



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE ICA

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

PROGRAMA ACADÉMICO DE PSICOLOGÍA

TESIS

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL
EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL APOYO YUNGUYO, PUNO – 2020”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Calidad de vida, resiliencia y bienestar psicológico

Presentado por:

Jhony Erick Condori Pacheco

Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciado en
Psicología

Docente asesor:

Dra. Evelyn Alina Anicama Navarrete

Código Orcid N° 0000-0003-1164-2079

Chincha, Ica, 2022.

Asesor

DRA. EVELYN ALINA ANICAMA NAVARRETE

Miembros del jurado

- Dr. Edmundo González
- Dr. Fernando Tam
- Dr. Elio Huamán

DEDICATORIA

A Mí y a mi familia:

A Mí, porque eh estado conmigo en cada paso que doy,
cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

A mi familia, quienes a lo largo de este tiempo han velado por
mi bienestar, brindado día con día para alcanzar nuevas metas,
tanto profesionales como personales.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma de Ica, por el gran aporte académico.

A la Docente del taller por su comprensión y enseñanza

RESUMEN

La presente investigación fue el resultado del diagnóstico de la relación de la Cultura Organizacional con motivación organizacional de trabajadores del personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020, así como define la cultura organizacional Chiavenato (1998) “presenta la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma ... típicas de determinada organización”, y por otro lado la motivación para Dessler (1999) afirma que: “la motivación es una de las tareas más simples, pero más complejas, ésta influye en los valores culturales y determina las circunstancias bajo las cuales se vive”. La investigación se planteó como objetivo principal conocer el nivel de cultura organizacional y satisfacción organizacional del personal en el Hospital Apoyo -Yunguyo, Puno – 2020. Se llegó a conclusión que el estudio realizado se ha encontrado que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación organizacional entre las variables y entre sus dimensiones.

Palabra claves: Cultura organizacional, Motivación organizacional, Hospital, Personal

ABSTRACT

The present investigation is the result of the diagnosis of the relationship of Organizational Culture with organizational motivation of workers of the staff of the Hospital Apoyo Yunguyo, Puno - 2020, as well as defines the organizational culture Chiavenato (1998) "presents the organizational culture as a way of life, a system of beliefs and values, a typical form of a certain organization ", and on the other hand the motivation for Dessler (1999) affirms that:" motivation is one of the simplest but most complex tasks, it influences the cultural values and determines the circumstances under which one lives ". The main objective of the research is to know the level of organizational culture and organizational satisfaction of the staff at Hospital Apoyo -Yunguyo, Puno - 2020. It was concluded that the study carried out has found that there is a significant relationship between organizational culture and organizational motivation among the variables and among their dimensions.

Keywords: Organizational culture, Organizational motivation, Hospital, Personal

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE FIGURAS	x
I. INTRODUCCIÓN	11
II. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA	12
2.1 Descripción del problema	12
2.2 Pregunta de investigación general.....	15
2.3 Preguntas de investigación específicas	15
2.4 Justificación e importancia	16
2.5 Objetivo general.....	17
2.6 Objetivos específicos:	17
2.7. Alcances y limitaciones.....	17
III. MARCO TEÓRICO.....	19
3.1 Antecedentes.....	19
3.2 Bases teóricas.	23
3.3 Marco Conceptual	35
IV. METODOLOGÍA	39
4.1 Tipo y nivel de investigación	39
4.2 Diseño de la Investigación.....	39
4.3. Población – Muestra.....	40
4.4 Hipótesis general y específicas.	40
4.5 Identificación de las variables	41
4.6. Operacionalización de las variables	42
4.7 Recolección de datos.....	44

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos	45
V. RESULTADOS	47
5.1 Presentación de Resultados	47
5.2 Interpretación de los resultados	66
VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	81
6.1 Análisis descriptivos de los resultados	81
6.2 Comparación resultados con el marco teórico	81
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	84
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	87
ANEXOS	92
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	93
Anexo 2:	95
Instrumentos de medición	95
Anexo 3:	102
Consentimiento para la toma de pruebas	102
Anexo 4:	105
Data de Resultados	105
Anexo 5:	107
Evidencias fotográficas	107
Anexo 6:	114
Informe de Turnitin	114

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Edad del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020	47
Tabla 2: Sexo del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020	48
Tabla 3: Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020	49
Tabla 4: Ocupación del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020...	50
Tabla 5: Cultura Académica en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	51
Tabla 6: Cultura de Equipo en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	52
Tabla 7: Cultura de Club en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020 ..	53
Tabla 8: Cultura de Fortalezas en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	54
Tabla 9: Resultado de la variable Cultura Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020.....	55
Tabla 10: Necesidad de Logro en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	56
Tabla 11: Necesidad de Filiación en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	57
Tabla 12: Necesidad de Poder en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	58
Tabla 13: Resultado de la variable Motivación Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020.....	59
Tabla 14: Tabla cruzada de la variable Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2021.....	60
Tabla 15 Cultura Organizacional	61
Tabla 16.....	62
Tabla 17.....	63
Tabla 18.....	64
Tabla 19.....	65
Tabla 20 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov	70
Tabla 21 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional	72
Tabla 22 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional	74
Tabla 23 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional	76
Tabla 24 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional	78
Tabla 25 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Ilustración 1 Edad del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020.....	47
Ilustración 2 Sexo del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020	48
Ilustración 3 Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020	49
Ilustración 4: Ocupación del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020	50
Ilustración 5: Cultura Académica en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	51
Ilustración 6: Cultura de Equipo en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	52
Ilustración 7: Cultura de Club en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	53
Ilustración 8: Cultura de Fortalezas en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	54
Ilustración 9: Resultado de la variable Cultura Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020.....	55
Ilustración 10: Necesidad de Logro en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	56
Ilustración 11: Necesidad de Filiación en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	57
Ilustración 12: Necesidad de Poder en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	58
Ilustración 13: Resultado de la variable Motivación Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020	59
Ilustración 14: Motivación Personal	60
Ilustración 15 Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021.....	61
Ilustración 16 Cultura Académica y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021	62
Ilustración 17 Equipo y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021.....	63
Ilustración 18 Club y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021.....	64
Ilustración 19 Fortaleza y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021.....	65

I. INTRODUCCIÓN

Las instituciones de la Nación peruana, especialmente las de orden público, han sufrido una gigantesca transformación en sus estructuras funcionales, el sector salud no es una excepción a este fenómeno mundial, la pandemia que sufrimos a mellado esta dinámica. El hecho se produce con mayor incidencia en las regiones de mayor pobreza como es el caso de Puno, y específicamente la Provincia de Yunguyo, en el Personal del Hospital Apoyo Yunguyo, donde hemos centrado nuestra atención con la finalidad de realizar una investigación que pueda determinar la situación real de la Institución donde laboral y los indicadores que demostrarían si existe motivación para realizar sus labores con pacientes de toda índole.

Al final de nuestra investigación contaremos con indicadores ciertos producto de la intervención de la ciencia , sabremos cómo se manifiesta la cultura adquirida por los trabajadores para que funcione eficientemente la función que cumple cada uno en la especialidad que está preparado, eso por un lado , y, luego tendremos disponibles indicadores de cómo se manifiesta la motivación organizacional para con el Hospital de Apoyo de Yunguyo en Puno, estos resultado serán puestos a disposición de las autoridades a efectos de realizar intervenciones estratégicas para optimizar la dinámica del personal y hacer eficiente el servicio que presta a nivel de salud pública, y que también se valore el esfuerzo que los trabajadores realizan frente a las condiciones materiales y de equipos para satisfacer la demanda de la población con dolencias multivariadas.

Finalmente, nuestro deseo es que quede un antecedente de estudio científico para tomar decisiones pertinentes en el futuro organizacional y en función de la labor de los trabajadores que son quienes dinamizan bajo responsabilidad la organización de salud materia de la investigación.

II. PLANTAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Descripción del problema

A Nivel Internacional se puede observar que en Colombia la población juvenil quienes son un porcentaje alto en recursos humanos tienen nuevos hábitos y costumbres, ahora ellos quieren que los midan más por los resultados, cultura académica, fortalezas y no por el tiempo que permanece en una oficina, con el factor “pandemia” también cambiaron algunos comportamientos y el estilo de trabajo, entonces compete al líder replantear el estilo de cultura organizacional, creencias colectivas valores compartidos y la motivación. (larepublica.co)

La BBC afirma que los malos hábitos de la dirección pueden ser contagiosos en la cultura organizacional, ahí los trabajadores están expuestos a peligros psicosociales, el poco apoyo organizacional, malas relaciones interpersonales, alta carga de trabajo, falta de autonomía, malas recompensas y falta de seguridad laboral tienen consecuencias en el trabajador en su salud física, mental, burnout, que influye en su desempeño laboral, menor asistencia, compromiso productividad e innovación (Aditya Jain)

Según expertos en recursos humanos en estos tiempos la cultura organizacional será de importancia para el buen desarrollo de la organización, las aptitudes de cultura académica, equipo, club y fortalezas tomarán relevancia en su desempeño

En cuanto a la motivación del trabajador se observo

A Nivel Internacional en el mundo tanto las empresas como las instituciones con el deseo de tener éxito establecen estrategias rígidas a nivel directivo que no necesariamente los empleados son entrenados y conciben la misma filosofía que los directivos razón por cual las creencias colectivas y valores compartidos y la motivación en empresas como Nestlé Ecuador, Dayco Telecom C.A. no hay una buena relación adaptación entre los trabajadores, dueños, directivos, ya que en los trabajadores existen diferentes culturas que traen desde sus entorno, diferentes cultura académica, como formar equipos, y conocimiento de

fortalezas, esto indica que la cultura organizacional difiere ampliamente entre estos grupos, lo que genera conflictos en las organizaciones, instituciones.

En cuanto a la motivación organizacional la empresa Colepec y un Centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas se llegó a la conclusión que la motivación es un factor determinante en el desarrollo del trabajador, impulsan a la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente para alcanzar logros y una búsqueda continua del más alto desempeño.

A Nivel Nacional las empresas enfrentan diferentes niveles de organización que afecta a su desarrollo socio económico debido a que su dinámica tiende a competir con otras empresas de características muy diferentes a nivel de calidad y cantidad. La empresa nacional como “Desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2017” hizo una relación de Cultura organizacional con el desempeño laboral y se concluyó que si existe una relación significativa esto defiere a que enfrenta diferentes niveles de organización. En la empresa Clínica Privada 2017 hace una investigación donde se llega a la conclusión de que la Cultura Organizacional influye con el compromiso laboral en los profesionales de la salud

En torno a nuestra variable de Motivación Laboral podemos señalar que los niveles de desmotivación en el Perú, son realmente preocupantes tal como lo señala Collantes en su investigación: “Referente a la motivación laboral, los licenciados en enfermería manifestaron en un gran porcentaje (80.0%) un nivel de motivación medio. Al evaluarse la motivación referida a variedad de habilidades, identidad con la tarea, importancia de la tarea, autonomía para realizar la tarea y retroalimentación del desempeño.

La realidad nacional muestra que el 76% de la población que labora en las organizaciones empresariales o institucionales se muestran

desmotivadas por diversas razones lo que genera un nivel de productividad mínimo. motivación y compromiso de los colaboradores. Empresas investigadas como “Fondo de Cooperación Para el Desarrollo Social 2017 como el Personal Administrativo de la municipalidad de Trujillo se concluyó que hay un alto grado de significancia la motivación laboral para sus trabajadores.

A Nivel Local la realidad descrita en los diferentes ámbitos anteriores coincide con la que presenta todas los hospitales del interior de la República del Perú, y el Hospital Apoyo Yunguyo de Puno visto al año 2020 no es una excepción puesto que carece de materiales elementales para ejecutar y alcanzar los indicadores de eficiencia en los procesos que dinamizan aquél como por ejemplo la programación de consultas por realizar, el mínimo tiempo utilizado para atender las consultas, pocas camas para los usuarios, escasez de medicamentos, número de personal en condición de nombrado o contratado, años de servicio, edad, sexo . Estas limitaciones impiden al personal establecer tiempos que les permita realizar más estudios y mejores condiciones culturales en el personal que podrían mejorar los niveles de identidad con la institución que trabajan en este caso el hospital de Yunguyo. En torno a las dimensiones podemos señalar que los trabajadores Del Hospital Apoyo Yunguyo de Puno, no puede libremente metas desafiantes de manera individual debido a que la organización hospitalaria es de estructura vertical es decir los niveles de decisión no dependen de ellos sino de los jefes del hospital por lo que se genera un conflicto de jerarquías. Así mismo la **Necesidad de filiación** es decir la pertenencia del grupo se ve afectada ya que cada especialista se desenvuelve en su propia técnica siendo complementaria de las demás cuyo cumplimiento los separa. La dimensión de necesidad de poder también genera un conflicto agudo entre os miembros trabajadores del hospital ya que en lo micro grupos de trabajos existen coordinadores y jefes que ejercen el poder de

manera equivocada distrayendo su tiempo que deben ser aplicados a las necesidades de los pacientes.

En el hospital materia de estudio hemos observado que la motivación está relacionada con insatisfacciones en la autonomía por realizar tareas la retroalimentación del desempeño, la identidad de la tarea, la insatisfacción con identidades de progreso la desmotivación frente la percepción remunerativa tal como se encuentra en un estudio, tal como mencionan Collantes y Arévalo (2017) “La dimensión que registra mayor desmotivación fue la de remuneración e incentivos en un 80% de insatisfacción, seguida por la falta de interacción con el jefe inmediato superior con un 54%”.

Finalmente, nuestro objetivo general es conocer la relación existente entre la cultura organizacional y motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo -Yunguyo, Puno – 2020.

2.2 Pregunta de investigación general

- ¿Qué relación existe entre el nivel de cultura organizacional y motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?

2.3 Preguntas de investigación específicas

- ¿Qué relación existe entre el nivel de cultura académica y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de equipo y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?
- ¿Qué relación existe entre el nivel de club y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?

- ¿Qué relación existe entre el nivel de fortalezas y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?

2.4 Justificación e importancia

JUSTIFICACION TEORICA Los sistemas teóricos del mundo en torno la Cultura organizacional y a la Motivación organizacional, en los últimos años han establecido claramente las decisiones que permiten ordenar la teoría que sustenta toda investigación científica que sirve de base a las empresas/entidades/ instituciones para formular por ejemplo sus planes de cultura organizacional y motivación organizacional, a la largo plazo o sus planes operativos anuales a fin de ejecutar los planes de trabajo que benefician a los trabajadores, en ese sentido puede formular aquellos con mayor eficacia en busca del bien común. Garmendia (1994) menciona que para el logro de una cultura organizacional fuerte es fundamental la identificación con la compañía por parte del empleado, esto significa “la supresión de barreras básicas entre departamentos niveles jerárquicos: paredes, tarima, vestimenta diferente, entre otros”

JUSTIFICACION PRACTICA Se ha generado que en la práctica la investigación evidenciar la problemática existente vía un proceso analítico de la realidad acerca de la cultura organizacional y motivación organizacional del personal en el Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020 que permita acercarnos a la realidad de su proceso laboral.

Pretendemos además que nuestra investigación sirva de motivación para futuras investigación en el mismo rubro planteado y que se apliquen estrategias pertinentes para levantar la calidad de su cultura organizacional y motivación organizacional y como consecuencia hacer una vida equilibrada

JUSTIFICACION METODOLOGICA La metodología La cultura organizacional y la motivación son dos puntos importantes que toda entidad, ambas herramientas son pilares que ayudan a la compañía a

crecer y cumplir los objetivos, misión y visión de una entidad. Los resultados manejados de manera estratégica vía métodos generales y particulares suelen tener mejores resultados en los sistemas y subsistemas de las instituciones estructurales y superestructurales, más aún cuando la tecnología tiene elementos necesarios para realizarlos de manera presencial o como se está haciendo en la actualidad de modo virtual con efectos y resultados productivos, fenómeno que ha partido de la teoría de sistema creado por Von Bertalanffy ya en los años 50 en adelante.

2.5 Objetivo general

- Determinar la relación entre el nivel de cultura organizacional y satisfacción organizacional en el personal del Hospital Apoyo de Yunguyo, Puno – 2020

2.6 Objetivos específicos:

- Determinar la relación que existe entre el nivel de cultura académica y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020
- Determinar la relación que existe entre el nivel de equipo y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020.
- Determinar la relación que existe entre el nivel de club y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020
- Determinar la relación que existe entre el nivel de fortalezas y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

2.7. Alcances y limitaciones

Alcance social: Conformado por el Personal del Hospital conformado por 60 participantes.

Alcance sociodemográfico: Realizado en el Hospital de apoyo Yunguyo de la región puno

Alcance temporal: Dentro del Mes de Junio, Julio del año 2020

Limitaciones: Una de las limitaciones principales era la dificultad para recoger información fiable sobre la cultura organizacional y satisfacción laboral, la eficacia en la población dada la normalización de la dependencia y la posibilidad de contestar el cuestionario desde la deseabilidad social, Esto se contrarrestó por medio de la selección de pruebas psicológicas que consideran la deseabilidad social y el establecimiento evaluativo antes de la aplicación de los cuestionarios.

Las limitaciones relacionadas con los aspectos administrativos, para acceder a la población, o las limitaciones relacionadas con los aspectos económicos o logísticos, para satisfacer las necesidades operativas del estudio, fueron mencionadas dentro de los recursos del investigador, para que no alteren el bienestar de la población.

III. MARCO TEÓRICO

3.1 Antecedentes

3.1.1 Antecedentes Internacionales.

El investigador Falcones, (2014) su tesis titulada **“Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador”**. Su objetivo fue de determinar el tipo de Cultura Organizacional dominante en la Unidad de Negocio Supply Chain de la compañía Nestle. En la metodología es cuantitativo presenta un diseño cuasi experimental. Se llegó a la conclusión con respecto al tipo de cultura dominante que existe en la unidad de negocio de Supply Chain, se determinó que es la “de la persona – adhocracia” ya que el personal tiene un alto grado de empoderamiento en sus funciones, son personas altamente capacitadas que de manera autónoma toman decisiones, generan e implementan mejoras, cambios positivos para la compañía.

Por otro lado Santizo (2018) en su investigación **“Cultura Organizacional y Motivación”** se planteó el objetivo de determinar la incidencia de la cultura organizacional en la motivación de los colaboradores de fábrica Cantel del área de producción tejido, preparación y revisado. El método de investigación es de tipo cuantitativo debido a la metodología estadística y diseño descriptivo. Concluyo dentro de la cultura organizacional, según los resultados más relevantes con 81% las personas que laboran en la Fabrica Cantel Quetzaltenango se encuentran comprometidos con las normas, valores, pensamientos, y así mismo se sienten orgullosos de pertenecer a dicha empresas.

También Zavala (2014) en su tesis titulada: **“Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas”**. El objetivo fue el de comprender los conceptos de motivación y satisfacción laboral, teorías y aplicaciones. La técnica que se utilizó fue la encuesta, siendo el instrumento el cuestionario. La principal conclusión que se arribó en la investigación fue

que la motivación y satisfacción laboral al interior de las organizaciones ha sido un tema de estudio recurrente por parte de las empresas.

El investigador Lagos (2015) en su tesis denominada: ***“La motivación laboral y su incidencia en el desempeño Organizacional en Empresas Copelec”***. El objetivo fue el de analizar los factores motivacionales en empresas Copelec según la teoría de motivación e higiene de Herzberg. La técnica que se utilizó fue la encuesta de Herzberg, siendo el instrumento el cuestionario. La principal conclusión que se arribó en la investigación fue, que las herramientas gerenciales son instrumentos que facilitan al directivo o gerente, la planeación, administración, dirección, control y evaluación de una organización y sus procesos, e impulsan la optimización de recursos y el desarrollo de una gestión eficiente, que permitan alcanzar los logros establecidos en búsqueda continua del más alto desempeño posible.

3.1.2 Antecedentes Nacionales

El autor De la Torre(2017) en su ***tesis “Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”*** se plantea como propósito determinar si hay coherencia entre las variables de estudio. Su metodología con diseño No Experimental. En conclusión: confirmó la existencia correlacional de las variables estudiadas.

El investigador Rodríguez (2017) en su tesis ***“Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016”*** se planteó el objetivo de determinar de qué manera la Cultura Organizacional se relaciona con el desempeño laboral. La investigación es de tipo descriptivo, cuantitativo y correlacional, con un diseño no experimental y transversal. Se llegó a la conclusión que existe relación entre ambas variables.

También Vega (2017) en su estudio ***“Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica***

privada, Lima-2017". Se planteó el objetivo de determinar la influencia de la cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada, Lima 2017. Su metodología es cuantitativo de tipo cuasi experimental. Se llegó a la conclusión que la investigación fue que una dimensión de la cultura organizacional influye en el compromiso laboral.

Por su parte Santa Cruz (2017) investigó: **"Trujillo Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo"** se planteó el propósito: determinar la existencia de correlacional entre las variables de estudio antes mencionadas. El diseño investigativo de estudio es descriptivo. Concluyó que existe un cincuenta y tres por ciento a favor de la variable organizativa.

El investigador Rosas (2016) en su tesis denominada: **"Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016"**. Se plantea el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social en el año 2016. La población de estudio estuvo constituida por 267 personas de la sede central del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social 2016, siendo la muestra 158 personas. Su metodología de investigación es cuantitativa. La principal conclusión que se arribó en la investigación fue que existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.

También Marin y Placencia (2017) en su investigación **"Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado"**. El objetivo del estudio es establecer la relación entre la motivación laboral y la satisfacción laboral del personal de Socios en Salud Sucursal Perú; asimismo, determinar el nivel de motivación laboral del personal según la Teoría Bifactorial de Frederick Herzberg y determinar el nivel de satisfacción laboral del personal. El método de estudio es descriptivo, observacional, transversal de tipo relacional. Se

concluyó que la relación entre la motivación y la satisfacción laboral es de una baja correlación positiva, el nivel de la motivación laboral fue medianamente motivado, el nivel de la satisfacción laboral fue medianamente satisfecho.

3.1.3. Antecedentes Locales

También Chipana, (2019) realizó ***“Cultura organizacional y desempeño laboral de los trabajadores del archivo Regional de Puno – 2017”***. Se planteó el objetivo de Describir el tipo o modelo de cultura que sostiene el Archivo para conocer el estado actual del desempeño laboral de los trabajadores. El método de investigación utilizado explicativo. Se llegó a la conclusión que la cultura organizacional del Archivo Regional se caracteriza porque la mayoría de sus trabajadores no practican los valores institucionales (respeto, responsabilidad, solidaridad y honestidad), ya que todos estos ven a la institución de una forma distinta y cada uno de ellos busca lograr sus objetivos por caminos distintos, por otro lado no tienen un trato igualitario con sus compañeros, ni un buen líder que los encamine a lograr los objetivos trazados generando incertidumbre en cada uno de ellos.

El investigador Coaquira, (2016) en su tesis ***“Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de Educación Secundaria Una - Puno 2014”***. Se planteó el objetivo de determinar el grado de relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la UNA - Puno, año académico 2014. Su metodología cuantitativa con diseño no experimental. Se llegó a la conclusión Existe correlación positiva media entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral. Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 0,548. Lo que significa que a mayor Cultura Organizacional se tendrá mayor Motivación Laboral y viceversa.

El autor Cuno (2016) En su investigación ***“Inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes de la I.E P. Andrés A. Cáceres***

Puno, 2015.” Se plantea el propósito de identificar si existe o no coherencia entre variables de la investigación. Se utilizó el método descriptivo correlacional. Concluyó que existe relación en lo cual muestra afectividad positiva, esto permite a los docentes contener coeficientes elevados en la Institución.

En la siguiente Tesis Larico (2015) en su tesis **“Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de Salud Asistencial de la Redes Yunguyo 2012”**. Se planteó el objetivo de Analizar la motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de salud
Metodología: El tipo de investigación fue descriptivo, analítico y explicativo
El trabajo se concluyó: “Las características asociados a la satisfacción laboral del personal de salud asistencial de la REDESS Yunguyo en el 2012 fueron: la edad $P=0,002$; el sexo $P=0,001$; el estado civil $P=0,033$; número de hijos $P=0,038$; la condición laboral $P=0,029$; las guardias $P=0,000$; servicio que labora $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,000$; responsable en el trabajo $P=0,016$; el estrés laboral $P=0,000$; según la satisfacción laboral del personal de salud asistencial el 77,08% tenía medianamente satisfacción laboral, un 14,58% tenían insatisfacción laboral y un 8,33% tenían satisfacción laboral.

3.2 Bases teóricas.

3.2.1 Variable Cultura organizacional

“La cultura organizacional es un sistema de significados compartidos entre sus miembros ..., en ese sentido ha considerado también que hay varias formas de percibir la cultura entre las cuales ha considerado: historias, rituales, símbolos y lenguaje. Este proceso manifiestase por medio de un conjunto de elementos vitales que constituyen el comportamiento organizacional y que los ha identificado así: A través del conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización..., ciertamente su concepción cultural contiene estos elementos que son producto de la misma creación del hombre en el proceso de su existencia”, Robbins (2004).

También Chiavenato (1998) “presenta la cultura organizacional como un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma ... típicas de determinada organización”, ésta es una de las definiciones más modernas puesto que está basada en la teoría de sistemas que genera una sensación de organicidad de los elementos que compone la cultura organizacional, pues estamos en el siglo veintiuno donde la percepción de los conceptos ya están incluyendo teorías que parten de la naturaleza misma que nos rodea y que están siendo aplicadas para delimitar su función o accionar pertinente.

Por su lado, Shein (2004) conceptúa: “la cultura es la filosofía de una organización que ha adoptado en base a supuestos, conductas, relatos, mitos...”, éste investigador parte de un precepto fundamental, la filosofía, como es natural, en todo conocimiento humano ésta se encuentra inmersa, y no podía faltar en un concepto tan inmaterial como la cultura organizacional, que por sí constituye una superestructura con elementos propios.

También Serna (1997) aporta definiendo a la cultura organizacional: “un sistema expresado en la manera cómo las organizaciones hacen las cosas...”, esta definición tiene rasgos más prácticos, ejecutivos o diríamos operativos, que nos permiten entender los distintos niveles y jerarquías que existen en toda organización y que cada uno de ellos tiene una tarea diferenciada que realizar la consecución del propósito trazado por organización.

Para Jones (2008), “la cultura organizacional es el conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización”, esta a su vez controla las interacciones entre los que pertenecen a la organización y con personas externas a la misma.

3.2.1.1 Niveles de profundidad de la cultura organizacional

Discutir los niveles de profundidad de la cultura organizacional se refiere a la medida en que los fenómenos culturales son visibles para el observador Schein (2010). Los aspectos abiertos de la cultura

organizacional se pueden observar fácilmente de manera objetiva dentro de la organización y formar los niveles más superficiales.

el modelo más reconocido es el propuesto por Schein (1981, 1985, 1992, 2004, 2010) el cual incluye tres niveles de la cultura organizacional basados en la visibilidad y accesibilidad que el investigador tenga de los elementos que componen la misma.

El nivel 1: Artefactos. Corresponde al nivel más visible y accesible. Se trata de "el diseño real, la estructura formal, las recompensas y el reconocimiento, el lenguaje, los sistemas, el estilo y la uniformidad de la vestimenta, los mitos y las historias contadas dentro de la organización, la lista de valores promocionados en carteles y medios y los rituales y ceremonias observables" Schein (2010)

El nivel 2: Rousseau (1988) "Exponen creencias y valores. Este nivel incluye los ideales, metas, valores y aspiraciones de la organización (a menudo comunicados por la gerencia) ", distinguiendo creencias descriptivas, que los investigadores a menudo evalúan. Los valores son el clima, creencias normativas, que están intrínsecamente vinculadas a la cultura. Las creencias normativas especifican cuál es el comportamiento apropiado e inapropiado en un contexto social dado.

Nivel 3: Supuestos básicos subyacentes. Estas cosas no se pueden observar directamente y es difícil obtener información sobre ellas preguntando directamente. Este nivel de profundidad es el resultado de la implementación repetida y exitosa de ciertas creencias y valores. Para Schein (2010), este nivel representa la cultura auténtica: "la esencia de la cultura radica en los supuestos básicos subyacentes, y una vez comprendidos estos supuestos, es fácil comprender los niveles superiores de cultura superficial y gestionarlos adecuadamente". Schein (2010) concluye que si no se descifran los modelos hipotéticos subyacentes que operan en la organización, no sabremos cómo interpretar correctamente los artefactos o comprender qué tan confiables son los valores.

3.2.1.2 Características de la cultura organizacional

Luthans (2008), en su libro “Comportamiento Organizacional”, establece 6 características:

- a. Regularidad de los comportamientos observados: cuando los participantes de la organización interactúan entre sí, usan un lenguaje, terminología y etiqueta comunes relacionados con la preparación y el comportamiento.
- b. Normas: Existen códigos de conducta, que incluyen pautas sobre la cantidad de trabajo a realizar, que en muchas organizaciones es “no exagerar”; hacer muy poco.
- c. Valores dominantes: Hay valores importantes que la organización apoya y espera que sus participantes compartan.
- d. Filosofía: Tener políticas que establezcan las creencias de la organización sobre cómo trata a los empleados.
- e. Reglas: Existen pautas estrictas con respecto a la buena comprensión dentro de la organización. Los nuevos empleados deben aprender cómo funcionan las cosas para ser aceptados como miembros del equipo completo.
- f. Ambiente organizacional: Se trata del sentimiento general que transmite el elenco, cómo interactúan los participantes y cómo se comportan los miembros de la organización.

Chiavenato. (2009), en su libro “Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones”, menciona 6 características.

- a. Regularidad de los comportamientos observados: Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, su propia terminología y etiqueta con respecto a comportamientos y diferencias...
- b. Normas: Llevar a cabo pautas, políticas de trabajo, regulaciones y pautas sobre cómo hacer el trabajo...
- c. Valores dominantes; Estos son los principios que la organización defiende y espera de sus miembros, como la calidad de los productos de la organización, el bajo ausentismo y la alta eficiencia.

- d. Filosofía: Las políticas reflejan creencias sobre cómo se trata a los empleados.
- e. Reglas: Se han establecido pautas con respecto al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben conocerlos para ser aceptados en el grupo...
- f. Clima organizacional: La sensación que transmite el lugar, la forma en que las personas interactúan.

3.2.1.3. Tipos o modelos de cultura organizacional

Penerini. (1996). Relaciones Industriales. Organización y Administración de Personal, establece tres modelos.

- a. Modelo burocrático: Este modelo se caracteriza porque la toma de decisiones, la jerarquía y la rendición de cuentas se reducen en relación a las tareas y procedimientos y se pueden utilizar de manera eficiente. En un entorno generalmente estable, donde no hay dinamismo en las variables tecnológicas ni en las de mercado, ni en variables sociales.
- b. Modelo tecnocrático: se refiere a una situación en la que los modelos de toma de decisiones se basan en las habilidades y responsabilidades específicas de un gerente, incluidas las siguientes tareas y procedimientos.
- c. Modelo profesional: se refiere a una situación en la que los modelos de toma de decisiones basados en competencias y la responsabilidad se encuentran en el logro de metas y resultados.

3.2.1.4. Etapas en la formación de la cultura organizacional

Fincowsky y Krieger. (2011), en su libro Comportamiento Organizacional, menciona las etapas en la formación de la cultura, según Schein, que es como sigue:

- a. La cultura organizacional es moldeada por los fundadores: los fundadores a menudo dejan su huella en una nueva organización estableciendo su visión y misión, la forma en que está estructurada y

comunicando sus valores, la devaluación, el juicio y las pérdidas. En general, el fundador basa la cultura original en su propia experiencia organizacional, y traerá sus aprendizajes a la nueva organización: un líder trabajador traerá a su sindicato la cultura organizacional de la empresa donde es trabajador o empleado.

- b. La cultura organizacional surge de los grupos pequeños: los individuos se organizan para tratar de satisfacer sus necesidades. En el proceso, generan metas, valores y esperanzas, y estimulan la búsqueda de nuevas formas de obtener lo que quieren. Los equipos evolucionan a través de una serie de etapas: Primero, en torno a cuestiones de dependencia y autoridad, el enfoque está en decidir quién debe liderar el grupo, a quienes buscan los miembros para guiarlos. El tipo de persona elegida para esta tarea representa una indicación de los valores y normas del grupo. La segunda fase trata sobre cuestiones de confrontación de cercanía, discriminación de error y la relación entre igualdad. Los primeros intentos exitosos de resolver problemas de autoridad pueden crear una sensación de victoria que los gratifica hasta un punto que puede durar mucho tiempo. En la tercera etapa, se deben abordar cuestiones de creatividad y estabilidad. El equipo comenzó a lidiar con los enfoques creativos que llevaron al éxito temprano, ya que la innovación y la creatividad se mezclaron con la necesidad de orden y estabilidad.

- c. Cultura organizacional implantada y transmitida por líderes: La cultura organizacional es creada por líderes y una de las funciones más importantes del liderazgo puede ser la creación, gestión y es necesario destruir la cultura. La cultura y el liderazgo son dos caras de la misma moneda y no pueden entenderse por separado.

3.2.1.5. Fases de la cultura organizacional

Para Enrique Fincowsky y Krieger (2011), en su libro Comportamiento organizacional, hay cuatro etapas:

- a. Fase estable: Durante esta etapa, no se prevé ningún cambio, quizás porque no hay necesidad o incentivo para el cambio.
- b. Fase reactiva: Durante esta etapa se pueden expresar dos aspectos: Se aceptan pequeños cambios o ajustes, sin modificar nada en profundidad. Estamos hablando de una cultura conservadora, la guardiana del status quo, el orden organizativo actual. Corres tras la verdad; Se realizan cambios y ajustes para adaptar la organización al entorno donde es inevitable, o enfrenta graves consecuencias, incluida la desaparición. Es una cultura de oportunidad e imitación, que genera cambios cuando las fuerzas del entorno lo obligan a hacerlo de manera irreparable.
- c. Fase anticipadora: En este caso, la organización busca anticiparse a los eventos para aprovechar oportunidades y enfrentar desafíos o amenazas introduciendo cambios con anticipación. Es proactivo y estratégico. Explore el contexto, busque nuevos valores y prácticas. Crea una cultura de creatividad que te permita afrontar grandes cambios.
- d. Fase de mantenimiento creativo: Ahí es cuando se crea una cultura que permite el aprendizaje, la innovación y el cambio constantes.

3.2.1.6 Cultura organizacional según sus dimensiones

Los siguientes conceptos para la cultura organizacional según sus dimensiones:

- a. Cultura Académica:** Según Sacristán y Pérez (2013). “Es la selección de contenidos que se dan dentro de la institución, significados y comportamientos”.
- b. Equipo** “Toda organización es un sólo equipo, donde no existen barreras, divisionismos u objetivos divergentes entre las diferentes

áreas, departamentos, secciones o turnos. Por el contrario, la visión de la empresa, su misión y objetivos es el norte de todas las personas, es el elemento aglutinador de esfuerzos para el logro de resultados comunes". Cruz (2015).

- c. Club:** “En el club se reúnen personas de manera voluntaria y regularmente, para participar en actividades elegidas por ellas mismas, unidas por vínculos sociales o de interés similares. Los clubes satisfacen la necesidad de asociación y compañerismo del individuo y resuelven la necesidad de acción colectivo esencia al grupo”. Garzon (1992).
- d. Fortalezas:** “Las fortalezas se pueden definir como rasgos de personalidad positivos que pueden actuar dirigiendo u organizando nuestro propio comportamiento. Funcionan como características fijas que se repiten a lo largo del tiempo y en diferentes situaciones y evolucionan o cambian a partir de las interacciones del individuo con su propio entorno”. Sánchez (2014).

3.2.1.7 Cultura organizacional según sus indicadores

a. Características dominantes: “Una característica **dominante** es aquella que se expresa de generación en generación. ... Los genes o alelos pueden ser **dominantes** o recesivos. Un alelo es **dominante** si impide que el otro alelo del par se exprese como rasgo”. Rodriguez (2015).

b. Líder Organización: “Capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores”. EEE (2010).

c. Cohesión: “La cohesión es la propiedad del texto que conecta las diferentes palabras, oraciones y párrafos mediante ciertos mecanismos que se denominan procedimientos o formas de cohesión”. Centro de Información Judicial (2010).

d. Criterio de Éxito: “Los **criterios de éxito** del proyecto son los estándares por los cuales el proyecto será juzgado al final para decidir

si ha tenido **éxito** o no a los ojos de las partes interesadas. Cualquiera que sea el **éxito**, debe definirlo para que puede poseerlo. Hay dos tipos de **criterios de éxito** que deberá definir para su proyecto”. ProjectAdmin (2021).

e. Estilo de Gerencia: “Es la parte de la organización que tiene la responsabilidad de dirigir y gestionar los principales asuntos estratégicos y operativos de una empresa. Hay diversos tipos de estilos gerenciales y es vital conocer el tipo de gerencia que vaya acorde a la actividad o característica de tu negocio”. Popular (2013).

3.2.2 Variable Motivación organizacional

Robbins (2008). La motivación se refiere al proceso mediante el cual los esfuerzos de una persona se ven energizados, dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta. Esta definición tiene tres elementos clave: energía, dirección y perseverancia

Según Maslow (1997) dijo: “El primer principio de organización de la motivación humana es el orden de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor o menor prioridad o poder”. A partir de ahí, el hombre tiene una necesidad de estar satisfecho, por lo que debe ordenarlos para poder satisfacerlos. Hay cinco necesidades que se consideran esenciales: fisiología, seguridad, amor, autoestima y autorrealización.

Un investigador ha afirmado que: “la persona debe satisfacer sus necesidades básicas, que no sólo son a nivel emocional y afectivo, sino otras necesidades que se logran a través de dinero, lo que se daría en llamar calidad de vida, factor que jamás debe obviar el empresario, puesto que las consecuencias positivas, si se tiene en cuenta, o negativas, si se da la espalda, recae abruptamente sobre resultados arrojados por la empresa”. Giovannone, (2011). Coincidimos en el hecho de que si la empresa cuida de satisfacer algunas necesidades de sus trabajadores la consecuencia inmediata es que el trabajador vuelque sus esfuerzos para responder eficientemente hacia los intereses de la empresa generandose un bienestar común para ambas partes. De darse esta dinamica en las

empresas productivas o de servicios genera una puesta en marcha de incentivos que a la larga redundan en la calidad que debe existir en el servicio o en el producto.

Para Dessler (1999) afirma que: “La motivación es uno de los trabajos más simples, pero más complejos, afecta los valores culturales y determina las circunstancias en las que vivimos.”, ciertamente la dualidad que presenta la motivación la hace más complicada a todo nivel, convirtiéndose en estructura esencial en el proceso de gestión exitosa de cualquier organización, podríamos decir que es tan valiosa la motivación que puede determinar cómo termina funcionalmente.

Steers, Porter y Bigley (2004) sostuvo “La motivación es el proceso mediante el cual la energía de uno se dirige y se mantiene para lograr una meta.”

3.2.2.1 Origen y evolución de la motivación

Means (1859) dijo: “La motivación ha sido un área de estudio constante en psicología a lo largo de la historia”. Sin embargo, esto no significa que la investigación en este campo haya terminado, ya que aún quedan muchas incógnitas por resolver sobre el tema debido a su complejidad inherente. Si se lleva a cabo un estudio de la dinámica a lo largo del tiempo, podemos distinguir aproximadamente entre teorías científicas y precientíficas.”.

3.2.2.2 Clasificación de las motivaciones

Finetti (1997) dijo: “Por su estrecha relación con la demanda, una forma muy sencilla de clasificar los motivos es utilizar una clasificación similar a la primera”. Por esta razón, se puede utilizar la misma estructura de Maslow, solo que, en lugar de hablar de la necesidad originaria, se presenta la motivación que conduce a su satisfacción.

3.2.2.3 Teorías de motivación

a) La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades de Maslow.

Según Maslow (1943), citado por Bolger, (2016), “Los empleados tienen cinco niveles de necesidades, a saber; fisiológica, de seguridad, social, del ego y de la autopercepción”. Maslow sostiene que las necesidades de nivel inferior deben satisfacerse antes de que los siguientes empleados de nivel superior estén motivados. Con esta indicación, se cree que los empleados del sector privado estarán más motivados para trabajar y permanecer más tiempo en la organización si estas necesidades se satisfacen respectivamente en diferentes niveles. Esto significa que los empleados que están motivados y satisfechos en un nivel ya no estarán motivados por los mismos factores en otro nivel. El punto de partida de la teoría jerárquica de Maslow es que la mayoría de las personas están motivadas por el deseo de satisfacer conjuntos específicos de necesidades. Estos son los siguientes:

- Necesidades fisiológicas: necesidades como comida y refugio.
- Necesidades de seguridad: necesita un entorno estable, relativamente libre de amenazas.
- Necesidades de amor: necesidades relacionadas con las relaciones afectivas con los demás y el estado dentro de un grupo.
- Necesidades de estima: necesidades de autoestima, autoestima y la estima de los demás.
- Necesidades de autorrealización: la necesidad de auto realización

b) Teoría de los dos factores de Herzberg

Un investigador que cita a Herzberg clasificó la motivación en dos factores, motivación e higiene. “La motivación es la esencia del contenido del trabajo y es responsable de agregarle significado al trabajo. Incluye factores como un sentido de logro, perspectivas de

crecimiento profesional, mayor responsabilidad, roles de toma de decisiones, trabajo significativo, recompensas y reconocimiento, y más. Es importante comprender que la falta de motivación no conduce a la insatisfacción, pero su presencia ciertamente genera satisfacción. Los factores de higiene son esenciales para la satisfacción de los empleados y su remoción conducirá inevitablemente a una falta de motivación o insatisfacción. Sin embargo, incluso cuando estaba completamente presente, la motivación de los empleados era solo neutral.” Bolger (2016).

c) La teoría de la expectativa de Vroom (1964)

La teoría de Vroom citada por un investigador: se basa en la creencia de que “el esfuerzo de los empleados conduce al desempeño y el desempeño conduce a recompensas. La teoría de las expectativas en su forma básica se ocupa de las elecciones de comportamiento que pueden conducir a las recompensas deseadas. La teoría establece que los individuos evalúan diferentes estrategias de comportamiento y luego eligen el comportamiento que creen que conduce a los resultados relacionados con el trabajo o las recompensas que disfrutan, por ejemplo, un aumento, un ascenso y un reconocimiento.” Bolger (2016).

3.2.2.4 Conceptos de las dimensiones de Motivación Organizacional

Las siguientes teorías de las necesidades de McClelland citados en Rodríguez, (2018) se definen como:

- **Necesidad del logro:** Las personas cuya motivación principal es la necesidad de lograr tienen una fuerte voluntad de establecer y lograr metas elevadas y son buenas para tomar riesgos calculados para lograr sus metas. Además, quieren comentarios periódicos sobre su progreso y logros. Además, tienden a preferir trabajar solos.
- **Necesidad de filiación:** Las personas cuya motivación dominante es la necesidad de afiliación se caracterizan por el deseo de pertenecer al grupo. Para ellos, la cooperación tiene prioridad sobre la competencia.

Además, no les gustan los desafíos con alto riesgo y en los que prevalece la incertidumbre. También son personas que quieren agradar y tienden a estar de acuerdo con lo que el resto del grupo quiere hacer.

- **Necesidad de Poder:** Las personas cuya motivación principal es la necesidad de poder se caracterizan por su voluntad de controlar e influir en los demás. A esta gente le encanta ganar discusiones. Además, disfrutan de la competencia y la victoria, así como del estatus y el reconocimiento.

3.2.2.5 Indicadores motivación organizacional

Los siguientes conceptos de la RAE definen que:

Edad: Tiempo que ha vivido una persona, ciertos animales o vegetales.

Sexo: Condición orgánica, masculina o femenina, de los animales y las plantas.

Condición de nombrado o contratado: Estas hacen referencia a cualquier cuestión del ámbito laboral que pueda tener consecuencias negativas para la salud de la plantilla. En este sentido se incluyen cuestiones ambientales, tecnológicas y de organización del trabajo.

Años de servicios en la Institución: Acción y efecto de servir.

3.3 Marco Conceptual

Clima organizacional: El ambiente organizacional se describe como un grupo o un grupo de personas que cooperan para tener una buena relación entre sus integrantes o los integrantes de una empresa, es decir, puede existir un buen ambiente laboral. Manténgase con reglas que las personas respeten para tener una mejor relación. (Rodríguez, 1999).

Competitividad: Es la capacidad de una persona para crear, desarrollar y conquistar un mercado preferido para un producto o servicio, entre diferentes empresas con condiciones similares. (Hernández y Rodríguez & Pulido, 2011).

Compromiso: Es el grado en el que una persona se identifica con la empresa para la que trabaja, se siente parte integral de ella, y en el que

siempre busca lograr una buena productividad a través del logro de metas. (Robbins, 2009).

Comunicación Organizacional: Si existe esta comunicación dentro de la empresa, en muchos casos indican que una buena comunicación mejora cualquier tipo de relación, así como las habilidades comunicativas entre la dirección y los colaboradores, hacen de la comunicación una parte efectiva del cumplimiento de los objetivos marcados por la empresa. (Krishnan & Wesley 2013).

Condiciones Laborales: Para tener buenas condiciones de trabajo, el ambiente organizacional debe ser evaluado continuamente y se deben realizar los cambios apropiados para que los empleados se sientan cómodos y trabajen bien. Louffat (2012).

Cultura organizacional: Es que los miembros de una organización que se identifican por tener diferentes ideas, sentimientos y comportamientos, por sus raíces, promueven el compromiso y fortalecen la organización. (Robbins, 2013).

Desempeño: Es el nivel de desempeño a nivel de trabajo que exhiben los empleados de una empresa determinada cuando realizan funciones dirigidas principalmente relacionadas con su puesto. (Robbins, 2009).

Empresa: Es una organización social que utiliza muchos recursos, incluidos recursos personales y administrativos para lograr ciertos objetivos, y también se define como un lugar donde las personas interactúan por el bien común. (Chiavenato, 2014).

Eficiencia: La eficiencia proviene de la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados, para este autor la búsqueda de la eficiencia es intentar no desperdiciar los recursos utilizados. (Gutiérrez, 2014).

Eficacia: Es el grado de cumplimiento de las actividades planteadas para poder alcanzar los objetivos marcados, también puede verse como la

capacidad de las personas para completar las actividades que se les han encomendado. (Gutiérrez 2014).

Liderazgo: Es la acción que realiza un líder de un grupo o una empresa, un líder es alguien que motiva a su equipo a seguir y dar lo mejor de sí, promueve una actitud positiva y el emprendimiento con un objetivo común. (Gutiérrez 2010).

Motivación: La motivación está relacionada con el patrón de comportamiento de una persona, que en muchos casos puede variar según las necesidades de cada persona. (Kim 2006).

Objetivos: Estos son los resultados que una persona busca específicamente, basados en la misión y visión que desea lograr después de un cierto período de tiempo. Para lograr este objetivo, se debe diseñar un indicador para evaluar su cumplimiento. (Louffat, 2012).

Responsabilidad: La rendición de cuentas significa que las personas tienen la obligación de realizar la tarea o actividad que se les asigna. El nivel de autoridad es proporcional al nivel de responsabilidad de la persona. (Chiavenato, 2014).

Relaciones Interpersonales: La relación interpersonal es un proceso mediante el cual se produce la interacción social, que puede conducir al crecimiento de la empresa, de modo que las relaciones personales moldean la forma en que los trabajadores interactúan tanto interna como externamente. (Chiavenato, 2014).

Toma de decisiones: Las decisiones que se toman dentro de una empresa determinan las direcciones y acciones que deben estar vinculadas al logro de los objetivos marcados. (Louffat, 2012).

Trabajo en equipo: Es una Estrategia que busca impulsar el desarrollo de diversas misiones a través de grupos de colaboradores que colaboran e interactúan para lograr metas y donde todos aportan actividades,

habilidades y conocimientos, fórmulas que muchas veces se complementan entre sí. (Gutiérrez, 2014).

Visión: Es una estrategia u objetivo a largo plazo o futuro mediante el cual un individuo u organización debe lograr uno o más objetivos establecidos dentro de un cierto período de tiempo. (David, 2013).

IV. METODOLOGÍA

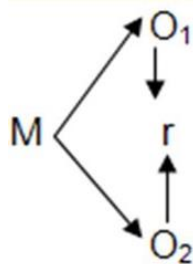
4.1 Tipo y nivel de investigación

"La básica denominada también **pura o fundamental**, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes. Zorrilla (1993:43)

Nivel correlacional "tiene como finalidad medir el grado de relación que existe entre dos o más variables. Esto significa que, ven si estas dos a más variables están o no relacionadas, es decir, si una explica a las otras o viceversa. El propósito de este tipo de estudios es saber cómo se comporta una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas a ella". Gonzales (2012).

4.2 Diseño de la Investigación

Asimismo, el diseño de investigación **no experimental**, transaccional tal como lo plantea Sampieri (1998), "la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente variables.", hecho que facilita al investigador tener un resultado acorde a las características del modelo científico.



Donde:

M = Muestra

O₁, Variable 1

O₂, Variable 2

r = relación entre las dos variables.

4.3. Población – Muestra

4.3.1 Población

En esta ocasión la población está conformada por 160 personas entre 30 y 55 años del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020.

4.3.2 Muestra

La muestra está conformada por 60 personas entre 30 y 55 años del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020.

4.3.3 Muestreo

Muestreo no probabilístico por voluntariado es porque la muestra que está disponible en el tiempo o periodo de investigación.

Los participantes que asisten al hospital trabajan por turno divididas en tres: mañana, tarde y noche

4.4 Hipótesis general y específicas.

4.4.1 Hipótesis general.

Existe nivel de relación entre la cultura organizacional y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

4.4.2 Hipótesis específica.

Existe relación entre cultura académica y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

Existe relación entre equipo y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

Existe relación entre club y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

Existe relación entre fortalezas y la motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

4.5 Identificación de las variables

Variable 1: Cultura organizacional

Dimensiones

Cultura Académica

Equipo

Club

Fortalezas

Variable 2: Motivación organizacional

Dimensiones

Necesidad del logro

Necesidad de filiación

Necesidad de Poder

4.6. Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES		ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura Organizacional	“Creencias colectivas, valores compartidos y la motivación. Es un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos... son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la	La Cultura Organizacional se operacionalizaron en cuatro dimensiones, cinco indicadores y veinticuatro ítems.	D.1: Cultura Académica	- Características dominantes	- Ítems: 1 a 4	Ordinal, de tipo polinómico
			D.2: Equipo	- Líder Organizacional	- Ítems: 5 a 8	
			D.3: Club	- Cohesión	- Ítems: 9 a 16	
			D.4: Fortalezas	- Criterio de éxito - Estilo de gerencia	- Ítems: 17 a 20 - Ítems: 21-24	

	organización” Shaoe et. Al. (2012)					
Motivación Organizacional	“La motivación que el trabajador desarrolla en su puesto de trabajo a modo de un acto consciente... en función del nivel de dificultad de metas que se proponga alcanzar” Locke (2000)	La motivación organizacional se operacionalizó en tres dimensiones y dieciséis ítems.	D1: Necesidad de Logro		Ítems: 2,5,7,10	Ordinal, de tipo polinómico
			D2: Necesidad de Filiación		Ítems: 1,4,6,9,11,12	
			D3: Necesidad de Poder		Ítems: 3,8,13,14,15,16	

4.7 Recolección de datos

El trámite comienza con la presentación de una carta de solicitud de ingreso al hospital Apoyo Yunguyo, firmada por el personal de gestión. Se han detallado las características y requisitos del trabajo a realizar. Asimismo, se solicita autorización en el momento de la solicitud y se entrega una ficha simple de consentimiento informado para su llenado por parte de la muestra.

Una vez aplicadas las herramientas a todos los sujetos de la muestra, se calculan diversas estadísticas correspondientes al tipo de estudio y su objetivo, luego de excluir a los sujetos con puntajes altos de agrado social en dos pruebas.

4.7.1 Técnicas

Técnicas: Define **técnicas** de investigación como "la expresión operativa del diseño de investigación y **que** específica concretamente como se hizo la investigación." Tamayo (1999)

- Observación
- Entrevista
- Encuesta
- Test

4.7.2 Instrumentos: Validación y Confiabilidad

Instrumento: Según los **instrumentos** son cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar la información. Entre los cuales se pueden mencionar: los cuestionarios, entrevistas y otros". Arias (2006),

4.7.2.1 Escala de cultura organizacional

Del Compilador: José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015 se sustenta con la teoría de 4 culturas organizacionales de Jeffrey Sonnenfeld. El cual está dirigido al personal de planta, obreros, administrativos y gerentes entre 18 a 70 años. Evalúa los cuatros tipos de cultura

organizacional teóricos: Cultura Académica, Cultura de equipo, cultura de club, cultura de fortalezas, con el propósito de evaluar la cultura organizacional predominante en la empresa en forma global y específicamente en cada área de trabajo.

Índice de Validez: Se obtuvo con el criterio de jueces. Mediante coeficiente de Validez de Aiken se procesó los acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0 Teniendo así un índice de

Confiabilidad del Alfa Cronbach y se obtuvo un índice global de .914. Este instrumento consiste en 24 elementos, Los trabajadores responden a cada elemento utilizando un formato de respuesta de Likert de siete puntos (a saber: 1 Total Desacuerdo. 2 Muy en desacuerdo. 3 Ligero desacuerdo. 4 Ni Acuerdo Ni desacuerdo. 5 Ligero desacuerdo. 6 Muy desacuerdo, 7 Total desacuerdo) Los veinticuatro ítems expresados en palabras escritas de forma positiva son valorados de forma directa.

4.7.2.2 Escala de Motivación laboral

Del Compilador: José Luis Pereyra Quiñones en el año 2015 se sustenta con la teoría de las 3 necesidades organizacionales. El cual está dirigido al personal de planta, obreros, administrativos y gerentes entre 18 a 70 años. Evalúa las necesidades y motivaciones predominantes en el personal de la empresa en forma global y de manera específica en cada área de trabajo con el propósito de evaluar las necesidades y motivaciones predominantes en el personal en forma global y de manera específica en cada área de trabajo

Índice de Validez: Se obtuvo la validez con el criterio de jueces. Mediante el coeficiente de Validez de Aiken se procesó acuerdos y desacuerdos de los jueces llegando al índice de 1.0. Con **un índice de confiabilidad** de .880 en Alfa Cronbach.

4.8. Técnicas de análisis e interpretación de datos

Para el procesamiento de la información, en primer lugar, se elaboró una base de datos en el programa Microsoft Excel. Posteriormente, se exportó

la base de datos al programa SPSS 25, donde se obtuvieron los resultados relacionados a los estadísticos descriptivos y a los inferenciales. Por medio de los estadísticos descriptivos, se observó la distribución de los participantes en función de sus rasgos sociodemográficos, lo mismo que en las respuestas dadas a ambos instrumentos.

V. RESULTADOS

5.1 Presentación de Resultados

Tabla 1: Edad del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

EDAD	N	%
(61-71)	4	6.7
(51-60)	22	36.7
(42-50)	12	20
(30-40)	22	36.7

Fuente: Elaboración propia

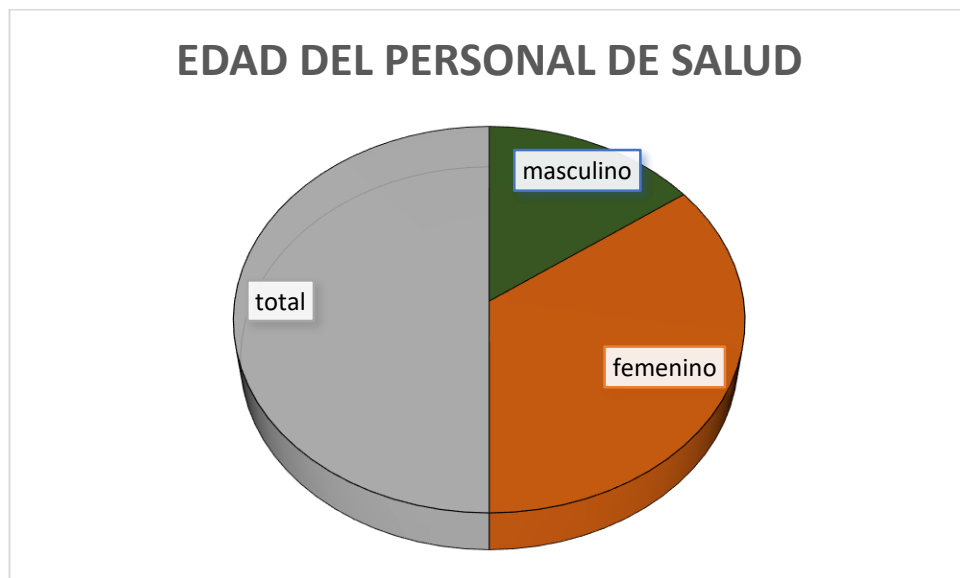


Ilustración 1 Edad del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Tabla 2: Sexo del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Sexo	N°	%
Masculino	18	30.0
Femenino	42	70.0
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

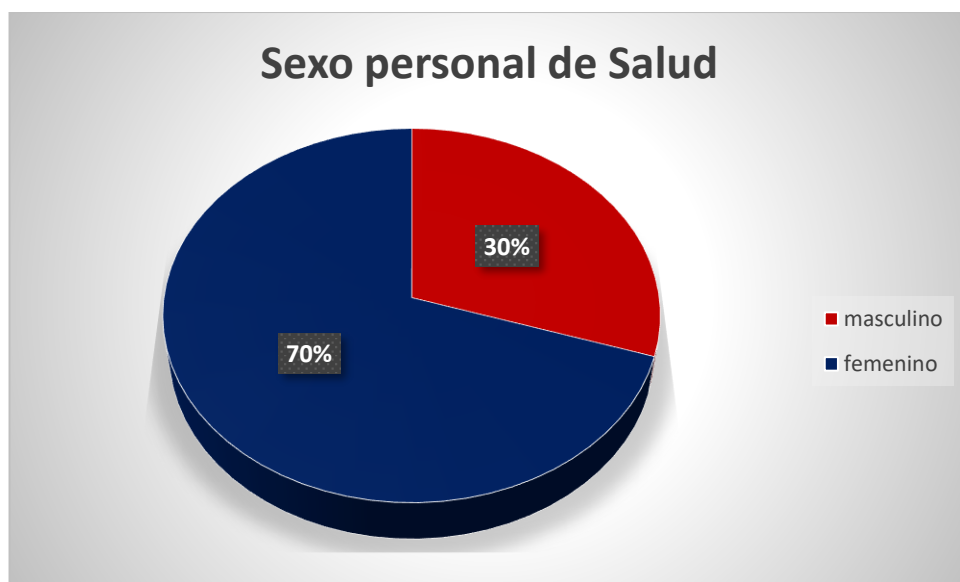


Ilustración 2 Sexo del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Tabla 3: Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Tiempo de servicio	N°	%
(2-8 años)	12	20
(10-15años)	20	33.3
(20-26)	16	26
(30-36)	12	20
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

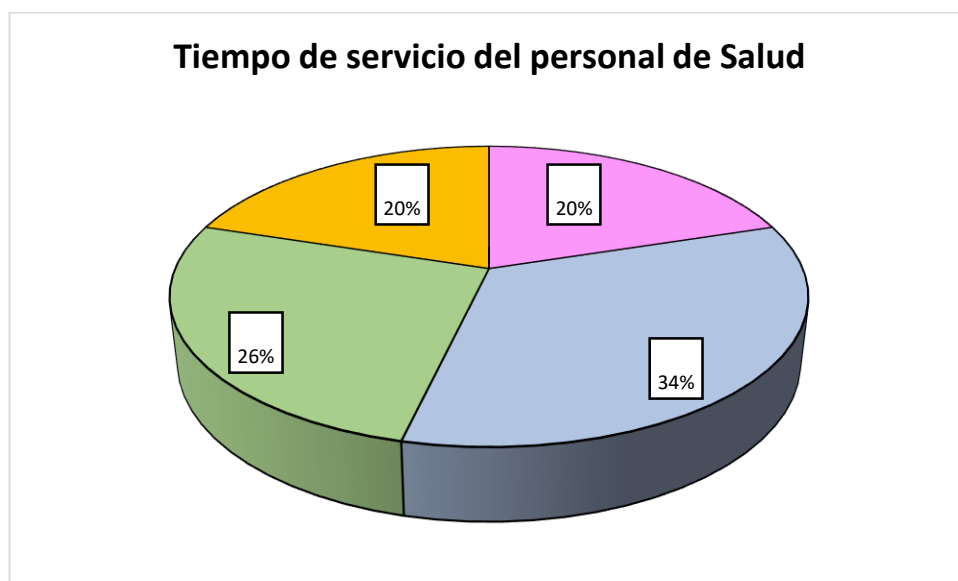


Ilustración 3 Tiempo de servicio del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Tabla 4: Ocupación del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Ocupación	N°	%
profesional	32	53.3
técnicos	26	43.3
servicio	2	3.3
Total	60	100

Fuente: Elaboración propia

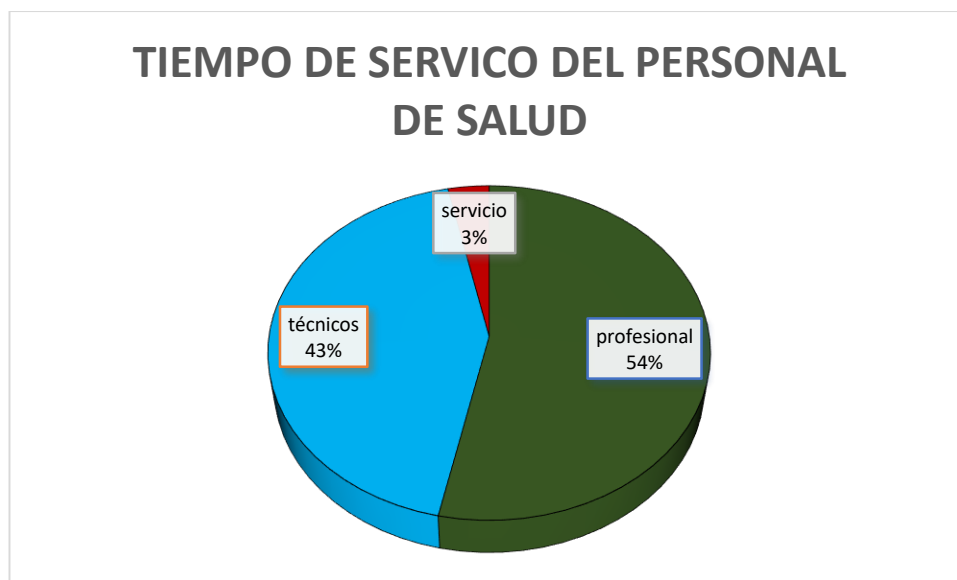


Ilustración 4: Ocupación del personal de salud del Hospital de apoyo Yunguyo Puno-2020

Tabla 5: Cultura Académica en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categorías	Rango	N°	%
alto	(20-28)	35	58.3
regular	(10-19)	18	30.0
bajo	(20-28)	7	11.7
Total		60	100.0

$$\chi^2 = 18$$

Fuente: Elaboración propia

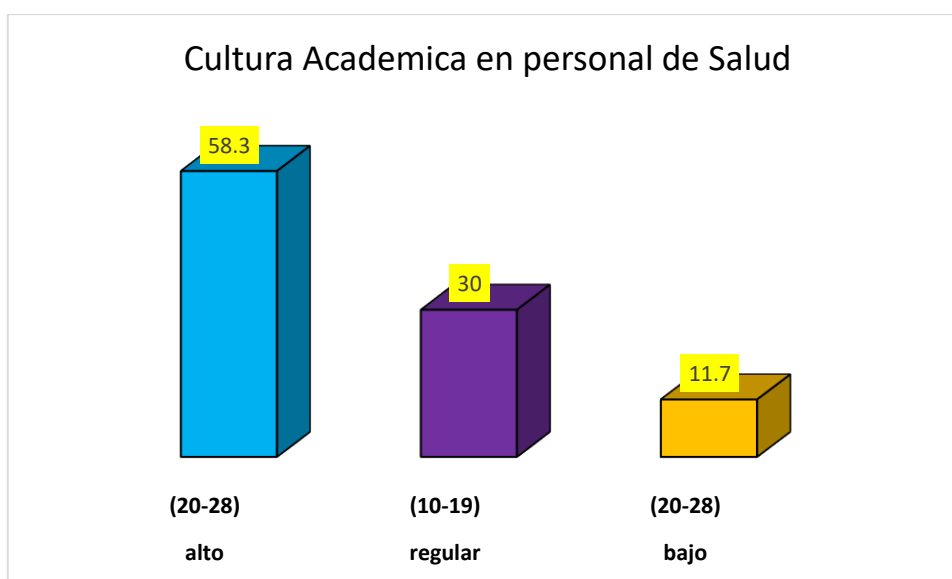


Ilustración 5: Cultura Académica en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 6: Cultura de Equipo en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categorías	Rango	N°	%
alto	(0-18)	29	48.3
regular	(19-37)	12	20.0
bajo	(38-56)	19	31.7
Total		60	100.0

$$\chi^2 = 33$$

Fuente: Elaboración propia

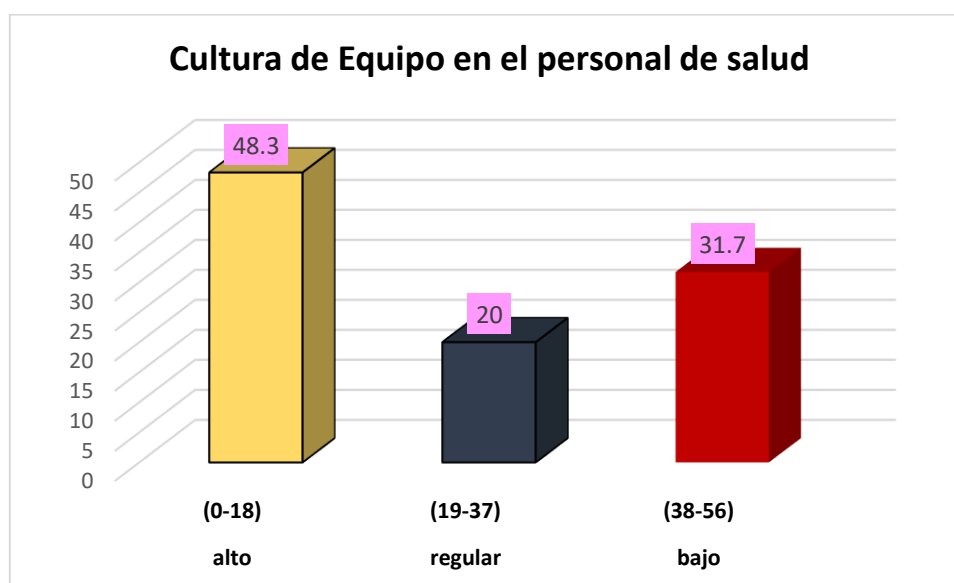


Ilustración 6: Cultura de Equipo en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 7: Cultura de Club en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categorías	Rango	N°	%
alto	(20-28)	24	40.0
regular	(10-19)	25	41.7
bajo	(20-28)	11	18.3
Total		60	100.0

$$X^2 = 34$$

Fuente: Elaboración propia

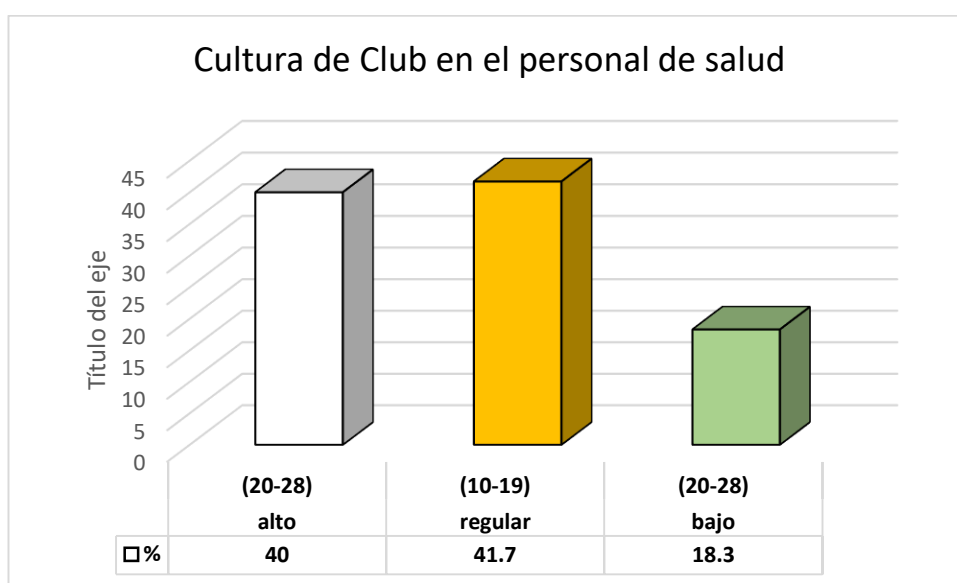


Ilustración 7: Cultura de Club en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 8: Cultura de Fortalezas en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categorías	Rango	N°	%
alto	(0-18)	40	66.7
regular	(19-37)	13	21.7
bajo	(38-56)	7	11.7
Total		60	100.0

$$\chi^2 = 35$$

Fuente: Elaboración propia

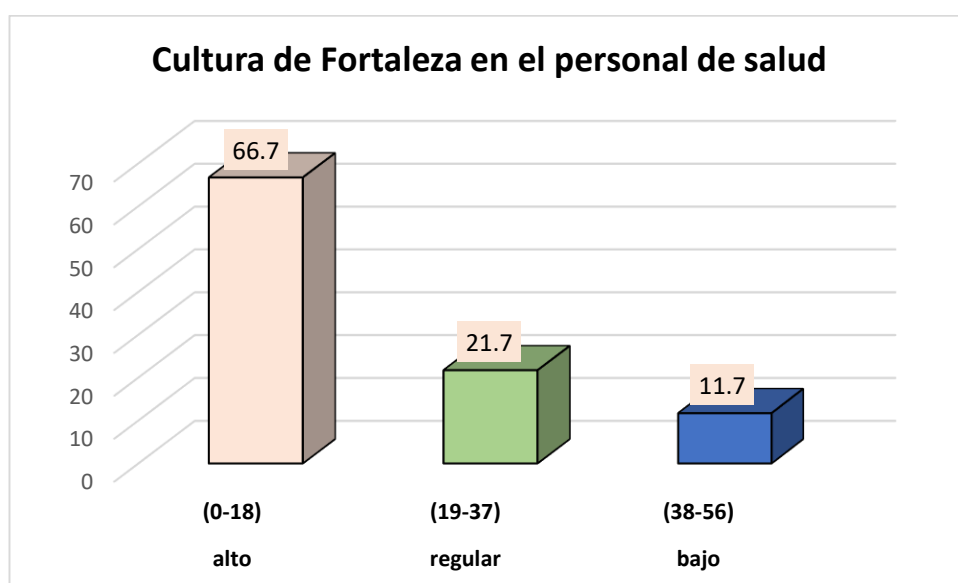


Ilustración 8: Cultura de Fortalezas en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 9: Resultado de la variable Cultura Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo-Puno 2020

Categoría	Rango	N°	%
alto	(113-168)	32	53.3
regular	(52-112)	17	28.3
bajo	(0-56)	11	18.3
Total		60	100.0

$$\chi^2 = 92$$

Fuente: Elaboración propia

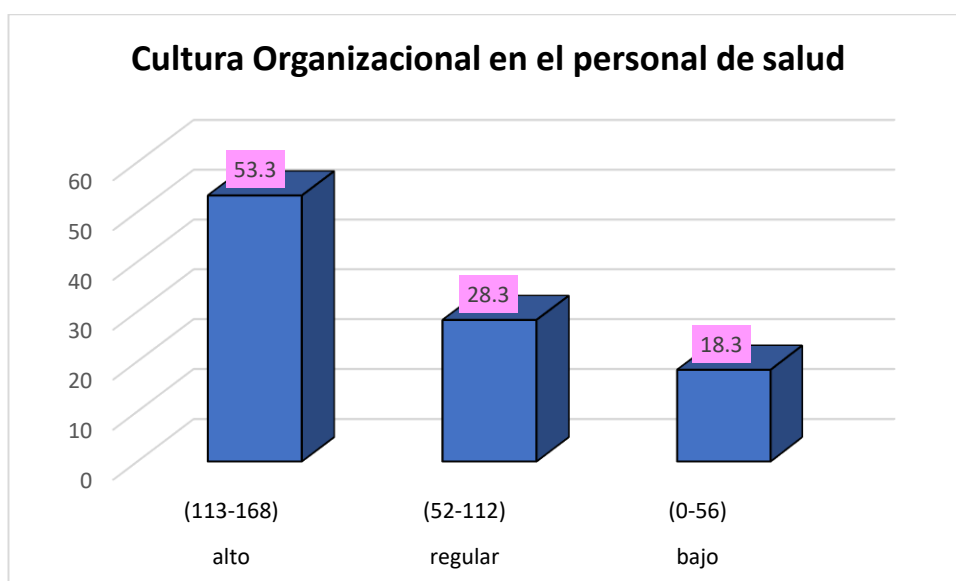


Ilustración 9: Resultado de la variable Cultura Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo-Puno 2020

Tabla 10: Necesidad de Logro en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categoría	Rangos	N°	%
poco importante	(0-15)	6	10.0
algo importante	(16-30)	15	25.0
importante	(31-45)	29	48.3
muy importante	(46-60)	10	16.7
Total		60	100.0

$$X^2 = 37$$

Fuente: Elaboración propia

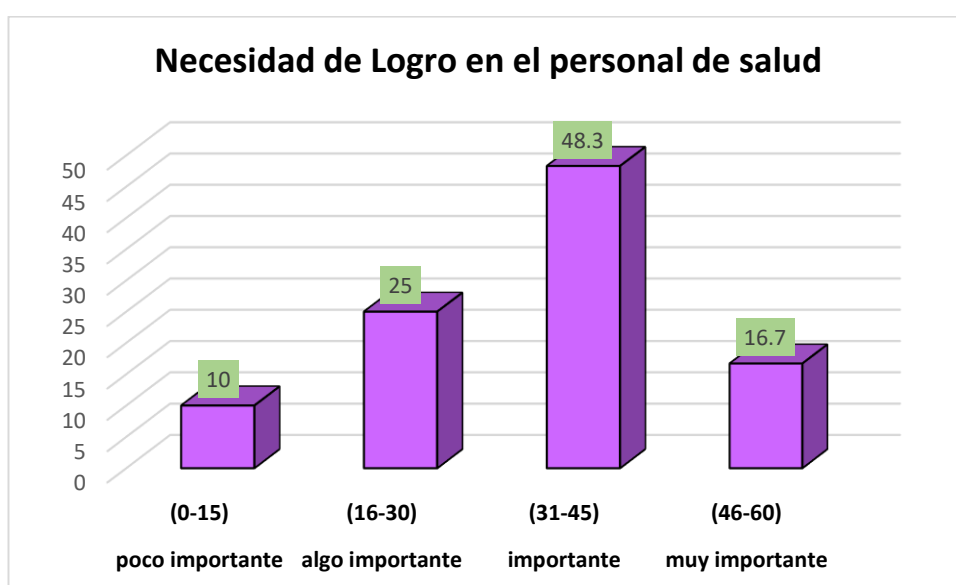


Ilustración 10: Necesidad de Logro en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 11: Necesidad de Filiación en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categoría	Rangos	N°	%
poco importante	(0-15)	12	20.0
algo importante	(16-30)	7	11.7
importante	(31-45)	18	30.0
muy importante	(46-60)	23	38.3
Total		60	100.0

$$\chi^2 = 40$$

Fuente: Elaboración propia

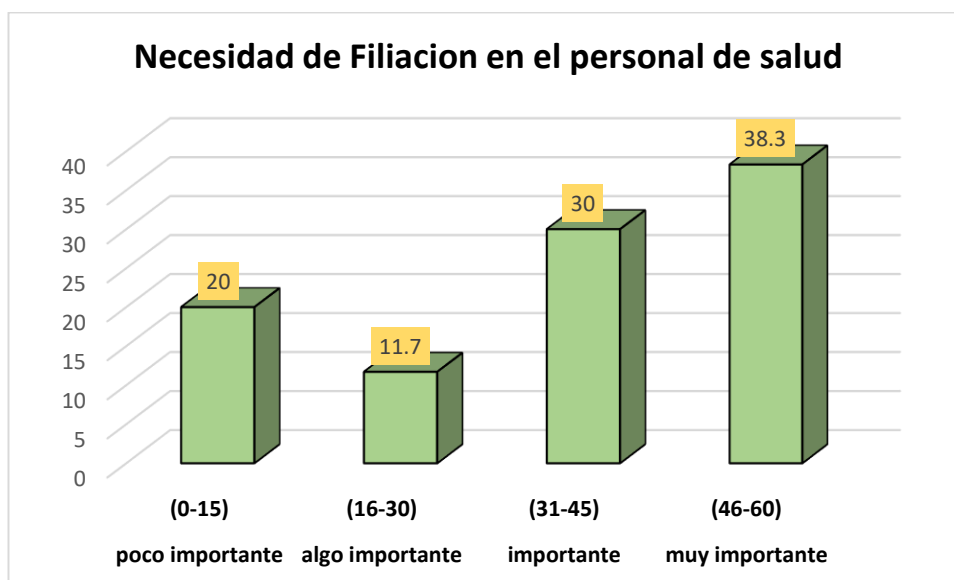


Ilustración 11: Necesidad de Filiación en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 12: Necesidad de Poder en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categoría	Rangos	N°	%
poco importante	(0-15)	9	15.0
algo importante	(16-30)	11	18.3
importante	(31-45)	25	41.7
muy importante	(46-60)	15	25.0
Total		60	100.0

$\chi^2 = 34$

Fuente: Elaboración propia

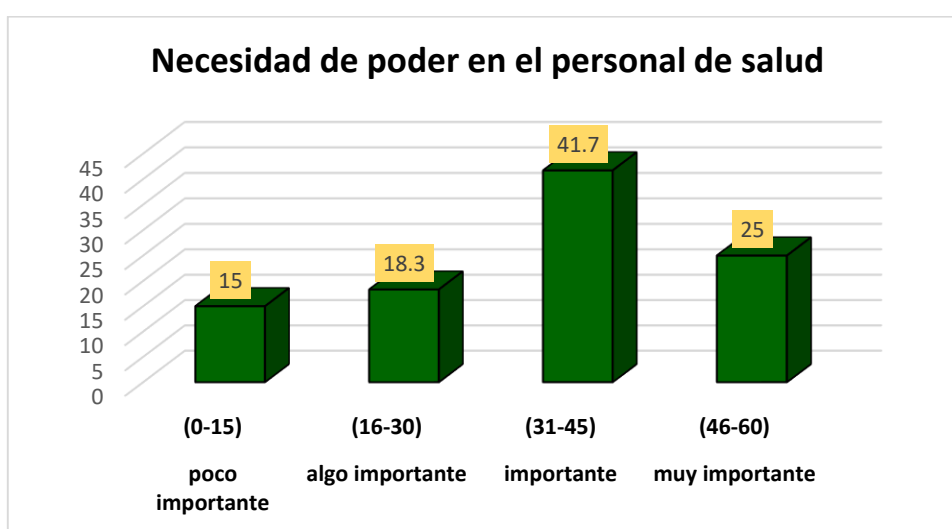


Ilustración 12: Necesidad de Poder en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 13: Resultado de la variable Motivación Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Categoría	Rango	N°	%
poco importante	(0-45)	9	15.0
algo importante	(46-90)	11	18.3
importante	(91-135)	24	40.0
muy importante	(136-180)	16	26.7
Total		60	100.0

$$\chi^2 = 111$$

Fuente: Elaboración propia

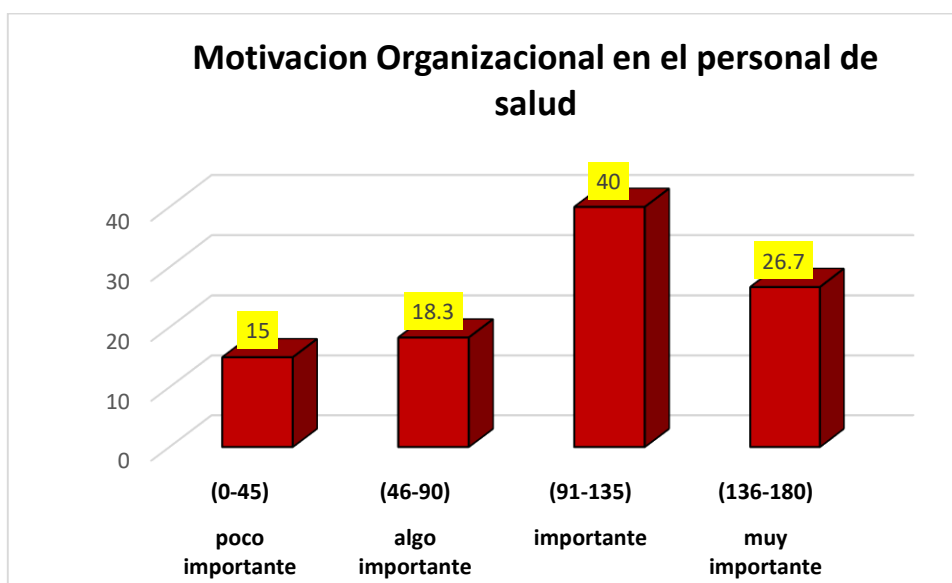


Ilustración 13: Resultado de la variable Motivación Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2020

Tabla 14: Tabla cruzada de la variable Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el Personal de Salud del Hospital de Yunguyo- Puno 2021

		Tabla de contingencia cultura2 * motivacion2			
		V2_Motivacion Organizacional			
				muy importante	Total
V1 Cultura Organizacional	alto	Recuento	16		32
		% del total	26.7%		53.3%
Total		Recuento	16		60
		% del total	26.7%		100.0%

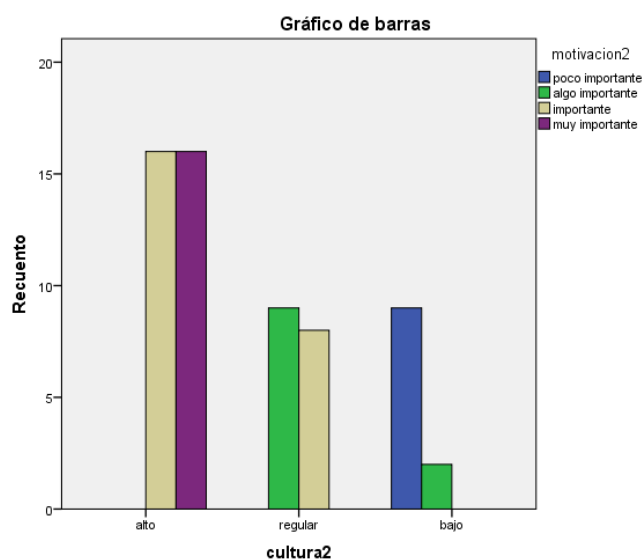


Ilustración 14: Motivación Personal

Tabla 15 Cultura Organizacional

Cultura Organizacional	Motivación Organizacional								Total	
	poco importante		algo importante		importante		muy importante			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
alto	0	0.0	0	0.0	16	26.7	16	26.7	32	53.3
regular	0	0.0	9	15.0	8	13.3	0	0.0	17	13.3
bajo	9	15.0	2	3.3	0	0.0	0	0.0	11	18.3
Total	9	15.0	11	18.3	24	40.0	16	26.7	60	100.0

Fuente: Elaboración propia

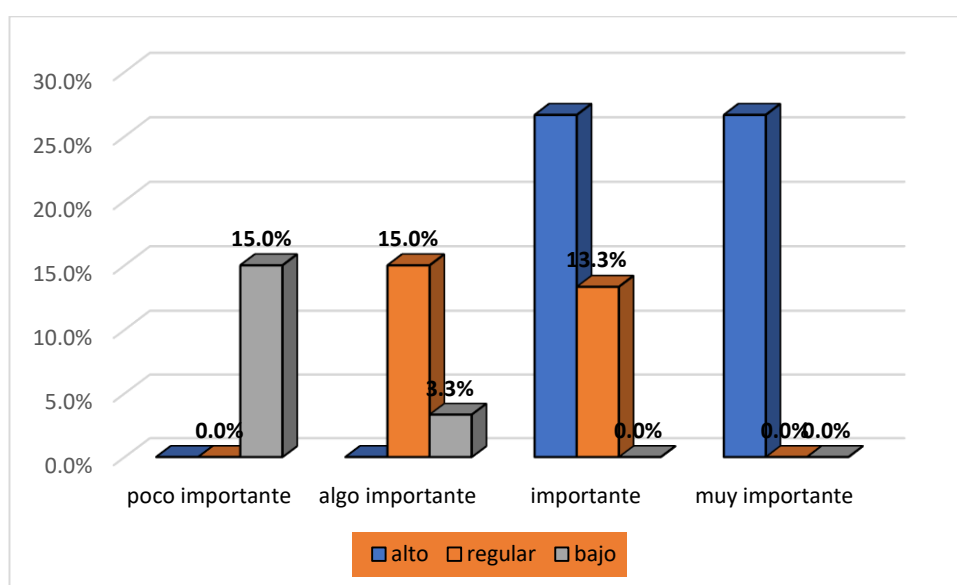


Ilustración 15 Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021

Fuente: Elaboración propia

Tabla 16

Cultura Académica	Motivación Organizacional								Total	
	poco importante		algo importante		importante		muy importante			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	0	0.0	0	0.0	19	31.7	16	26.7	35	58.3
Regular	2	3.3	11	18.3	5	8.3	0	0.0	18	30.0
Bajo	7	11.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0	7	11.7
Total	9	15.0	11	18.3	24	40.0	16	26.7	60	100.0

Fuente: Elaboración propia

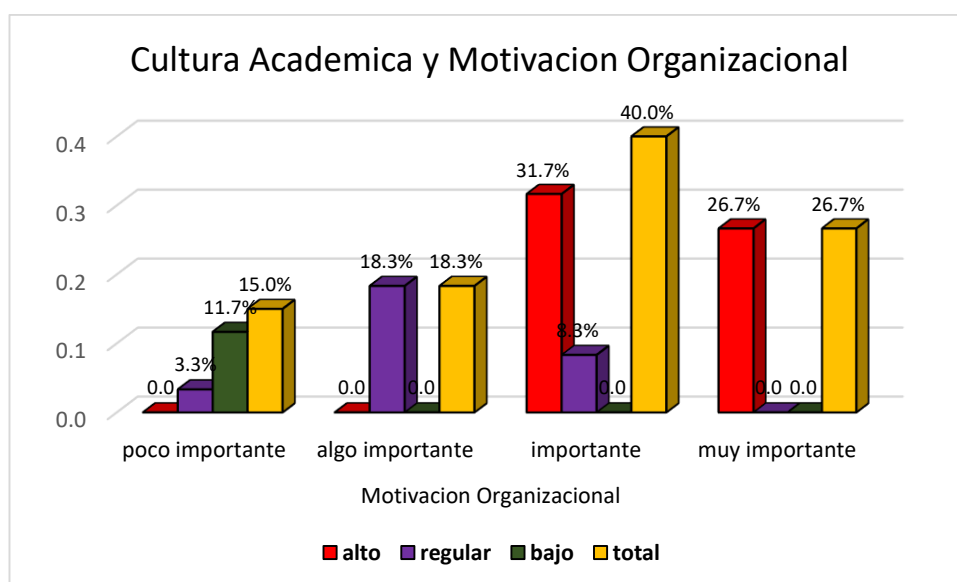


Ilustración 16 Cultura Académica y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021

Fuente: Elaboración propia

Tabla 17

Equipo	Motivación Organizacional								Total	fi	%
	poco importante		algo importante		importante		muy importante				
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%			
Alto	0	0.0	0	0.0	8	13.3	16	26.7	24	40.0	
Regular	0	0.0	9	15.0	16	26.7	0	0.0	25	41.7	
Bajo	9	15.0	2	3.3	0	0.0	0	0.0	11	18.3	
Total	9	15.0	11	18.3	24	40.0	16	26.7	60	100.0	

Fuente: Elaboración propia

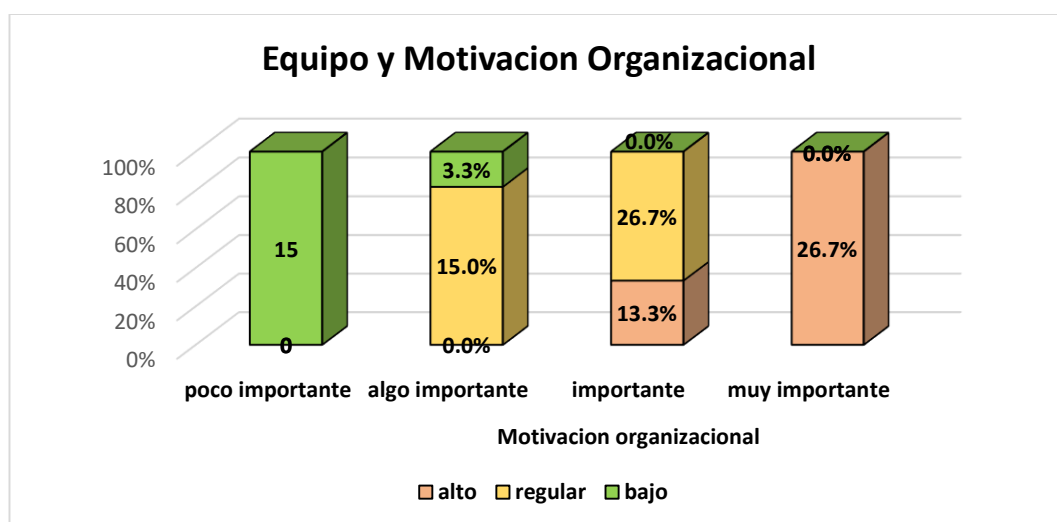


Ilustración 17 Equipo y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021

Fuente: Elaboración propia

Tabla 18

Club	Motivación Organizacional							
	poco importante		algo importante		importante		muy importante	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
alto	0	0.0	0	0.0	24	40.0	16	26.7
regular	2	3.3	11	18.3	0	0.0	0	0.0
bajo	7	11.7	0	0.0	0	0.0	0	0.0
Total	9	15.0	11	18.3	24	40.0	16	26.7

Fuente: Elaboración propia

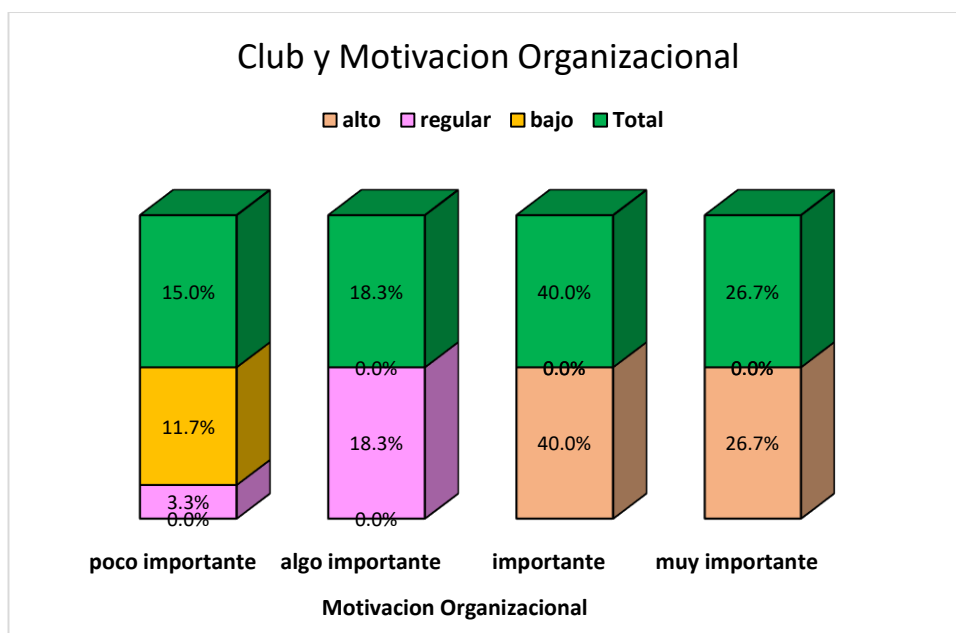


Ilustración 18 Club y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021

Fuente: Elaboración propia

Tabla 19

Fortalezas	Motivación Organizacional								Total	
	Poco Importante		Algo Importante		Importante		Muy Importante			
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Alto	0	0.0	0	0.0	13	21.7	16	26.7	29	48.3
Regular	0	0.0	1	1.7	11	18.3	0	0.0	12	20.0
Bajo	9	15.0	10	16.7	0	0.0	0	0.0	19	31.7
Total	9	15.0	11	18.3	24	40.0	16	26.7	60	100.0

Fuente: Elaboración propia

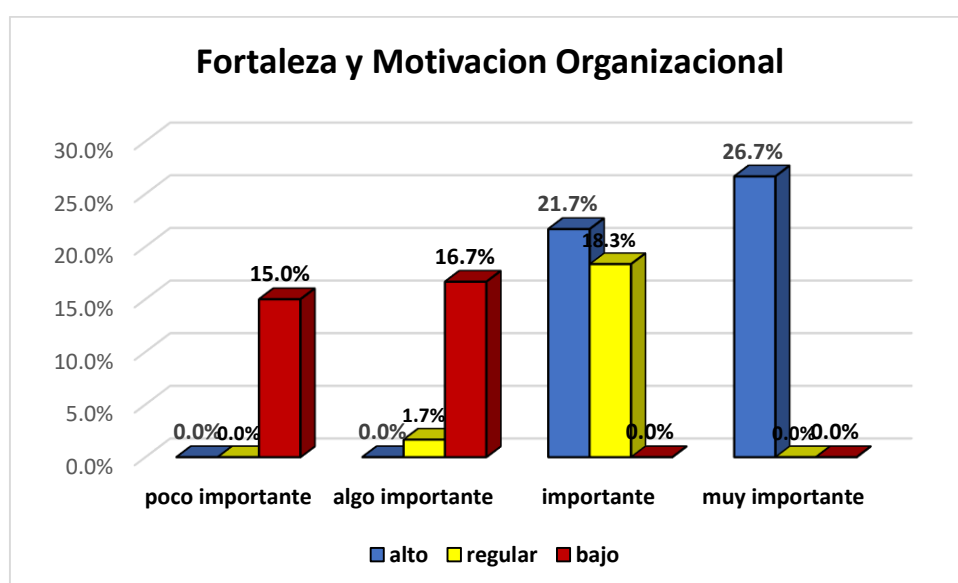


Ilustración 19 Fortaleza y Motivación Organizacional en el personal de Salud del Hospital de Apoyo Puno- 2021

Fuente: Elaboración propia

5.2 Interpretación de los resultados

- En la tabla y figura N° 1 se observa que, 36.7% (22) de los trabajadores pertenece a la edad de 30 a 40 años, el 20% (12) pertenece a la edad de 42 a 50 años, el 36.7% (22) pertenece a la edad de 51 a 60 años y el 6,7% (4) pertenece a la edad de 61 a 71 años.
- En la tabla y figura N° 2 se observa que, el 70% (42) de los trabajadores son del sexo femenino y el 30% (18) son del sexo masculino.
- En la tabla y figura N° 3 se observa que, el 20% (12) de los trabajadores tiene un tiempo de servicio de 30 a 36 años, el 26% (16) tiene un tiempo de servicio de 20 a 26 años, el 33.3% (20) tiene un tiempo de servicio de 10 a 15 años y el 20% (16) tiene un tiempo de servicio de 2 a 8 años.
- En la tabla y figura N° 4 se observa que, el 3.3% (2) de los trabajadores tiene la ocupación de servicio, el 43.3% (26) tiene la ocupación de técnico y el 53.3% (32) tiene la ocupación de profesional.
- En la tabla y figura N° 5 se observa que, la cultura académica del personal del hospital de Yunguyo el 11.7% es bajo, el 30.0% es regular y el 58.3 es alto.
- En la tabla y figura N° 6 se observa que, la cultura de equipo del personal del hospital de Yunguyo el 31.7% es bajo, el 20.0% es regular y el 48.3% es alto.
- En la tabla y figura N° 7 se observa que, la cultura de club del personal del hospital de Yunguyo el 18.3% es bajo, el 41.7% es regular y el 40.0% es alto.
- En la tabla y figura N° 8 se observa que, la cultura de fortalezas del personal del hospital de Yunguyo el 11.7% es bajo, 21.7% es regular y el 66.7% es alto.
- En la tabla y figura N° 9 se observa que, la variable Cultura Organizacional del personal del hospital de Yunguyo el 18.3% es bajo, el 28.3% es regular y el 53.3% es alto

- En la tabla y figura N° 10 se observa que, la necesidad de logro del personal de salud del hospital de Yunguyo considera que, el 16.7% es muy importante, el 48.3% es importante, el 25.0% es algo importante y el 10.0% es poco importante
- En la tabla y figura N° 11 se observa que, la necesidad de filiación del personal de salud del hospital de Yunguyo considera que, el 38.3% es muy importante, el 30.0% es importante, el 11.7% es algo importante y el 20.0% es poco importante.
- En la tabla y figura N° 12 se observa que, la necesidad de poder del personal de salud del hospital de Yunguyo considera que, el 25.0% es muy importante, el 41.7% es importante, el 18.3% es algo importante y el 15.0% es poco importante.
- En la tabla y figura N° 13 se observa que, la variable Motivación Organizacional en el personal de salud del hospital Yunguyo considera que, el 26.7% es muy importante, 40.0% es importante, el 18.3% es algo importante, el 15.0% poco importante.
- En la tabla y figura N° 14 se observa que, en la tabla cruzada Cultura Organizacional y Motivación Organizacional
- En la tabla y figura N° 15 se muestra la relación de variables de estudio es así que se puede apreciar que la cultura organizacional en el personal del Hospital de Puno es Alto en 53.3% considerando la motivación organizacional como importante y muy importante en 26.7%.
- En la tabla y figura N° 16 en cuanto a la relación entre cultura académica y motivación organizacional un 11.7% es bajo, el 30.0% es regular, el 58.3% es alto.
- En la tabla y figura N° 17 en cuanto a la relación entre equipo y motivación organizacional un 18.3% es bajo, el 41.7% es regular, el 40.0% es alto.
- En la tabla y figura N° 18 en cuanto a la relación entre club y motivación organizacional un 00.0% es bajo, el 00.0% es regular, el 26.7% es alto.

- En la tabla y figura N° 19 en cuanto a la relación entre fortalezas y motivación organizacional un 31.7% es bajo, el 20.0% es regular, el 48.3% es alto.

PRUEBA DE NORMALIDAD

La prueba de normalidad compara la función de distribución acumulada empírica de los datos de la muestra con la distribución esperada si los datos fueran normales. Si esta diferencia observada es adecuadamente grande, la prueba rechazará la hipótesis nula de normalidad de la población. Si el valor p de esta prueba es menor que el nivel de significancia (α) elegido, usted puede rechazar la hipótesis nula y concluir que se trata de una población no normal.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: Los datos tienen una distribución normal

H1: Los datos NO tienen una distribución normal.

2. Elección del nivel de significación (α).

Confianza = 95%

Nivel de significancia (Alfa) es $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Prueba estadística a emplear.

Considerando que, la muestra de estudio es $>$ a 50 datos, se ha determinado el uso de la prueba de Kolmogórov-Smirnov.

Esta prueba, llamada Kolmogórov-Smirnov, según Sig.Asymptotic (en la parte inferior de la tabla), también conocida como “p-valor”, le permite saber si utilizará una prueba paramétrica o no paramétrica.

Tabla 20 Prueba de Normalidad Kolmogórov-Smirnov

	Kolmogórov-Smirnov	gl	Sig.
	Estadístico		
Cultura Académica	2.790	58	0.000
Equipo	1.980	58	0.001
Club	3.150	58	0.000
Fortalezas	2.400	58	0.001
Cultura Organizacional	2.570	58	0.000
Necesidad de Logro	2.160	57	0.000
Necesidad de Filiación	1.780	57	0.000
Necesidad de Poder	2.010	57	0.000
Motivación Organizacional	1.940	57	0.001

a. Corrección de significación de Lilliefors

4. Criterio de decisión.

Si $p\text{-valor} < 0,05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_a

Si el $p\text{-valor} \geq 0,05$, se acepta la H_0 y se rechaza la H_a .

5. Decisión y conclusión.

Al igual que $p\text{-valor}$, en la mayoría de los datos obtenidos es <0.05 , se rechaza H_0 y se acepta H_a , es decir, los datos NO están distribuidos normalmente, por lo que se aplicará la prueba R de Pearson. Por lo tanto, se rechaza H_0 y se acepta H_a , es decir, los datos presentados no se distribuyen normalmente.

PRUEBA DE HIPÓTESIS

Hipótesis General

Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2020.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Dado que el trabajo corresponde a una investigación en ciencias sociales, el nivel de significancia elegido es $\alpha = 0.05$, el valor de significancia asumido por el investigador como la probabilidad de éxito o riesgo por aceptación o rechazo de la hipótesis alterna. valor 0.05, que representa el 5% error permitido.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra fueron seleccionados al azar y se realizó la prueba de normalidad de los datos, se utilizaría la prueba de correlación de R Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

El p-valor o significación estadística (sig.) Que se encuentra en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después del procesamiento de los datos, que se muestra en la tabla, se utilizará para indicar que Ha se acepta aceptado o rechazado.

Tabla 21 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional

		Variable: Cultura Organizacional	D1: Motivación Organizacion al
Rho de Spearman	Variable: Cultura Organizacional familiar	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	. 0.000
		N	60 60
	D1: Motivación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000 .
		N	60 60

La tabla 15, muestra el valor de sig.=0,000

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar H_a , se aplica el método de valor de probabilidad "P" (sig.), por el cual si el valor de "P" (sig.) $\leq \alpha$ entonces H_a es aceptado, si no, será descalificado.

En cuanto a la tabla 15 observamos que el coeficiente de correlación entre las dos variables del estudio es: $\rho = 0,875$, lo que se interpreta como una correlación positiva alta, según lo informado por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa que existe una correlación negativa perfecta con una correlación positiva perfecta, un valor de cero (0) indica que no hay correlación entre las variables variable de investigación. Según la tabla 15, el valor de $p = 0.000$ (sig. Asintótico), se compara con el valor habitual de $\alpha = 0.05$ y se encuentra que $0.000 > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza H_0 , es decir existe relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2021.

Hipótesis Especifica 1

Existe relación significativa entre Cultura Académica y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2020.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación significativa entre Cultura Académica y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre Cultura Académica y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Dado que el trabajo corresponde a una investigación en ciencias sociales, el nivel de significancia elegido es $\alpha = 0.05$, el valor de significancia asumido por el investigador como la probabilidad de éxito o riesgo por aceptación o rechazo de la hipótesis alterna. valor 0.05, que representa el 5% error permitido.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra fueron seleccionados al azar y se realizó la prueba de normalidad de los datos, se utilizaría la prueba de correlación de R Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

El p-valor o significación estadística (sig.) Que se encuentra en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después del procesamiento de los datos, que se muestra en la tabla, se utilizará para indicar que Ha se acepta aceptado o rechazado.

Tabla 22 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional

		Variable: Cultura Organizacional	D1: Motivación Organizacion al	
Rho de Spearman	Variable: Cultura Organizacional familiar	Coeficiente de correlación	1.000	0.875
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	D1: Motivación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.875
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

La tabla 15, muestra el valor de sig.=0,000

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar H_a , se aplica el método de valor de probabilidad "P" (sig.), por el cual si el valor de "P" (sig.) $\leq \alpha$ entonces H_a es aceptado, si no, será descalificado.

En cuanto a la tabla 15 observamos que el coeficiente de correlación entre las dos variables del estudio es: $\rho = 0,875$, lo que se interpreta como una correlación positiva alta, según lo informado por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa que existe una correlación negativa perfecta con una correlación positiva perfecta, un valor de cero (0) indica que no hay correlación entre las variables variable de investigación. Según la tabla 15, el valor de $p = 0.000$ (sig. Asintótico), se compara con el valor habitual de $\alpha = 0.05$ y se encuentra que $0.000 > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza H_0 , es decir existe relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2021.

Hipótesis Especifica 2

Existe relación significativa entre Cultura de Equipo y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2020.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación significativa entre Cultura de Equipo y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre Cultura de Equipo y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Dado que el trabajo corresponde a una investigación en ciencias sociales, el nivel de significancia elegido es $\alpha = 0.05$, el valor de significancia asumido por el investigador como la probabilidad de éxito o riesgo por aceptación o rechazo de la hipótesis alterna. valor 0.05, que representa el 5% error permitido.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra fueron seleccionados al azar y se realizó la prueba de normalidad de los datos, se utilizaría la prueba de correlación de R Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

El p-valor o significación estadística (sig.) Que se encuentra en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después del procesamiento de los datos, que se muestra en la tabla, se utilizará para indicar que Ha se acepta aceptado o rechazado.

Tabla 23 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional

		Variable: Cultura Organizacional	D1: Motivación Organizacion al
Rho de Spearman	Variable: Cultura Organizacional familiar	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	. 0.000
		N	60 60
	D1: Motivación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000 .
		N	60 60

La tabla 15, muestra el valor de sig.=0,000

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar H_a , se aplica el método de valor de probabilidad "P" (sig.), por el cual si el valor de "P" (sig.) $\leq \alpha$ entonces H_a es aceptado, si no, será descalificado.

En cuanto a la tabla 15 observamos que el coeficiente de correlación entre las dos variables del estudio es: $\rho = 0,875$, lo que se interpreta como una correlación positiva alta, según lo informado por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa que existe una correlación negativa perfecta con una correlación positiva perfecta, un valor de cero (0) indica que no hay correlación entre las variables variable de investigación. Según la tabla 15, el valor de $p = 0.000$ (sig. Asintótico), se compara con el valor habitual de $\alpha = 0.05$ y se encuentra que $0.000 > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza H_0 , es decir existe relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2021.

Hipótesis Especifica 3

Existe relación significativa entre Cultura de Club y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2020.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación significativa entre Cultura de Club y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre Cultura de Club y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Dado que el trabajo corresponde a una investigación en ciencias sociales, el nivel de significancia elegido es $\alpha = 0.05$, el valor de significancia asumido por el investigador como la probabilidad de éxito o riesgo por aceptación o rechazo de la hipótesis alterna. valor 0.05, que representa el 5% error permitido.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra fueron seleccionados al azar y se realizó la prueba de normalidad de los datos, se utilizaría la prueba de correlación de R Spearman.

4. Lectura del p-valor (sig.)

El p-valor o significación estadística (sig.) Que se encuentra en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después del procesamiento de los datos, que se muestra en la tabla, se utilizará para indicar que Ha se acepta aceptado o rechazado.

Tabla 24 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional

			Variable: Cultura Organizacional	D1: Motivación Organizacion al
Rho de Spearman	Variable: Cultura Organizacional familiar	Coeficiente de correlación	1.000	0.875
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	D1: Motivación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.875
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

La tabla 15, muestra el valor de sig.=0,000

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar H_a , se aplica el método de valor de probabilidad "P" (sig.), por el cual si el valor de "P" (sig.) $\leq \alpha$ entonces H_a es aceptado, si no, será descalificado.

En cuanto a la tabla 15 observamos que el coeficiente de correlación entre las dos variables del estudio es: $\rho = 0,875$, lo que se interpreta como una correlación positiva alta, según lo informado por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa que existe una correlación negativa perfecta con una correlación positiva perfecta, un valor de cero (0) indica que no hay correlación entre las variables variable de investigación. Según la tabla 15, el valor de $p = 0.000$ (sig. Asintótico), se compara con el valor habitual de $\alpha = 0.05$ y se encuentra que $0.000 > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza H_0 , es decir existe relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2021.

Hipótesis Especifica 4

Existe relación significativa entre Cultura de Fortalezas y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2020.

1. Formulación de las hipótesis estadísticas.

H0: No Existe relación significativa entre Cultura de Fortalezas y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho = 0$$

H1: Existe relación significativa entre Cultura de Fortalezas y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo- Puno 2020.

$$\rho \neq 0$$

2. Elección del nivel de significación (α)

Dado que el trabajo corresponde a una investigación en ciencias sociales, el nivel de significancia elegido es $\alpha = 0.05$, el valor de significancia asumido por el investigador como la probabilidad de éxito o riesgo por aceptación o rechazo de la hipótesis alterna. valor 0.05, que representa el 5% error permitido.

3. Selección de la prueba estadística

Considerando que los miembros de la muestra fueron seleccionados al azar y se realizó la prueba de normalidad de los datos, se utilizaría la prueba de correlación de R Pearson.

4. Lectura del p-valor (sig.)

El p-valor o significación estadística (sig.) Que se encuentra en la ventana de resultados de SPSS versión 25, después del procesamiento de los datos, que se muestra en la tabla, se utilizará para indicar que Ha se acepta aceptado o rechazado.

Tabla 25 Correlaciones entre la variable cultura organizacional y motivación organizacional

		Variable: Cultura Organizacional	D1: Motivación Organizacion al	
Rho de Spearman	Variable: Cultura Organizacional familiar	Coeficiente de correlación	1.000	0.875
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	60	60
	D1: Motivación Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0.875
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	60	60

La tabla 15, muestra el valor de sig.=0,000

5. Decisión estadística

Para tomar la decisión estadística de aceptar o rechazar H_a , se aplica el método de valor de probabilidad "P" (sig.), por el cual si el valor de "P" (sig.) $\leq \alpha$ entonces H_a es aceptado, si no, será descalificado.

En cuanto a la tabla 15 observamos que el coeficiente de correlación entre las dos variables del estudio es: $\rho = 0,875$, lo que se interpreta como una correlación positiva alto, según lo informado por Hernández et al. (2014), el coeficiente de correlación varía de -1.0 a +1.0, lo que significa que existe una correlación negativa perfecta con una correlación positiva perfecta, un valor de cero (0) indica que no hay correlación entre las variables variable de investigación. Según la tabla 15, el valor de $p = 0.000$ (sig. Asintótico), se compara con el valor habitual de $\alpha = 0.05$ y se encuentra que $0.000 > 0.05$. Por lo tanto, se rechaza H_0 , es decir existe relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal de salud del Hospital de Apoyo Yunguyo-Puno 2021.

VI. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

6.1 Análisis descriptivos de los resultados

En nuestra investigación hemos obtenido resultados valiosos en el sentido que entre las variables de estudio que son Cultura Organizacional y Motivación Organizacional existe bajos niveles en ambas variables confirmándose nuestra hipótesis alternativa por tanto rechazándose la hipótesis nula, estos resultados fueron corroborados utilizando la correlación de Spearman, tal como podemos observar en la Tabla 8 de nuestros resultados.

6.2 Comparación resultados con el marco teórico

En la investigación realizada se logró determinar con los datos recogidos que nuestras variables de Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020, **existe una relación altamente significativa en ambas variables**; Nuestros hallazgos indican que entre las variables “Cultura organizacional” y “Motivación organizacional” hay una **correlación positiva**, se sustenta en la prueba estadística **Rho de Spearman 0.87**.

En nuestra investigación de diseño No Experimental se confirma la **existencia correlacional de ambas variables**, tanto como en sus dimensiones, Cultura Académica, Equipo, Club y Fortaleza y Motivación Organizacional se sustenta en la prueba estadística R Spearman 0.86, R Spearman 0.88, R Spearman 0.89 y R Spearman 0.87 consecutivamente.

Asimismo, se realiza la comparación con los antecedentes donde tenemos a Años (2006) lo que demuestra la existencia de una relación entre la cultura organizacional y las variables de motivación laboral teniendo en cuenta los enfoques de la teoría de la motivación de Herzberg, también se confirma la existencia de una **correlación media positiva** entre las variables de investigación mencionadas.

Por otro lado, tenemos a Coaquira (2016) que llegó a la conclusión: **Que existe una correlación positiva media entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral.** Esta conclusión se sustenta en la prueba estadística **Rho de Spearman que es igual a 0,548.** Lo que significa que a mayor Cultura Organizacional se tendrá mayor Motivación Laboral y viceversa; También El autor De la Torre(2017) en su tesis *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.* En conclusión: confirmó la **existencia correlacional de las variables** estudiadas.

El investigador Rodríguez (2017) en su tesis *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la Biblioteca Nacional del Perú.* Se llegó a la conclusión que **existe relación entre ambas variables;** Como también se da en la investigación de Vega (2017) en su estudio *Cultura organizacional en el compromiso laboral de los profesionales de salud de una clínica privada.* Se llegó a la conclusión que la investigación fue que una dimensión de la cultura organizacional influye en el compromiso laboral, **A mayor cultura organizacional mayor compromiso laboral y viceversa.**

También Rosas (2016) En la tesis denominada *Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social.* Se planteo el objetivo de determinar la relación que existe entre la motivación y la satisfacción. Su metodología de investigación es cuantitativa. La principal conclusión en la investigación fue que **existe relación directa entre la motivación y la satisfacción laboral.**

Asimismo en nuestra base teorica en la investigacion realizada hemos encontrado: Tal como dice: Sacristán y Pérez (2013) la Cultura Académica son los contenidos que imparten dentro de la institución, significados y comportamientos ; Cruz (2015) dice En toda institución la formación de Equipos es inevitable para un desarrollo dentro de la

institución, por el contrario, la empresa, su misión y objetivos es el norte de todas las personas, es el elemento aglutinador de esfuerzos para el logro de resultados comunes. Por otro lado Garson (1992) en la dimensión Club las personas se reúnen de manera voluntaria, unidas por vínculos sociales o de intereses similares y Sanchez (2014) En la dimensión Fortalezas se pueden definir como careacterísticas positivas de la personalidad que pueden actuar dirigiendo u organizando nuestro propio comportamiendo, se desarrollan o se modifican a partir de las interacciones del individuo con el propio entorno.

Según Maslow (1997) Sostiene que el primer principio de organización de la motivación humana es el orden de las necesidades básicas en una jerarquía de mayor a menor prioridad; Tambien la persona no solo debe satisfacer sus necesidades basicas solo a nivel emocional y afectivo sino otras necesidades se logran a traves del dinero lo que se llamaria calidad de vida. Giovannone, (2011); La motivación como el proceso mediante el cual las energías de una persona se ven dirigidos y sostenidos hacia el logro de una meta.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones: Las conclusiones finales que se abordan luego de haber realizado el presente estudio son: (objetivos) iniciamos desde el objetivo general y luego de forma ordenada los específicos.

- En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que hay un alto nivel de relación entre cultura organizacional y satisfacción organizacional en el personal del Hospital Apoyo de Apoyo de Yunguyo, Puno – 2020 con una correlación de Rho de Spearman 0.87 que significa positivo. Es decir, a una mayor cultura organizacional le corresponde una mayor motivación organizacional y viceversa.
- En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que, si existe relación entre nivel de la cultura académica y la motivación organizacional en el personal del hospital apoyo Yunguyo, Puno – 2020 con una correlación de Rho de Spearman 0.86 que significa positivo. Es decir, a mayor cultura académica le corresponde una mayor motivación organizacional y viceversa.
- En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que, si existe relación entre nivel de equipo y la necesidad de motivación organizacional del hospital apoyo Yunguyo, Puno – 2020 con una correlación de Rho de Spearman 0.88 que significa positivo. Es decir, a mayor nivel de equipo le corresponde una mayor motivación organizacional y viceversa.
- En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que, si existe relación entre nivel de club y la motivación organizacional en el personal del hospital apoyo Yunguyo, Puno – 2020 con una correlación de Rho de Spearman 0.89 que significa positivo. Es decir, a mayor nivel de club le corresponde una mayor motivación organizacional y viceversa.

- En base a los datos recogidos en la investigación se ha logrado determinar que, si existe relación entre nivel de fortalezas y la motivación organizacional en el personal del hospital apoyo Yunguyo, Puno – 2020 con una correlación de Rho de Spearman 0.87 que significa positivo. Es decir, a mayor nivel de fortalezas le corresponde una mayor motivación organizacional y viceversa

Recomendaciones:

- Según las conclusiones debemos el líder debe de replantear el estilo de cultura organizacional para así haya una buena motivación dentro de la organización y así sea eficaz el trabajo que se desarrolla.
- Según las conclusiones se debe de dar los contenidos de la institución y que el personal entienda que significan estos para así sean buenos los comportamientos por ende el personal estará motivado.
- Según las conclusiones se debe de fomentar al personal que toda la organización es un solo equipo, donde no existen barreras y divisionismos entre las diferentes áreas, departamentos o turnos, así el personal tendrá una visión similar y logros comunes.
- Según las conclusiones es necesario que se formen grupos de manera voluntaria, donde hagan actividades elegidas por ellas mismas, estos clubes satisfacen necesidad de asociación y compañerismo esto motivara al personal.
- Según las conclusiones es necesario motivar al personal para que sus fortalezas surjan y se solidifiquen esto ayudara de manera positivas tanto personal y de organización, motivara las personas de alrededor.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bolger, L. (2016). An exploratory analysis of the motivational factors that impacts employee retention in Dublin Bus (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland). (Irlanda).
- Cajma, M. H. (2016). Los programas de incentivos y la satisfacción laboral de los colaboradores de la Caja Municipal De Ahorro Y Crédito De Cusco S.A. Agencia Puno-Bellavista periodo 2012. Puno, Perú.
- Centro de Informacion Judicial. (2010). Ciudad de Buenos Aires, Argentina. Obtenido de Lecciones de redacción: la cohesión del texto.
- Chiavanato. (2009). Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones.
- Chiavenato, I. (1998). Administración de Recursos Humanos. Bogotá.: Editorial Mc.
- Coaquira, M. F. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria Una - Puno 2014.
- Collantes, Z. J., & Arévalo, I. J. (2017). Motivación y satisfacción laboral del enfermero en un hospital de Lima - Perú. Consejo Regional de Enfermeros III Lima Metropolitana., 24.
- Cruz, N. A. (2015). Que es Trabajo en Equipo.
- Cuno, C. M. (2016). Inteligencia emocional y la cultura organizacional de los docentes en la Institución Educativa Privada Andrés Avelino Cáceres Puno, 2015. Puno.
- Cutipa, L. E. (2015). Medición de la Eficiencia Técnica de los Hospitales en la Región de Puno: una aplicación del análisis envolvente de datos (DEA). Puno: Universidad Nacional del Altiplano .
- De la Torre, I. L. (2017). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Peru 2016. Lima.

- Dessler, G. (1999). *Essentials of Human Resource Management*.
- Escuela Europea Excelencia. (s.f.). Qué es el liderazgo. Aspectos más relevantes. Obtenido de <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2015/08/que-es-el-liderazgo-aspectos-relevantes/>
- Falcones, S. G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil de Nestle Ecuador. Guayaquil, Ecuador.
- Falcones, S. G. (2014). Estudio descriptivo de la cultura organizacional de los colaboradores de la unidad de negocio de Supply Chain Guayaquil De Nestle Ecuador. Guayaquil, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/6287/1/Tesis%20Cultura%20organizacional.pdf>
- Fincowsky, F., & Krieger, M. J. (2011). *Comportamiento organizacional - Enrique*. Obtenido de https://www.academia.edu/26956362/Comportamiento_organizacional_Enrique_B_Franklin_Fincowsky_y_Mario_Jos%C3%A9_Krieger
- Finetti, A. (1997). *Marketing estrategico*. Perú: McGrawHill.
- Garmendia, J .A. (1994). *Tres culturas, organizacion y recursos humanos*. Madrid: ESIC.
- Garzon, A. (1992). *Gran diccionario Enciclopedico Visual* .
- Giovannone. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. Obtenido de <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/22438>
- Giovannone, P. M. (2011). *La gestión de la motivación organizacional con el enfoque de la teoría de Herzberg*. La Plata.
- Gonzales, J. (30 de Julio de 2012). *Metodologias de investigación*.

- González-Olaya, Hilda L., Delgado-Rico, Hernán D., Escobar-Sánchez, Mauricio, & Cárdenas-Angelone, María Eugenia. (2014). Asociación entre el estrés, el riesgo de depresión y el rendimiento académico en estudiantes de los primeros semestres de un programa colombiano de medicina. *Revista de la Fundación Educación Médica*.
- Hernandez, C. M., & Mendoza, M. J. (2010). *Cultura organizacional, el caso de las empresas hildalgueses*.
- La República . (24 de Enero de 2020). Empleo: Solo el 24% de los peruanos son felices en su trabajo. Obtenido de <https://larepublica.pe/economia/2020/01/25/empleo-solo-el-24-de-los-peruanos-son-felices-en-su-trabajo/>
- Lagos, C. V. (2015). *La motivación laboral y su incidencia en el desempeño Organizacional en Empresas Copelec*. Chillán, Chile.
- Larico, Q. R. (2015). *Motivación laboral asociado a la satisfacción laboral del personal de Salud Asistencial de la Redes Yunguyo 2012*. Juliaca: Universidad Andina Nestor Caceres Velazquez. Obtenido de <http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/332/P27-005.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Lozada, J. (2014). *Investigación Aplicada*. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- Luthans. (2008). *Relaciones Humanas. Comportamiento Humano en el Trabajo*. México: Editorial Pearson Educación.
- Marin, S. H., & Placencia, M. M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Lima. Obtenido de <https://www.horizontemedico.usmp.edu.pe/index.php/horizontemed/article/view/688>
- Maslow. (1859). *Theory of Human Motivation*.

- Murga, V. V. (2013). Influencia del clima laboral en la motivacion de los trabajadores de la empresa Danper. S. A.C Trujillo al Libertad en el Año 2013".
- Penerini, C. C. (1996). Relaciones Industriales Organizacion y Administracion de personal .
- Pettigrew. (1979). Definicion De Cultura Organizacional O Corporativa.
- Popular. (07 de Octubre de 2013). Estilos Gerenciales Que Se Pueden Aplicar A Tu Pyme. Obtenido de <https://www.impulsapopular.com/gerencia/estilos-gerenciales-que-se-pueden-aplicar-a-tu-pyme/>
- ProjectAdmin. (2021). la guía definitiva para los criterios de éxito de los proyectos.
- Ramirez. (2020). Que es la investigacion pura y que ventajas tienen dentro de un academia .
- Robbins, S. 2. (2009). Teoría de la Planificación.
- Robbins, S. (2004). Comportamiento Organizacional (10ª edición ed.). Mexico: Pearson Prentice Hall.
- Rodriguez. (2015). A Quien Me Parezco? . Obtenido de http://alacima.uprrp.edu/alfa/materiales%20curriculares/Ciencia_4-6/Aquienmeparezco.pdf
- Rodríguez, E. M. (06 de Diciembre de 2018). La mente es Maravillosa. Obtenido de <https://lamenteesmaravillosa.com/la-teoria-de-las-necesidades-de-mcclelland/>
- Rosas, O. A. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal del Fondo de Cooperación para el Desarrollo Social. Lima, 2016. Perú.
- Rousseau, D. M. . (cross-level perspectives. Research in Organizational Behavior, 7(1), 1-37.). ssues of level in organizational research: Multi-level and. 1985.

- Sacristán, G., & Pérez, G. Á. (2013). Cultura academica. Obtenido de <https://es.slideshare.net/PaolaZalabardo/cultura-academica-resumen-de>
- Sánchez, F. C. (2014). Revisión teórica sobre el estudio de las fortalezas humanas en diferentes etapas evolutivas. Obtenido de http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/955/1/TFG_S%C3%A1nchezFuentes,Cristina.pdf
- Santa Cruz, E. H. (2017). Trujillo Compromiso organizacional y motivación de logro en personal administrativo de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Trujillo, Peru .
- Santizo, S. M. (2018). Cultura Organizacional y Motivación. Quetzaltenango. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>
- Schein, E. H. (2000). Introduction. En N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom y M. F. Peterson (Eds.), Handbook of organizational culture y climate. Thousand.
- Serna, H. (1997). La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del instituto de oftalmología.
- Shao. (2012). Les Protocoles de Retour a la Sante.
- Shein, E. (2004). La cultura empresarial y el liderazgo. Barcelona: Plaza & Jones.
- Steers, Porter y Bigley . (2004). Motivación and work behavior. New Yor.
- Vasquez, M. (2009). La cultura organizacional presente en dayco Telecom. C.A: una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycihost a traves de su liderazgo gerencial. Caracas, Venezuela .
- Zavala. (2014). Motivación y satisfacción laboral en el Centro de Servicios Compartidos de una empresa embotelladora de bebidas.

ANEXOS

Anexo 1:
Matriz de consistencia

Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el Personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable 1	Dimensiones	Método
¿Qué relación existe entre el nivel de cultura organizacional y motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?	Conocer la relación entre el nivel de cultura organizacional y satisfacción organizacional en el personal del Hospital Apoyo de Yunguyo, Puno – 2020	Existe bajo nivel de cultura organizacional y motivación organizacional en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020	Cultura Organizacional	Cultura Académica, Equipo, Club Fortalezas	Tipo Básico Diseño Descriptivo correlacional Población y muestra Población 60 personas entre 30 y 55 años Muestra 60 personas entre 30 y 55 años
Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Especificas			
¿Qué relación existe entre el nivel de cultura organizacional y la necesidad del logro en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?	Determinar la relación que existe entre el nivel de cultura organizacional y la necesidad del logro en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020	Existe bajo nivel de cultura organizacional y la necesidad del logro en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020		Necesidad del logro	
¿Qué relación existe entre el nivel de cultura organizacional y la necesidad de filiación en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?	Determinar la relación que existe entre el nivel de cultura organizacional y la necesidad de filiación en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020	Existe bajo nivel de cultura organizacional y la necesidad de filiación en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020	Motivación Organizacional	Necesidad de filiación	Instrumento Test de cultura organizacional
¿Qué relación existe entre el nivel de cultura organizacional y la necesidad de poder en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020?	Determinar la relación que existe entre el nivel de cultura organizacional y la necesidad de poder en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020	Existe bajo nivel de cultura organizacional y la necesidad de poder en el personal del Hospital Apoyo Yunguyo, Puno – 2020		Necesidad de Poder	Test de Motivación Organizacional

Anexo 2:
Instrumentos de medición



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

Escala de Cultura Organizacional

La presente es una escala de auto-evaluación personal sobre vuestro trabajo.

Con esta escala, usted podrá formarse una idea sobre su comportamiento organizacional.

Procure responder rápidamente cada una de las afirmaciones, reflexiones con velocidad. Lo más importante es que responda con sinceridad.

Esta escala tiene 24 ítems referidos a vuestro comportamiento organizacional.

Ninguna puede quedar en blanco, por lo tanto, todas serán contestadas.

Recuerde que esta herramienta es un auto-informe psicométrico.

Los resultados son válidos si usted responde con total franqueza.

Los datos obtenidos son confidenciales y serán utilizados para DO, Desarrollo Organizacional.

Aquí se usa una escala de calificación de siete puntos.

Siendo 1: Muy en desacuerdo y 7: Muy de acuerdo.

1: Total Desacuerdo, 2: Muy Desacuerdo, 3: Ligero Desacuerdo 4: Ni Acuerdo Ni Desacuerdo.

5: Ligero Acuerdo. 6: Muy de Acuerdo 7: Total Acuerdo

A. Describa las características dominantes del Hospital Apoyo Yunguyo Puno - 2020.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 1.- Brinda un contexto personal, efectivo. Es como una gran familia.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 2.- Es muy dinámica e incentiva a los emprendedores que asuman riesgos

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 3.- Los procedimientos burocráticos generalmente gobiernan lo que hace la gente

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 4.- Se interesa por el trabajo sea hecho. La gente debe ser productiva

B. Describa al líder organizacional jefe inmediato superior

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 5.- El líder es como un mentor, un facilitador o una figura paternal.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 6.- El líder es considerado como un innovador o tomador de riesgo

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 7.- El líder es como un coordinador, un organizador o un experto eficiente

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 8.- El líder es un duro dirigente, un productor o un competidor

C. Describa como se cohesionan los empleados

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 9.- El factor de cohesión la lealtad y el compromiso

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 10.- El factor de cohesión es la innovación y el desarrollo

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 11.- El factor de cohesión es cumplir el procedimiento formal

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 12.- El factor de cohesión es cumplir la producción y el logro de objetivos

D. Describa el clima organizacional de la oficina

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 13.- El clima es participativo y comfortable. Existe una gran confianza mutua.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 14.- El clima enfatiza el enfrentar nuevos desafíos. Aprender por” Ensayo y error”

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 15.- El clima enfatiza la permanencia y la estabilidad de los que cumplen las reglas.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 16.- El clima competitivo y de confrontación.
Derrotar al enemigo

E. DESCRIBA EL CRITERIO DE ÉXITO de la oficina

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 17.- El éxito es el trabajo equipo e interés por la gente.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 18.- El éxito es la innovación o crear nuevos servicios

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 19.- El éxito es tener buena producción a bajo costo

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 20.- El éxito es controlar el mercado. Ser “número 1” en servicios

F. DESCRIBA EL ESTILO DE GERENCIA de tu jefe inmediato superior

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 21.- Promueve el trabajo en equipo, el consenso y la participación.

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 22.- Promueve la iniciativa individual, la innovación, la libertad

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 23.- Promueve la seguridad en el empleo, permanencia en el puesto y ser predecible

(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 24.- Promueve la competitividad, la producción y el logro de objetivos



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ICA

MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL

DATOS INFORMATIVOS:

Edad:

Sexo: Masculino () Femenino ()

Área a la que pertenece:

Cargo:

Años en la Institución:

Fecha:

INSTRUCCIONES:

El presente cuestionario contiene preguntas de auto evaluación personal sobre vuestro trabajo. Lo más importante es que responda con sinceridad.

Se usa una escala de calificación de cinco puntos, siendo **1**: Total desacuerdo y **5**: Total acuerdo.

1: Total desacuerdo. 2: En desacuerdo. 3: Ni acuerdo ni desacuerdo. 4: De acuerdo. 5: Total acuerdo.

INICIO DEL CUSTIONARIO:

Marque con una X dentro del paréntesis numerado ().

- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 1. Mantener relaciones cordiales con otros compañeros de la Institución
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 2. Tener posibilidades para desarrollarme y avanzar como persona.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 3. Poseer bienes materiales que impresionen a los demás
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 4. Disponer de un entorno tranquilo y bien organizado para vivir y trabajar.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 5. Contar con oportunidades para socializar con otros compañeros de la Institución.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 6. Disponer de oportunidades para socializar con otros compañeros de la Institución
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 7. Trazar metas y proyectos novedosos y retadores.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 8. Ocupar puestos y participar en proyectos importantes que me den reconocimiento.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 9. Tener mucho tiempo para estar con mi familia.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 10. Recibir información sobre mis avances con respecto a los objetivos que se me fijen
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 11. Tener la seguridad de que mi familiar se encuentra en una buena situación financiera.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 12. No tener que separarme de la gente a la que realmente aprecio.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 13. Disponer de oportunidades de crear cosas nuevas.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 14. Contar con oportunidades de influir en los demás.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 15. Tener independencia para hacer las cosas como yo creo que deben hacerse.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 16. Hacer cosas que influyan en otros.

- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 17. Ocupar un puesto de prestigio.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 18. Disponer de medidas concretas para evaluar mi rendimiento.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 19. Poder trabajar con compañeros que son además buenos amigos.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 20. Tener libertad para laborar sin tener que seguir restricciones absurdas, ni burocracia
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 21. Tomar medidas y decisiones de gran importancia.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 22. Hacer personalmente cosas mejor de lo que se han hecho antes.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 23. Mantener estrechas relaciones con la gente a la que realmente aprecio.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 24. Ocupar un puesto del que dependía de mí un equipo de personas.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 25. Tener una idea clara de lo que los demás esperan de mí.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 26. Poder pasar mucho tiempo en contacto con otras personas
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 27. Mantener estándares de calidad muy altos en lo que se refiere a mi trabajo.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 28. Poder influir en las decisiones que se tomen en aquellos grupos de los que soy miembro.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 29. Recibir tareas y responsabilidades claras y precisas.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 30. Tener oportunidades para ser muy conocido.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 31. Contar con oportunidades para ser muy conocido.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 32. Trabajar en proyectos que supongan un reto para mí hasta el límite de mis responsabilidades.
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 33. Tener mucho tiempo para pasar con mis amigos
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 34. Realizar un trabajo de alta calidad,
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 35. Conseguir que los demás tengan un buen concepto de mi
- (1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) 36. Tener oportunidades de controlar un grupo o equipo.

Anexo 3:
Consentimiento para la toma de pruebas

"Año de la Universalización de la salud"

Puno, 02 de Julio del 2020.

Señor Doctor, Anatoly Denis Montalvo Luque
DIRECTOR DE LA RED DE SALUD YUNGUYO

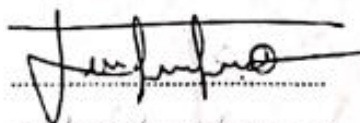
Presente. -

De mi especial consideración:

Es grato dirigirme a Ud., con la finalidad de expresarle mi saludo y a la vez molestar su atención para solicitarle autorización para realizar mi Investigación Científica para mi tesis titulada **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL**, con la orientación de la Universidad Alas Peruanas, comprometiéndome a entregar los resultados al finalizar la investigación a efectos de que le sean útil para crecer a nivel institucional y si fuese necesario realizare talleres para reforzar las labores Institucionales.

Reitero a Ud., las muestras de mi agradecimiento y aprecio personal.

Atentamente,



Jhony Erick Condori Pacheco

DNI: 71476947

SALUD	
03 JUL 2020	2612
01	5 80
Psicólogo	
Atenciones	

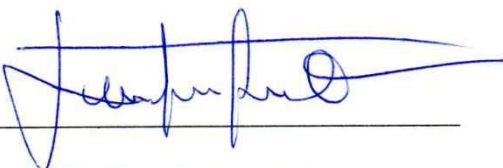


CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha:.....06 Julio de 2020

Yo:.....Olga Lucia Escobar Velazco....., identificado(a) con DNI (carnet de extranjería o pasaporte de extranjeros) N°.01316929....., acepto participar voluntariamente de la investigación titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL APOYO YUNGUYO, PUNO 2020**, la cual pretende determinar la relación que existe entre **CULTURA ORGANIZACIONAL** y **MOTIVACION ORGANIZACIONAL**, con ello autorizo se me pueda realizar una entrevista y aplicar el instrumento compuesto por dos encuestas **ESCALA DE CULTURA ORGANIZACIONAL** y **ESCALA DE MOTIVACION ORGANIZACIONAL**, comprometiéndome a responder con veracidad cada uno de ellos

Además, se me informo que dicho instrumento es anónimo y solo se usarán los resultados para fines del estudio, asimismo autorizo la toma de una foto como evidencia de la participación. Con respecto a los riesgos, el estudio no representará ningún riesgo para mi salud, así como tampoco se me beneficiará económicamente por él, por ser una decisión voluntaria en ayuda de la investigación.



FIRMA DEL INVESTIGADOR:

Nombre **JHONY ERICK CONDORI
PACHECO**

DNI. 71476947



DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD PUNO
RED DE SALUD YUNGUYO
Lic. Olga Lucia Escobar Velazco
ENF. ESPECIALISTA- NEONATOLOGÍA
CEP. 27991 RNE: 6971

FIRMA DEL PARTICIPANTE

Anexo 4:
Data de Resultados

SPSS CO y MO3.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 65 de 65 variables

	edad	sexo	areaTrabajo	cargo	tiempoinstitu cion	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
1	50,00	femenino	estrateg	lic. enfe	10	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...	totaldesac...	muy desac...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...
2	60,00	femenino	estrateg	lic. enfe	32	muy de ac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	muy de ac...	totaldesac...	muy desac...	ligero acue...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...
3	35,00	femenino	estrateg	lic. enfe	8	ni acuerdo ...	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...	totaldesac...	muy desac...	ligero acue...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...
4	46,00	femenino	estrateg	lic. enfe	15	ligero acue...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	totaldesac...	muy desac...	ligero acue...	ligero desa...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ligero acue...
5	36,00	femenino e niño	lic. enfe	lic. enfe	12	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	muy desac...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...
6	71,00	femenino e niño	lic. enfe	lic. enfe	12	ni acuerdo ...	muy desac...	muy de ac...	ligero acue...	muy desac...	ligero desa...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero acue...	muy de ac...
7	32,00	femenino e niño	tec. enfe	tec. enfe	10	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	muy desac...	muy desac...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...
8	32,00	femenino e niño	lic. enfe	lic. enfe	5	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...	total acuerdo	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...	ligero desa...	muy de ac...
9	33,00	femenino e niño	lic. enfe	lic. enfe	5	ligero desa...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...	ligero desa...	ligero acue...
10	32,00	femenino e niño	lic. enfe	lic. enfe	5	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...
11	34,00	femenino e niño	lic. enfe	lic. enfe	7	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...	ligero desa...	ligero acue...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...
12	38,00	masculino e niño	tec. enfe	tec. enfe	10	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy de ac...	ligero desa...	muy de ac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...
13	35,00	masculino e niño	tec. enfe	tec. enfe	10	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...	ni acuerdo ...	muy desac...	muy de ac...	muy de ac...	muy de ac...	muy de ac...	ligero desa...	muy de ac...
14	33,00	masculino admision	tec. enfe	tec. enfe	26	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...	ligero acue...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ligero desa...	muy de ac...
15	50,00	femenino admision	tec. enfe	tec. enfe	10	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ligero desa...	muy de ac...
16	30,00	femenino admision	tec. enfe	tec. enfe	5	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...	total acuerdo	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy de ac...
17	60,00	masculino estadist	tec. esta	tec. esta	30	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	total
18	56,00	masculino estadist	tec. esta	tec. esta	26	ligero desa...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ligero acue...	muy desac...	ligero desa...	ligero desa...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...	total
19	32,00	femenino estadist	tec. esta	tec. esta	8	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ligero desa...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...	total
20	52,00	masculino s. genera	auxiliar	auxiliar	12	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy de ac...	muy de ac...	muy de ac...	ligero desa...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	total
21	62,00	masculino s. genera	tec. enfe	tec. enfe	25	muy desac...	ligero acue...	muy de ac...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ni acuerdo ...	total
22	48,00	masculino s. genera	chofer	chofer	12	ligero desa...	ligero desa...	ligero acue...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ni acuerdo ...	total

Vista de datos Vista de variables

SPSS CO y MO3.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Visible: 65 de 65 variables

	edad	sexo	areaTrabajo	cargo	tiempoinstitu cion	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10	C11
39	32,00	femenino	hospital	tec. enfe	26	ni acuerdo ...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	ligero desa...	total
40	52,00	femenino	hospital	tec. enfe	26	ni acuerdo ...	muy desac...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy desac...	ligero desa...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	total
41	63,00	masculino	hospital	tec. enfe	35	ni acuerdo ...	muy desac...	muy de ac...	muy de ac...	ni acuerdo ...	muy desac...	ligero desa...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	total
42	55,00	femenino	hospital	lic. enfe	15	ligero acue...	muy desac...	ligero acue...	ligero acue...	ligero desa...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero desa...	total
43	52,00	femenino	hospital	tec. enfe	26	ni acuerdo ...	muy desac...	ligero acue...	ligero desa...	muy desac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy desac...	ligero acue...
44	48,00	femenino	hospital	tec. enfe	23	ligero desa...	ligero desa...	ligero acue...	ligero desa...	muy desac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero desa...	ligero acue...
45	30,00	femenino	hospital	lic. enfe	2	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero acue...	ligero acue...	muy desac...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero desa...	ligero acue...
46	60,00	masculino	neonatal	medico	25	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero acue...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	ligero desa...	ligero acue...
47	49,00	femenino	neonatal	lic. enfe	15	ligero desa...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy desac...	muy desac...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...
48	51,00	masculino	cirujia	medico	20	ligero acue...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...
49	40,00	masculino	cirujia	medico	12	ni acuerdo ...	ligero desa...	ni acuerdo ...	totaldesac...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...
50	60,00	femenino	obstetri	tec. enfe	35	ligero acue...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ligero acue...	ligero acue...	muy de ac...
51	60,00	femenino	obstetri	tec. enfe	33	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero desa...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...	muy de ac...	ligero acue...	muy de ac...
52	55,00	femenino	obstetri	obstetri	26	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero desa...	muy desac...	ligero acue...	ligero acue...	muy de ac...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...
53	52,00	femenino	obstetri	obstetri	25	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	muy de ac...	muy de ac...	ni acuerdo ...	ligero acue...
54	45,00	masculino	obstetri	medico	12	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero desa...	muy desac...	ligero desa...	ni acuerdo ...	muy de ac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...
55	53,00	masculino	obstetri	tec. enfe	26	ligero desa...	ligero desa...	ligero acue...	ligero acue...	muy desac...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero acue...	ligero acue...	ligero desa...	ligero acue...
56	53,00	femenino	obstetri	obstetri	23	ligero acue...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero acue...	muy desac...	ligero desa...	ligero desa...	ligero acue...	ligero acue...	ligero desa...	ligero acue...
57	55,00	femenino	obstetri	tec. enfe	30	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero desa...	muy de ac...	muy desac...	ligero desa...	ligero desa...	muy de ac...	ligero acue...	ligero desa...	ligero acue...
58	39,00	femenino	laborato	lic. enfe	4	ni acuerdo ...	ligero desa...	ligero acue...	ligero acue...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy de ac...	muy de ac...	ligero acue...	muy de ac...
59	48,00	femenino	laborato	lic. enfe	15	ligero acue...	ligero desa...	ligero acue...	ni acuerdo ...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	muy de ac...	ligero acue...	muy de ac...
60	40,00	femenino	laborato	lic. enfe	12	ni acuerdo ...	ligero desa...	muy de ac...	ligero acue...	ligero desa...	ni acuerdo ...	ni acuerdo ...	muy de ac...	muy de ac...	ligero acue...	muy de ac...

Vista de datos Vista de variables

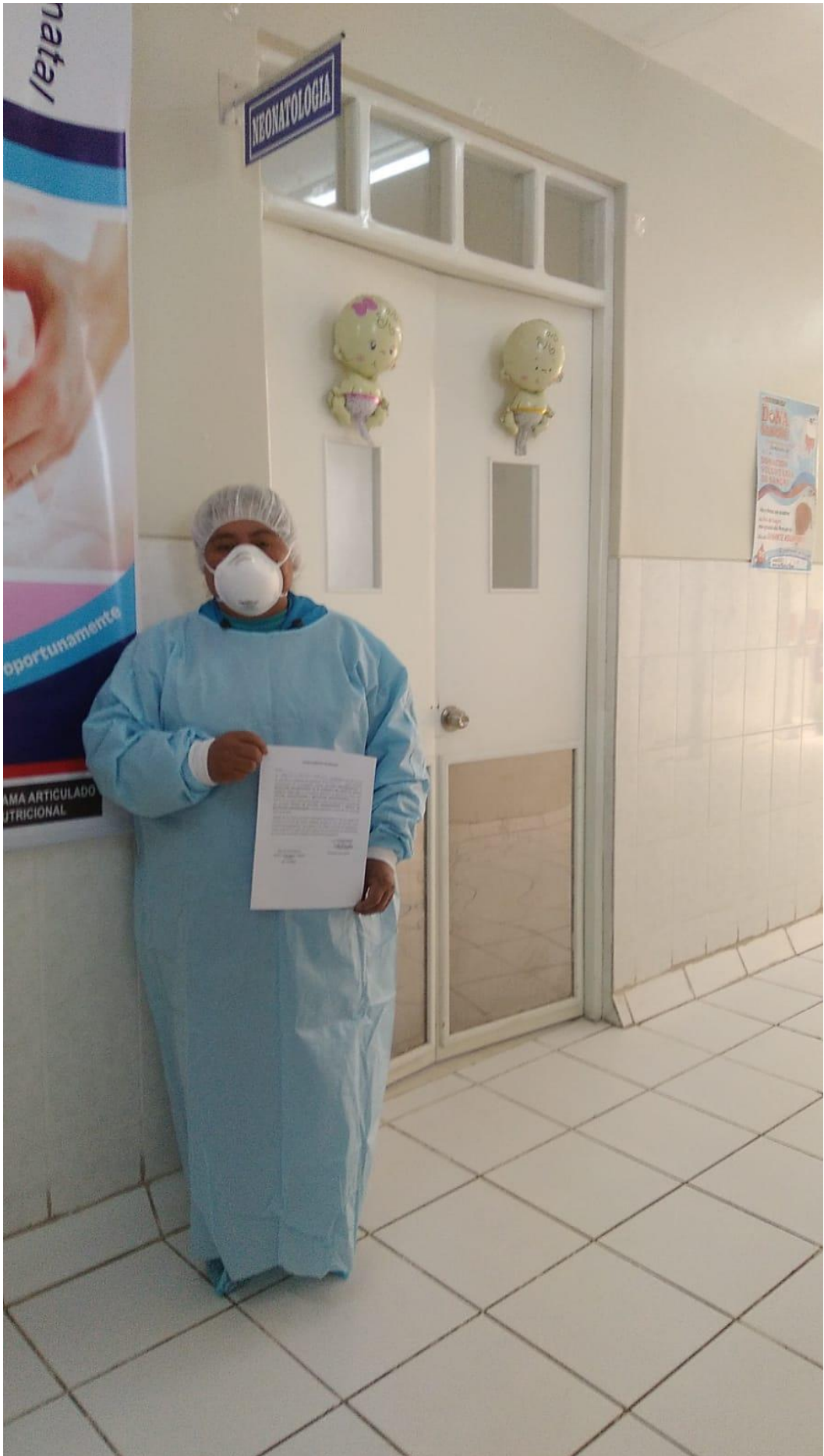
Anexo 5:
Evidencias fotográficas

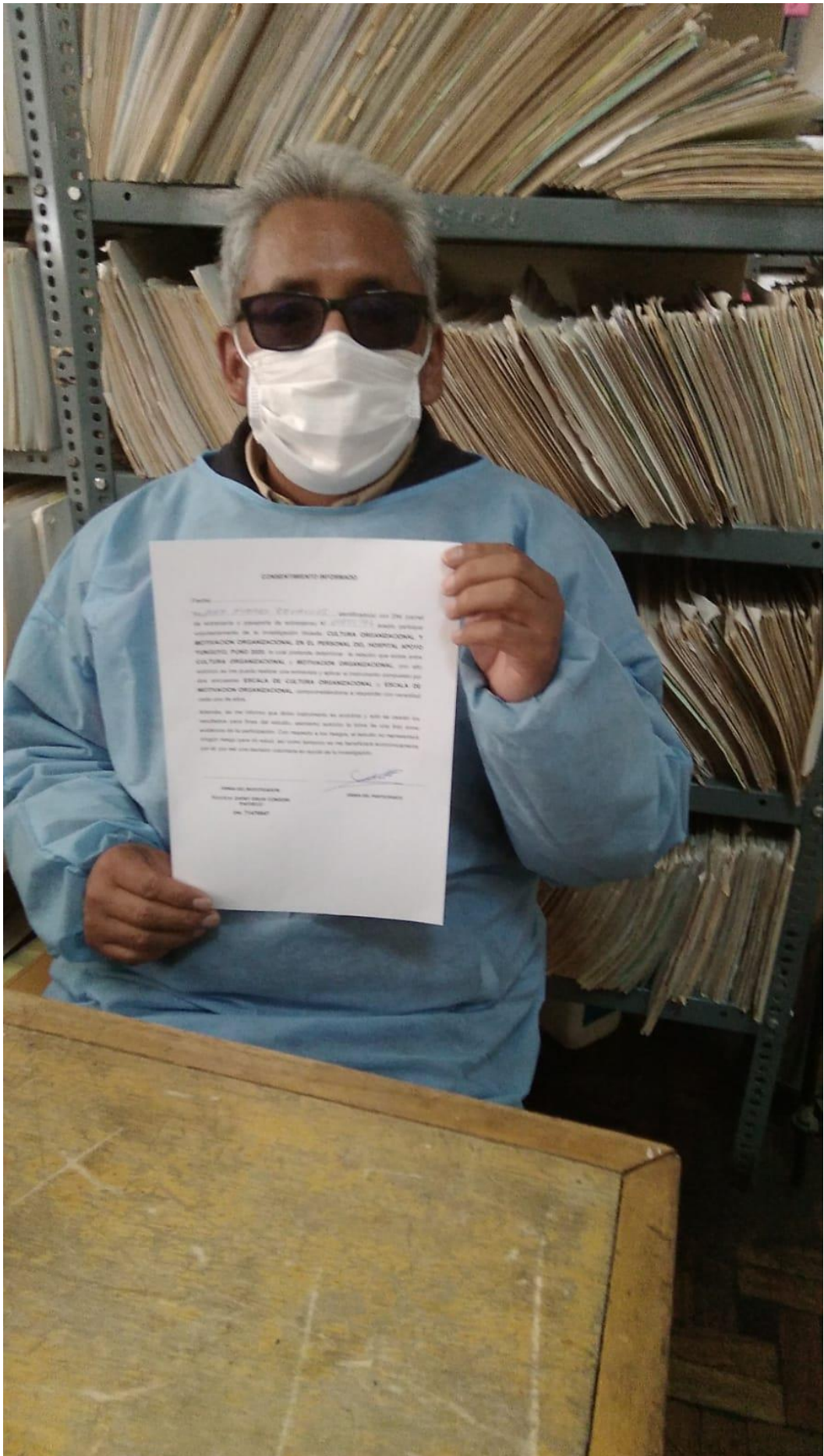












Anexo 6:
Informe de Turnitin

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL PERSONAL DEL HOSPITAL APOYO YUNGUYO, PUNO – 2020.

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.autonomadeica.edu.pe Fuente de Internet	12%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	3%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
4	repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	1library.co Fuente de Internet	1%
8	repositorio.ups.edu.pe Fuente de Internet	1%
9	lamenteesmaravillosa.com Fuente de Internet	1%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 1%
Excluir bibliografía Activo