actividades, así como establecer el monitoreo de atención a los pacientes para lograr mejorarlas.

Tercera: Respecto al tercer objetivo de determinar qué manera la cultura jerárquica influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, efectivamente coadyuga a que todos los colaboradores se interrelacionan adecuadamente, existe estabilidad laboral y un compromiso por parte de los médicos en cumplir sus actividades laborales.

Cuarta: Respecto al cuarto objetivo de determinar qué manera la cultura del mercado influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020, se halló que el aspecto externo de la institución tiene efecto interno también, permitiendo así que los colaboradores se sientan motivados en sus actividades profesionales.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Analizar cada procedimiento, cada norma de intercambio interinstitucional a nivel nacional e internacional que se elaboré en beneficio de la institución para lograr una motivación ideal en cada uno de los colaboradores, los cuáles deben de participar en programas de pasantías para elevar su nivel profesional y que puedan desarrollar sus capacidades profesionales.

Segunda: Organizar un Plan de Trabajo que permita establecer el cronograma de consultas médicas, en relación directa con el nivel de prioridad, con el fin de no recargar a los colaboradores en función a sus actividades asignadas.

Tercera: Incrementar el número de capacitaciones internacionales para nuestros colaboradores y que sean en forma constante, para lograr que los profesionales obtengan nuevas destrezas en beneficio de los pacientes que se atienden en la institución.

Cuarta: Las supervisiones deberían ser en forma periódicas y a partir de los resultados que se obtengan es necesario preparar un plan de trabajo de capacitaciones para mejorar los resultados de su tratamiento.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Affonso, I. & Monteiro, A. (2003). Postmodernism and organizational theory: a bibliographic essay. *Revista De Administração Pública*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/postmodernism-organizational-theory-bibliographic/docview/1643153685/se-2?accountid=37408>
- Alcántara, P. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III-Lima 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8774/Alc%C3%A1ntara_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Añez, S. (2006). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3218348.pdf>
- Arboleda-Posada, G., & Cardona-Jiménez, J. L. (2018). Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. <http://dx.doi.org/10.11144/javeriana.rgps17-35.psls>
- Arshad, M., Farooq, M., Atif, M., & Farooq, O. (2021). A motivational theory perspective on entrepreneurial intentions: a gender comparative study. *Gender in Management*. <http://dx.doi.org/10.1108/GM-12-2019-0253>
- Badi, K. (2019). Implementation of marketing concept and organizational culture in SMEs in Al Buraimi – Oman. *Benchmarking*. <http://dx.doi.org/10.1108/BIJ-05-2018-0136>
- Boon-Seng, T. (2019). In search of the link between organizational culture and performance: A review from the conclusion validity perspective. *Leadership & Organization Development Journal*. <http://dx.doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0238>
- Bustamante-Ubilla, M., Lapo-Maza, M., & Grandón-Avenidaño, M. (2016). Creación de un cuestionario de clima organizacional para hospitales de alta complejidad, Chile. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.rgyys15-30.cccc>

- Cetin-Dindar A. & Geban O. (2017). Conceptual understanding of acids and bases concepts and motivation to learn chemistry. doi: <http://dx.doi.org/10.1080/00220671.2015.1039422>
- Chen, M., Zeng, X., & Chen, Y. (2020). Self-concept and abstinence motivation in male drug addicts: Coping style as a mediator. *Social Behavior and Personality*. <http://dx.doi.org/10.2224/sbp.9334>
- De Guzmán, C. (2018). Home Office como estrategia para la motivación y eficiencia organizacional. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/home-office-como-estrategia-para-la-motivación-y/docview/2237495100/se-2?accountid=37408>
- EDMTOV. (2021). Recursos humanos y cultura organizacional: fórmula pospandemia: Las empresas deben aceptar la importancia y el protagonismo de primera línea del área de Recursos Humanos y la cultura organizacional. <https://www.proquest.com/trade-journals/recursos-humanos-y-cultura-organizacional-fórmula/docview/2505324967/se-2?accountid=37408>
- El Comercio – Newspaper. (2019). En busca de una cultura ¿value-driven?: La cultura organizacional es trascendental para mantener la ética laboral. Si un líder pasa por encima de sus colaboradores quiebra ese principio. <https://www.proquest.com/newspapers/en-busca-de-una-cultura-value-driven/docview/2220148979/se-2?accountid=37408>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Free, D. (2018). The Fun of Motivation: Crossing the Threshold Concepts. <https://www.proquest.com/trade-journals/fun-motivation-crossing-threshold-concepts/docview/2030805522/se-2?accountid=37408>
- Gabini, S. (2017). Cultura organizacional: Una puesta al día 1. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/cultura-organizacional-una-puesta-al-día-1/docview/2238518328/se-2?accountid=37408>
- Grigoletto, F., & Alves, M. A. (2019). A reading of organizational institutionalism using Karl Weick's organizing theory. *Cadernos EBAPE.BR*. <http://dx.doi.org/10.1590/1679-395172948>

- González-Miranda, D. R., Ocampo-Salazar, C., & Gentilin, M. (2018). Organizational Studies in Latin America. A Literature Review (2000-2014). <http://dx.doi.org/10.15446/innovar.v28n67.68615>
- Guzmán, A. y Trujillo, M. (2007). Inducción y contrastación en la teoría organizacional y el management. *Ad-Minister*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/inducción-y-contrastación-en-la-teoría/docview/2402431350/se-2?accountid=37408>
- Health and Medicine – Pediatrics (2020) ; Researchers at University of Granada Publish New Data on Pediatrics (Motivation, Self-Concept and Discipline in Young Adolescents Who Practice Rhythmic Gymnastics. An Intervention). *Health & Medicine Week* <https://www.proquest.com/wire-feeds/health-medicine-pediatrics-researchers-at/docview/2447363469/se-2?accountid=37408>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2014). Metodología de la Investigación. <https://eduvirtual.cuc.edu.co/moodle/mod/url/view.php?id=280364>
- Klapp, A. (2018). Does academic and social self-concept and motivation explain the effect of grading on students' achievement? *European Journal of Psychology of Education*. <http://dx.doi.org/10.1007/s10212-017-0331-3>
- Kulakow, S. (2020). Academic self-concept and achievement motivation among adolescent students in different learning environments: Does competence-support matter? *Learning and Motivation*. <http://dx.doi.org/10.1016/j.lmot.2020.101632>
- Marín-Idárraga, D. & Cuartas-Marín, J. (2019). Relationship between innovation and performance: impact of competitive intensity and organizational slack. *Revista de administração de empresas*. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-759020190203>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Mckee, A. (2021). Some more thoughts on the concept of motivation; column. *Claresholm Local Press* Retrieved from

<https://www.proquest.com/newspapers/some-more-thoughts-on-concept-motivation-column/docview/2516671823/se-2?accountid=37408>

Molina, R. (2013). Estudio de la Motivación Laboral en el Hospital León Becerra de la ciudad de Guayaquil. Tesis para optar el Grado de Maestría en Psicología laboral. [082013 TESIS MSC MOTIV 17082013 -21082013versión MODELO UG.pdf](#)

Mosala-Bryant, N., & Hoskins, R. (2017). Motivational theory and knowledge sharing in the public service. *South African Journal of Information Management*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/motivational-theory-knowledge-sharing-public/docview/1909574578/se-2?accountid=37408>

Nesrine Chtourou, B. A., & Randa, B. R. (2020). Organizational culture and information systems strategic alignment: Exploring the influence through an empirical study from Tunisia. *Journal of Enterprise Information Management*, 33(1), 95-119. <http://dx.doi.org/10.1108/JEIM-03-2019-0072>

Ñaupas, H., Valdivia, M. Palacios, J. y Romero, H. (2018). Ediciones de la U. conocimiento a su alcance. Bogotá – México. DF. https://edicionesdelau.com/wp-content/uploads/2018/09/Anexos-Metodologia_%C3%91aupas_5aEd.pdf

Organización Mundial de Salud - OMS (2020) <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/09/oms-organizacion-mundial-de-la-salud/>

Palafox, M., Ochoa, S. y Jacobo, C. (2020). El liderazgo: una visión desde las teorías organizacionales. <https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/463/545>

Pembroke, R. (2018). Audre lorde's concepts of motivation and empowerment are winners. <https://www.proquest.com/trade-journals/audre-lordes-concepts-motivation-empowerment-are/docview/2013616413/se-2?accountid=37408>

- Pérez, E. (2017). Reseña de métodos y técnicas de investigación en trabajo social. doi: <http://dx.doi.org/10.5209/CUTS.52448>
- Polo, G. (2012). *Teoría organizacional para la gerencia humana como factor de desarrollo a escala humana*. <http://dx.doi.org/10.21676/23897848.425>
- Puig, M. & Casacuberta, G. (2013). *Elegir enseñar: Propuesta del modelo antropológico de la motivación de Pérez López aplicada al ámbito de la educación/Choosing to teach: An application of the Pérez-López motivation model to the educational activity*. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/elegir-enseñar-propuesta-del-modelo-antropológico/docview/1467835296/se-2?accountid=37408>
- Pulgarín, S. & Guerrero, N. (2017). Innovation and competitiveness: organizational culture and business model. <http://dx.doi.org/10.15665/rde.v15i2.1023>
- Ramos, L. & Ramos, C. (2021). Potenciación de la cultura organizacional en organizaciones mexicanas. <http://dx.doi.org/10.30554/lumina.v22.n1.4079.2021>
- Rivas, L. (2015), ¿Cómo hacer una tesis? https://www.researchgate.net/publication/286288002_Capitulo_6_La_definicion_de_variables_o_categorias_de_analisis
- Rocha, F., Gaioli, C., Camelo, S., Mininel, V & Vegro, T. (2016). Organizational culture of a psychiatric hospital and resilience of nursing workers/Cultura organizacional de um hospital psiquiátrico e resiliência dos trabalhadores de enfermagem. <http://dx.doi.org/10.1590/0034-7167.2016690501>
- Rodrigues (2020). Análisis de la motivación laboral de los funcionarios públicos: un estudio desde el Hospital General De Machava, En Mozambique. Tesis para optar al Grado De Magíster en Gestión y Políticas Públicas <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/177343/Analisis-de-la-motivacion-laboral-de-los-funcionarios-publicos-un-estudio-desde-el-Hospital-General-de-Machava-en-Mozambique.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Said, A. (2020). Examining the impacts of organizational culture and leadership styles on the organizational performance indicators. *Acta Medicinae Et Sociologica*. <http://dx.doi.org/10.19055/ams.2020.11/31/4>
- Santa, F. (2013). Gestión de Culturas Innovadoras Cómo desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación. Tesis para obtener el Grado de Magíster en Análisis Sistémico Aplicado a la Sociedad. <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/131038/SANTANA%20FRANCISCA%20TESIS%20MASS%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Saperas, E., & Carrasco-Campos, Á. (2015). La operacionalización de la noción de framing en *Journal of Communication* (2009-2013): Objetos de estudio, técnicas de investigación y construcción teórica. doi: <http://dx.doi.org/10.15581/003.28.4.sp.49-66>
- Thompson, T. (2018). A Psycho-Social Motivational Theory of Mass Leaking. *The International Journal of Intelligence and Counter Intelligence*. <http://dx.doi.org/10.1080/08850607.2017.1374800>
- Torres, P. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral de un centro de atención al ciudadano, Lima – 2017. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública. Lima. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9106/Torres_CPA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Turpo, O. y Pérez, A. (2020). *Sistemas basados en la cultura organizacional de los docentes de carrera y de estudios generales de una universidad peruana*. https://www.researchgate.net/publication/344388627_Sistemas_basados_en_la_cultura_organizacional_de_los_docentes_de_carrera_y_de_estudios_generales_de_una_universidad_peruana

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de categorización

Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB-CATEGORÍAS	PREGUNTAS	PARTICIPANTES						
						SUJETO 1:	SUJETO 2:	SUJETO 3:	SUJETO 4:	SUJETO 5:	SUJETO 6:	SUJETO 7:
¿De qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020?	Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020	Objetivo específico 1: a) Determinar qué manera la cultura del clan influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020. 2020.Objetivo específico 2: b) Determinar qué manera la cultura adhocrática influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.	Cultura Organizacional	Cultura del Clan	1. ¿Ud. considera, como colaborador que la institución le asigna el ambiente físico de trabajo adecuado, motivándolo para desempeñar sus funciones con éxito.?							
				Cultura adhocrática	2. ¿Ud. considera que la distribución del personal y de material que se asigna para su unidad de trabajo, lo motiva para que realice su trabajo en forma eficiente y efectiva.?							
				Cultura jerárquica	3. ¿Ud. Considera que la dirección de la unidad para la cual trabaja se preocupa por analizar los aspectos externos, de los pacientes para brindarles un mejor servicio y a la vez motivarlo a usted para que los atienda en forma adecuada.?							
				Cultura del mercado	4. ¿De acuerdo su percepción, de qué forma se puede innovar el proceso de monitoreo y atención de pacientes para llegar a un mayor número de pacientes, con una atención de calidad?							
		Objetivo específico 3: c) Determinar qué manera la cultura jerárquica influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020. Objetivo específico 4: d) Determinar qué manera la cultura del mercado influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.	Motivación Laboral	Factores higiénicos	5. ¿Ud. considera que el jefe de la unidad donde labora, trata con respeto a los subordinados, cuando evalúan el rendimiento y cumplimiento de los objetivos de la institución.?							
					6. ¿Ud. percibe que existe estabilidad laboral en su institución, que influye directamente en el compromiso individual y colectivo de la organización.?							
					7. ¿Ud considera que la institución se preocupa por perfeccionar y capacitar al personal, motivándolos a dar un mejor servicio.?							
				Factores motivacionales	8. ¿De acuerdo a su criterio, considera que la dirección de la unidad donde usted trabaja existe buena comunicación entre sus colaboradores para lograr que la institución tenga mayor aceptación hacia el exterior?							
					9. ¿Ud. considera que tiene conocimiento de lo que la institución espera de usted, en relación al control del cumplimiento de sus actividades en su unidad de trabajo.?							

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

Entrevista realizada a los funcionarios de una Institución educativa del nivel superior en Lima, 2020.

Título: “Cultura Organizacional y Motivación laboral en la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020”.

La presente entrevista tiene fines académicos para el trabajo de investigación “Cultura Organizacional y Motivación laboral en la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020”, para la Universidad César Vallejo.

Objetivo: Determinar de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral de la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020

PREGUNTAS PARA REALIZAR DURANTE LA ENTREVISTA

1. ¿Ud. considera, como colaborador que la institución le asigna el ambiente físico de trabajo adecuado, motivándolo para desempeñar sus funciones con éxito.?
2. ¿Ud. considera que la distribución del personal y de material que se asigna para su unidad de trabajo, lo motiva para que realice su trabajo en forma eficiente y efectiva.?
3. ¿Ud. Considera que la dirección de la unidad para la cual trabaja se preocupa por analizar los aspectos externos, de los pacientes para brindarles un mejor servicio y a la vez motivarlo a usted para que los atienda en forma adecuada.?

4. ¿De acuerdo su percepción, de qué forma se puede innovar el proceso de monitoreo y atención de pacientes para llegar a un mayor número de pacientes, con una atención de calidad?
5. ¿Ud. considera que el jefe de la unidad donde labora trata con respeto a los subordinados, cuando evalúan el rendimiento y cumplimiento de los objetivos de la institución.?
6. ¿Ud. percibe que existe estabilidad laboral en su institución, que influye directamente en el compromiso individual y colectivo de la organización.?
7. ¿Ud considera que la institución se preocupa por perfeccionar y capacitar al personal, motivándolos a dar un mejor servicio.?
8. ¿De acuerdo a su criterio, considera que la dirección de la unidad donde usted trabaja existe buena comunicación entre sus colaboradores para lograr que la institución tenga mayor aceptación hacia el exterior?
- 9 ¿Ud. considera que tiene conocimiento de lo que la institución espera de usted, en relación al control del cumplimiento de sus actividades en su unidad de trabajo.?

Anexo 3. Declaratoria de consentimiento informado.

Carta de consentimiento informado para participantes de la ENTREVISTA para la investigación

“Cultura Organizacional y Motivación laboral en la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020”

Mi nombre es ARAUJO PÉREZ, ESTEBAN WILDER, identificado con DNI 10179843 y me encuentro desarrollando una evaluación para conocer la influencia de la Cultura Organizacional y Motivación laboral en la unidad de Cirugía Pediátrica durante el COVID-19, Hospital San Bartolomé Lima 2020.

Estamos realizando entrevistas que buscan conocer los puntos de vista de sujetos clave como usted, con respecto a la Cultura Organizacional y la motivación laboral, así como sobre aquellas acciones que podrían coadyuvar a incentivarlos.

Si usted está de acuerdo en participar en este estudio, queremos invitarlo a que conteste este cuestionario que tiene una aplicación de alrededor de 15 minutos. Preguntaremos asuntos relacionados a la Cultura Organizacional y Motivación laboral.

Su participación en esta Entrevista no tiene costo alguno y es totalmente voluntaria. Es decir, no tiene que participar si no lo desea y puede suspender su participación en el momento que usted decida, sin que haya ninguna consecuencia. El hecho de que decida participar o no en el estudio, así como el hecho de expresar libremente sus opiniones, cualesquiera que estas sean, no tendrá ninguna repercusión negativa para usted o su puesto de trabajo o estudio.

La información se reportará de manera general, es decir, se eliminará cualquier dato que le pudiera identificar a usted. Todos los datos serán registrados directamente en una base de datos, y únicamente los investigadores responsables podrán tener acceso a los mismos mediante claves de seguridad.

Si está de acuerdo en participar en el estudio, por favor escriba “Sí estoy de acuerdo en participar” en la primera pregunta del cuestionario, o dígalo durante la entrevista.

¡Muchas gracias por su participación!

Anexo 4. Constancia de Autorización



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional Docente
Madre Niño "San Bartolomé"

Departamento de Cirugía
Pediátrica

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

AUTORIZACION

Mediante el presente documento se autoriza al Dr. *ESTEBAN WILDER ARAUJO PEREZ*, con CMP 40813, llevar a cabo las entrevistas requeridas en el servicio de Cirugía Pediátrica, para su trabajo de investigación titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LA UNIDAD DE CIRUGIA PEDIATRICA DURANTE EL COVID-19, HOSPITAL SAN BARTOLOME LIMA 2020

Así mismo, es preciso señalar que el mencionado profesional está cursando la *Maestría en Gestión Pública y Gobernabilidad* de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, se expide la presente a solicitud del interesado.

Lima 16 de julio 2021

MINISTERIO DE SALUD
HONORARIOS "SAN BARTOLOME"
M.C. HUGO DE VILLAGO BARTRA
Jefe del Departamento de Cirugía Pediátrica
CMP 22374 R.N.E. 1478