

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POSGRADO



**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN
LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO
RED LLATA – HUAMALÍES 2018”**

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: CIENCIAS DE LA SALUD

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN Y
GERENCIA EN LA SALUD**

TESISTA:

DIELSA KAREN FONSECA TRUJILLO ASESORA:

Dra.

SILVIA ALICIA MARTEL Y CHANG

HUÁNUCO - PERÚ

2019

DEDICATORIA

En primer lugar, agradecer a DIOS, porque cada día me acompaña y me guía para elegir el camino correcto. A mis padres Victoriano y Honoria, quienes se han esmerado por darme una buena educación y a mi hermana Alexandra por su amistad y compañía permanente; a todos ellos por su amor, comprensión, apoyo y tiempo compartido.

Dielsa Karen

AGRADECIMIENTO

En primera instancia, dar gracias a Dios, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente.

Al director de la micro red Llata por su apoyo para la recolección de datos de su institución.

A los jefes de los diferentes servicios: medicina, enfermería y obstetricia del C.S. Llata

A los jefes de los diferentes puestos de salud: Ishanca, Pampas del Carmen, Libertad y Porvenir.

Al personal de salud: médicos, obstetras, enfermeras, técnicos de enfermería por darse el tiempo y responder los cuestionarios con sinceridad para poder obtener datos verídicos en la investigación.

RESUMEN

Objetivo. Establecer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalies 2018. **Métodos.** Fue un estudio de tipo relacional, prospectivo, transversal y analítico con una población muestral de 45 personales de salud quienes respondieron satisfactoriamente dos cuestionarios: cultura organizacional y motivación laboral, previamente validadas y fiabilizadas. Se comprobaron las hipótesis mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman para un $p \leq 0,05$, apoyados en el SPSS V 22.0. **Resultados.** La cultura organizacional del personal de salud, el 57.8% (26) mostraron cultura organizacional por mejorar, el 22.2%(10) cultura organizacional saludable y el 20%(9) cultura organizacional no saludable. La motivación laboral el 64.4% (29) presentan una motivación laboral medio, el 24.4%(11) es alta y el 11.1%(5) es baja. **Conclusión.** Existe correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y motivación laboral puesto que el Rho S es 0,81; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación, por lo que resulta que cuanto más favorable sea la motivación laboral en el personal de salud se lograra una adecuada cultura organizacional en la institución.

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

ABSTRACT

Objective. Determine the relationship between the organizational culture and the work motivation of the health personnel of the Micro network Llata-Huámalies 2018. **Methods** It was a relational, prospective, transversal and analytical study with a sample population of 45 health personnel who satisfactorily answered two questionnaires: organizational culture and work motivation, previously validated and reliable. The hypotheses were tested using the nonparametric statistical test of Spearman's Rho for a $p \leq 0.05$, supported by the SPSS V 22.0. **Results** The organizational culture of health personnel, 57.8% (26) showed organizational culture to improve, 22.2% (10) healthy organizational culture and 20% (9) unhealthy organizational culture. Job motivation 64.4% (29) have an average job motivation, 24.4% (11) is high and 11.1% (5) is low. **Conclusion.** There is a considerable positive correlation between the organizational culture and work motivation since the Rho S is 0.81; In addition, the p value is 0.000 ($p < 0.05$), so it is stated that the variables under study are related; therefore, the research hypothesis is accepted, which is why the more favorable the work motivation in the health personnel is, the adequate organizational culture in the institution will be achieved.

Keywords: organizational culture, work motivation, health personnel

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN.....	iv
ABSTRACT	v
ÍNDICE	vi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION.....	3
1.1. Fundamentación del problema de investigación	3
1.2. Justificación.....	10
1.3. Importancia o Propósito.....	11
1.4. Limitaciones	12
1.5. Formulación del problema de investigación	12
1.6. Formulación de Objetivos.....	13
1.7. Formulación de Hipótesis:	14
1.8. Variables de investigación.....	15
1.9. Operacionalización de las variables:	16
1.10. Definición de términos operacionales:	19
CAPÍTULO II	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.2. Bases teóricas.....	26
2.3. Bases conceptuales	30
CAPÍTULO III	36
METODOLÓGIA.....	36
3.1. Ámbito de estudio	36
3.2. Población muestral.....	36
3.4. Nivel y tipo de estudio	37
3.5. Diseño de Investigación	38

3.6. Técnicas e instrumentos:.....	38
3.7. Validación y confiabilidad del instrumento	39
3.8. Procedimiento	41
3.9. Tabulación	42
CAPÍTULO IV:	43
RESULTADOS Y DISCUSION	43
4.1. Análisis descriptivo.....	43
4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis	53
4.3. Discusión de los resultados	58
4.4. Aportes de la investigación.....	61
CONCLUSIONES.....	63
RECOMENDACIONES.....	66
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	68
ANEXOS	72
Anexo 01:Matriz de consistencia	73
Anexo 02: Consentimiento informado	75
Anexo 03: Cuestionario de cultura organizacional.....	756
Anexo 04: Cuestionario de motivacion laboral	79
Anexo 05: Validacion de instrumentos por jueces	81
NOTA BIOGRÁFICA DE LA AUTORA DE LA TESIS.....	85
ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO.....	86
AUTORIZACION PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICA DE POSGRADO	

INTRODUCCIÓN

La cultura constituye la base del funcionamiento organizacional, es la fuente invisible donde la estrategia, estructura y sistemas adquieren su energía. “Es el conjunto de valores, tradiciones, creencias, hábitos, normas, actitudes y conductas que dan identidad, personalidad y destino a una organización para el logro de sus fines económicos y sociales” Silíceo, Alfonso.

Actualmente, al ser aplicados en el campo de salud tanto la motivación del personal como la satisfacción en su puesto de trabajo son temas centrales de las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios, así como, también la satisfacción del trabajador conduce de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas.

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos

protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios.

El presente trabajo de investigación trata de describir la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata. En este contexto el desarrollo de la investigación se desglosa de la siguiente manera:

El Capítulo I trata del problema: fundamentación, justificación, importancia o propósito, limitaciones, formulación del problema de investigación, objetivos, hipótesis de investigación, variables, operacionalización de variables, definición de términos operacionales.

El Capítulo II contiene el Marco Teórico: Antecedentes de la investigación, relacionados con las variables de estudios; las Bases Teóricas, Bases conceptuales.

El capítulo III presenta la metodología: ámbito, población muestral, nivel y tipo de estudio, diseño de la investigación, validez y confiabilidad del instrumento, procedimiento para la recolección de los datos y técnicas de análisis.

El Capítulo IV contiene los Resultados de la Investigación: muestra el análisis descriptivo, análisis inferencial y contrastación de hipótesis, discusión de resultados, aporte de resultados, incluye además conclusiones y recomendaciones

CAPÍTULO I

DESCRIPCION DEL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Fundamentación del problema de investigación

La motivación entendida como el grado de compromiso de la persona, es un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados y por tanto afectará directamente a todos los aspectos del desempeño, desde mediciones básicas como la asistencia hasta mediciones más complejas como la disposición para aprender nuevas destrezas o seguir nuevos protocolos de tratamiento, o bien para adoptar nuevas formas de pensamiento y organización en la prestación de los servicios. Por lo tanto la motivación laboral comprende tanto los procesos individuales que llevan a un trabajador a actuar y que se vinculan con su desempeño y satisfacción en la empresa, así también son los procesos organizacionales que influyen para que tanto los motivos del trabajador como los de la empresa vayan en la misma dirección. (1)

El concepto de motivación, cuando se aplica exclusivamente al entorno laboral se transforma ligeramente ya que no se puede decir que si un trabajador no está motivado no trabajará, trabajará pero su actitud será muy distinta y eso repercutirá en mayor o menor medida sobre su productividad. Existe la motivación intrínseca y la extrínseca; la primera viene de adentro

de uno mismo, son las actividades que los individuos hacen, son su propia recompensa. La gente se siente motivada porque ama sinceramente la actividad que están desempeñando; mientras que la extrínseca, la recompensa son factores externos, trabajan para ganar una recompensa (económica u otra) o evitar un castigo". (2)

La importancia de la motivación laboral se deriva del hecho que la atención en salud requiere un uso intensivo de mano de obra y la calidad, eficiencia y equidad del servicio depende directamente del grado de disposición de los trabajadores para dedicarse a sus tareas. Por lo tanto el nivel de motivación laboral afecta directamente el desempeño del trabajador lo que a su vez afecta los resultados que la reforma del sector salud intenta lograr. Así también la motivación, la satisfacción y la productividad del trabajador en la empresa se encuentran interrelacionados. Aunque tradicionalmente se ha considerado que el principal motivador del trabajador es el salario, la actividad laboral presenta asociados una gran cantidad de significados psicosociales: estructura el tiempo, regula el nivel de vida y el status correspondiente, da un sentido de utilidad a la propia existencia, etc. (3)

Con respecto a la cultura organizacional hoy en día es común hablar de temas como eficiencia, calidad y productividad; sin embargo, estos factores no se proyectan si no existe una cultura organizacional bien cimentada,

puesto que la misma juega un papel muy importante para establecer un ambiente de confianza, permanencia y fidelidad en los empleados que son la base para que una organización sea productiva y eficaz. Las creencias, comportamientos y valores compartidos por todos los trabajadores permiten concretar la cultura y la identificación de los empleados hacia la misma. En base a lo establecido, es importante que los empleados conozcan y practiquen las actitudes, conductas y valores en su área de trabajo para contribuir al fomento de un desempeño laboral eficaz. No obstante, en muchas organizaciones e instituciones gubernamentales no toman el interés que merece este tema debido a que las mismas, se centran en la productividad y en los resultados que sus empleados presenten sin tomar en cuenta la cultura participativa y colaborativa que contribuye para que los mismos, logren un desarrollo adecuado del desempeño. (4)

Las Instituciones dedicadas a la prestación de servicios de salud ya que su misión y objetivos van encaminados a la prestación del servicio a personas con desequilibrio en su salud. Por ello es de suma importancia que la cultura organizacional esté bien establecida debido a que por medio de ella se define y se construye un temperamento y personalidad propia de la institución. Es necesario que los empleados se sientan identificados y puedan trabajar de una forma adecuada y a la vez satisfactoria para ellos mismos. (5)

La Cultura organizacional de cada Establecimiento de Salud refleja la manera en que como éste aprendió a manejar su ambiente, es una mezcla de creencias, valores, comportamiento, historias, mitos que juntas, representan el modo particular en que trabaja y funciona una organización que se hace visible con sus efectos y consecuencias. Para conocer una organización lo primero es conocer su cultura, la manera en que las personas interactúan, sus actitudes predominantes y los asuntos relevantes de la interacción. (6)

La cultura organizacional es el adhesivo social que mantiene unidos a los miembros de la institución, es un reflejo de los valores que comparten los miembros de una institución, valores que tienden a perdurar a lo largo del tiempo y ofrecen mayor resistencia al cambio y; en un plano más visible, representa las normas de conducta aceptados por los miembros de la institución, normas transmitidas de personas a personas a través del proceso de socialización. (7)

Según el MINSA: “la influencia de la cultura organizacional para el proceso de planeamiento operativo es de suma importancia, porque si el personal del establecimiento de salud no posee valores compartidos, entonces no se logrará el progreso de la organización. Se ha demostrado que el compromiso con un ideal común puede lograr el mejoramiento del desempeño, la

satisfacción de los usuarios y por consecuencia, elevar el rendimiento y productividad de la organización. (8)

Todos los administradores enfrentan un reto enorme: motivar a los trabajadores para que produzcan los resultados deseados, con eficacia, calidad e innovación, así como con satisfacción y compromiso. Para mantener tal grado de compromiso y esfuerzo, las organizaciones tienen que valorar adecuadamente la cooperación de sus miembros, estableciendo mecanismos que permitan disponer de una fuerza de trabajo suficientemente motivada para un desempeño eficiente y eficaz, que conduzca al logro de los objetivos y las metas de la organización y al mismo tiempo se logre satisfacer las expectativas y aspiraciones de sus integrantes. Es esta dinámica la que permite que la motivación laboral se constituya en dinamizador e impulsador del comportamiento humano, favoreciendo la participación de los individuos, la consolidación de una cultura organizacional más eficiente para permitir mejorar los procesos de las organizaciones. (9)

Para considerar las dimensiones de la cultura organizacional Diez se basa en el modelo de valores opuestos de Quinn y Kimberly, quien considera tipologías culturales de la organización: cultura de grupo, cultura del desarrollo, cultura jerárquica y cultura racional. (10)

Pérez, J. (2012). Considera dentro de las dimensiones de motivación que impulsan a quienes forman parte de un negocio: la motivación extrínseca, la motivación intrínseca y la motivación trascendente. (11)

Salazar (2013) en su investigación titulada "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." cuyos resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral. (12)

Gutiérrez (2014) en su investigación titulada: la cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo-Colombia; los resultados obtenidos muestran que en general la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral. (13).

Hernández (2014) en su investigación titulada "La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp Chiclayo. Se llegó a las conclusiones que existe una cultura de

mercado predominante que se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, alto nivel orientación a las personas. (14).

Reynaga (2015) en su investigación titulada "Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesde Pescetto de Andahuaylas. Se concluyó que existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal. (15).

En el quehacer diario o desempeño del personal de salud en su centro laboral, se observa desmotivación por la poca participación en los cursos de capacitación, retraso en la asistencia a los eventos de capacitación, existencia de escasos estímulos, descansos médicos que se incrementan los fines de semana y feriados, en lo que respecta a las enfermeras en caso de los registros de enfermería son de tipo narrativo, no como lo indica la norma institucional, legal y profesional, según refieren "no les alcanza el tiempo"; el personal que esta de servicio, para atender a estas circunstancias tiene que acrecentar, sus esfuerzos físicos y mentales ya que también asume las funciones del personal que presenta ausentismo justificado e injustificado. Tanto la motivación y la satisfacción del trabajador en su puesto de trabajo son temas centrales de la psicología del trabajo y de las organizaciones, el cual se ha extendido al campo de la salud, específicamente en las instituciones de salud, debido a que la calidad del trabajo depende fundamentalmente de la motivación, su interés y preocupación para mejorar la salud de los usuarios , así como , también la

motivación del trabajador conducen de manera directa a un desempeño eficaz de las tareas y es un factor determinante de la calidad de atención. Asimismo con el fin de conocer las causas que origina la falta de desempeño de todo el personal, no cumplen a cabal sus funciones siempre hay maltrato entre nosotros, falta de iniciativas, las relaciones interpersonales es pésima. Pues es necesario conocer la problemática correspondiente a la cultura organizacional para mejorar la motivación laboral.

1.2. Justificación

Teórica:

En la actualidad se cuenta con estudios relacionados la cultura organizacional y la motivación laboral por lo tanto permitirá proporcionar información actualizada a todo el personal de salud de la micro red Llata–Huámaliés resaltando la importancia de la motivación puesto que influye directamente en el desempeño laboral del personal, en donde le permite desarrollarse y sentirse satisfecho por los resultados logrados en la ejecución de sus responsabilidades y deberes que debe cumplir diariamente en la organización de salud y así contribuir en la mejora de la calidad de atención y el desarrollo personal que posibilite la transformación cualitativa de los servicios de salud.

Social:

El personal de salud que trabajan en instituciones dedicadas a prestar ayuda para la satisfacción de las necesidades de salud de las personas, ya sea en hospitales y clínicas, enfrentan múltiples problemas que derivan tanto de la atención directa al paciente, como de la administración y coordinación con el equipo de salud, por ello es importante para los responsable de la gestión de recursos humanos conozcan el nivel de motivación debido a su relación con la cultura organizacional; asimismo es necesario identificar como es la cultura organizacional siendo uno de los pilares importantes para apoyar a la organización conlleve a fortalecer un desempeño eficiente y productivo de parte de todo el personal de salud que motivados por una cultura organizacional formulada con un definición clara de los valores organizacionales guiaran su comportamiento en la institución.

1.3. Importancia o Propósito

Teniendo en cuenta que los factores de la motivación laboral y características de la cultura organizacional constituyen materia prima para el desarrollo de las relaciones laborales llevadas a cabo en el cumplimiento de las funciones por lo cual las instituciones deben crear mecanismos que desarrollen factores motivadores para intentar resolver los malestares percibidos por los empleados. Por lo tanto lo que se espera es establecer la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral para

proporcionar conocimientos e información necesarios que ayuden a formular propuestas de intervención temprana para mejorar la cultura organizacional de los empleados de la institución, que podrían influir en la motivación laboral.

1.4. Limitaciones

La limitación más importante considerada es el factor tiempo, se espera cumplir con el cronograma establecido para su ejecución, puesto que me encuentro realizando el SERUM.

1.5. Formulación del problema de investigación

1.5.1. Problema General:

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018?

1.5.2. Problemas específicos:

- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018?
- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018?

- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018?

1.6. Formulación de Objetivos

1.6.1. Objetivo General:

Establecer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

1.6.2. Objetivos Específicos:

- Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018
- Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.
- Determinar la relación entre la cultura organizacional y la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

1.7. Formulación de Hipótesis:

1.7.1. Hipótesis General:

Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

1.7.2. Hipótesis Específicos:

- Hi1: Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

Ho1: No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

- Hi2: Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

Ho2: No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

- Hi3: Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión trascendental de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

Ho3: No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

1.8. Variables de investigación

Las variables para la presente investigación se toman en cuenta los siguientes:

1.8.1. Variable primaria (dependiente)

Cultura organizacional

1.8.2. Variable secundaria (independiente)

Motivación laboral

1.8.3. Variables interviniente o de caracterización

Consideramos dentro de este grupo las características sociodemográficas: edad, sexo, y características laborales: tiempo de servicio, personal de salud.

1.9. Operacionalización de las variables:

VARIABLE		DEFINICION OPERACIONAL		VALOR FINAL	TIPO DE ESCALA
		DIMENSION	INDICADORES		
INDEPENDIENTE	CULTURA ORGANIZACIONAL	CULTURA DE GRUPO	<ul style="list-style-type: none"> •Énfasis a los miembros de la organización •Desarrollo en sentido de familia y lealtad •Protección de recursos humanos en el proceso de su desempeño •Motiva para desarrollar el compromiso organizacional •Buenas relaciones con el personal 	Saludable Por mejorar No saludable	Ordinal
		CULTURA DE DESARROLLO	<ul style="list-style-type: none"> •Énfasis en la innovación y creatividad •Dinamismo en la provisión de servicios/producción •La adaptabilidad es buena •Se otorga un reconocimiento externo a la labor profesional •Existe trabajo por el mejoramiento del área donde trabaja 	Saludable Por mejorar No saludable	Ordinal

		CULTURA RACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> •Énfasis en el logro de objetivos y realización de tareas en el área donde trabaja. •La institución se preocupa por dar énfasis en la producción y control de servicio •Existe recompensas económicas en su centro laboral •Considera los objetivos de la institución claros •Considera trabajo de calidad de todos los profesionales de su área 	Saludable Por mejorar No saludable	Ordinal
		CULTURA JERARQUICA	<ul style="list-style-type: none"> •Énfasis en el orden del área donde labora •Importancia de las reglas y normas del área donde labora •Existe formalización del trabajo en el personal de salud •Existe estabilidad y seguridad en el cargo que desempeña el profesional •Se anuncia la documentación y roles a llevar a cabo en su labor por parte de los jefes de área. 	Saludable Por mejorar No saludable	Ordinal

DEPENDIENTE	MOTIVACION LABORAL	EXTRINSECA	<ul style="list-style-type: none"> • Buen salario • Estabilidad Laboral 	Alta Media Baja	Ordinal
		INTRINSECA	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Clima laboral • Identificación 	Alta Media Baja	Ordinal
		TRASCENDENTE	<ul style="list-style-type: none"> • Valores • Cultura • Organizacional • Apoyo 	Alta Media Baja	Ordinal
INTERVINIENTES	SOCIODEM OGAFICOS	SEXO	Rasgos sexuales	Femenino Masculino	Nominal dicotómica
		EDAD	Fecha de nacimiento	Años	Numérica continua
	LABORALES	CONDICION LABORAL	Estado o situación en que se encuentra	Contratado Nombrado	Nominal dicotómica
		PROFESION	Oficio, empleo u ocupación que se ejerce a cambio de una retribución.	Medico Enfermera Obstetra Téc.enf	Nominal politomica
		TIEMPO DE SERVICIO	Años que labora en la institución	Menor de 1 año 1-5 años 6-10 años Más de 10 años	Nominal Politomica

1.10. Definición de términos operacionales:

- **Cultura organizacional:** Comprende las dimensiones de cultura de grupo, desarrollo, racional y jerárquica. Las cuáles serán valorados como saludable, por mejorar y no saludable.
- **Motivación laboral:** Comprende las dimensiones extrínseca, intrínseca y trascendente. Las cuáles serán valorados como alto, medio y bajo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A nivel internacional

Salazar (2013) en su investigación titulada "Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala." El estudio fue de diseño descriptivo, transversal, correlacional de enfoque cuantitativo. Los resultados obtenidos muestran que se encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral. Con respecto a la cultura organizacional se encontró que el tipo de cultura clan es el que domina el primer lugar y este está relacionado con las relaciones de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Se pudo establecer que el personal se identifica con el tipo de cultura jerarquizada, la cual posee énfasis en las reglas, toma de decisiones centralizadas, certidumbre y jerarquías. Además la satisfacción laboral estuvo relacionada con satisfacción con supervisión en un porcentaje de 60%, lo que significa que pueden tener o no un buen tipo de supervisión.

En las dimensiones de remuneración y prestación y la relacionada con la intrínseca, al unir las da un 61% de satisfacción quedando el ambiente físico, la cantidad y calidad de producción en último porcentaje siendo más afectada la calidad de producción (16).

Gutiérrez (2014) en su investigación titulada: la cultura organizacional como factor que influye en la motivación laboral de los trabajadores del área operativa en una empresa de transporte aéreo-Colombia. Los resultados obtenidos muestran que en general la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral; los promedios de los factores de la escala de valores de cultura organizacional, resaltan las dimensiones masculinidad – feminidad y orientación corto plazo – largo plazo, es decir, una empresa con valores orientados hacia la feminidad no tiene arraigados paradigmas de género para la realización de diferentes labores o en la asignación de cargos, y hay consenso para la solución de los problemas. Igualmente, una empresa orientada hacia el largo plazo no se enfoca únicamente en el día a día, lo que genera una percepción de estabilidad en sus colaboradores, y representa valores como la perseverancia o tenacidad por el logro de objetivos, y el respeto por la tradición y con respecto a la dimensión colectivismo – individualismo, los resultados señalan que la organización objeto de estudio caracterizan una cultura más enfocada hacia el colectivismo. Además se puede concluir que

una cultura enfocada en la participación democrática de género, el consenso y la negociación para resolver los problemas, potencialmente influye en la ejecución de actividades que impulsan deseos de realización y la utilización de habilidades y conocimientos de cada colaborador en su trabajo. Se recomienda a la empresa fortalecer programas encaminados a favorecer una cultura con valores más orientados hacia la feminidad, en donde se fomente por parte de los líderes el diálogo y la solución conjunta de los conflictos, donde no se premie el individualismo sino los logros alcanzados como grupo. (17).

A nivel nacional:

Hernández (2014) en su investigación titulada “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral en el área de cirugía del hospital I Naylamp Chiclayo. Fue de tipo descriptivo correlacional. Se elaboró y aplicó una encuesta elaborada mediante la escala de Likert (22 ítems) con una muestra de 70 personas. Se obtuvieron los resultados que existe una correlación significativa entre la variable de cultura organizacional y desempeño laboral. La dimensión cultura de mercado en el Hospital I Naylamp, se identificó que el 90% de los encuestados están de acuerdo en que en su área de trabajo la productividad se mide en base a objetivos individuo y la organización son contractuales. Entonces se puede aprovechar el tipo de cultura de mercado, para identificar y medir los objetivos de los

colaboradores de la institución con el fin de mejorar el desempeño laboral. También se caracteriza por tener un alto nivel orientación a las personas, el 70% de los encuestados están de acuerdo en que su área de trabajo se toma en cuenta el efecto de los resultados sobre las personas dentro de la organización. Se llegó a las conclusiones que existe una cultura de mercado predominante que se caracteriza por tener un alto nivel de atención a los detalles, alto nivel orientación a las personas. En lo que corresponde al nivel de desempeño el 75% de los pacientes encuestados manifiestan que es bueno, el desempeño del área se logra por el trabajo en equipo y liderazgo de los trabajadores (18).

Reynaga (2015) en su investigación titulada “ Motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesde Pescetto de Andahuaylas, el cual es un órgano desconcentrado de la Dirección Sub Regional de salud Chanka Andahuaylas, es un hospital de mayor complejidad, que brinda atención de salud especializada en las diferentes áreas para la sociedad cuyo objetivo fue determinar la motivación y su relación con el desempeño laboral del personal, en base a tres dimensiones de la motivación (dimensión la intensidad, la dirección y la perspectiva). Fue un estudio de enfoque cuantitativo de tipo correlacional, Las dimensiones de la variable dependiente son también, tres (la participación del empleado, formación de desarrollo profesional y ambiente de trabajo). Entre los resultados se puede

observar que un total de encuestados las obstetras femeninas opinan que un 36% a veces fueron motivados, mientras que los técnicos en enfermería masculinos se ve que el 19% casi siempre fueron motivados; los médicos masculinos que un 34% casi nunca practicaron el desempeño laboral en el hospital, mientras que el 27% a veces las obstetras femeninas tuvo el desempeño. Por lo tanto existe relación significativa entre la motivación y desempeño laboral del personal en el Hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas, 2015. Además la correlación de spearman es 0.488 lo que indica una correlación positiva moderada (19).

Zarate (2014) en su investigación titulada “La cultura organizacional y el desempeño laboral de los obstetras en hospital docente materno infantil El Carmen de Huancayo”. Tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y el desempeño laboral. Se encontró enmarcado en un diseño no experimental, de tipo descriptivo correlacional, para lo cual se trabajó con un grupo de 70 obstetras. Se aplicó el instrumento considerado por la institución para la evaluación del desempeño laboral de los profesionales. Se procesó la información utilizando estadística descriptiva y la inferencial correlacionar de Karl Pearson por medio de la T student para la contrastación de hipótesis. Entre los resultados se pudo establecer la relación entre las variables estudiadas según la medición de Karl Pearson con 0.553 lo que indica una correlación positiva moderada.

Además el 51.4% mostraron que tienen un nivel alto de cultura organizacional mientras que el 42,9% un nivel medio. El 48,6% presentan un desempeño muy eficiente mientras que el 50% son eficientes en el desempeño laboral y solo hubo una profesional ineficiente en el desempeño.
(20)

A nivel local:

Peña (2011) en su investigación titulada “Grado de motivación al trabajo y satisfacción laboral del personal de salud de la microred Aparicio Pomares” cuyo objetivo fue de determinar la relación entre la motivación y la satisfacción laboral del personal de salud de la micro red Aparicio Pomares. El estudio fue observacional, prospectivo, transversal y analítico. La muestra fue 91 personales de salud quienes respondieron la encuesta sociodemográfica y laboral, la escala de satisfacción y motivación laboral. el análisis estadístico fue mediante la r de Pearson. Los resultados evidenciaron el predominio de la percepción de la motivación en el personal de salud de nivel medio en un 46,2%(42) y alto con un 28,6%(26) mientras que la satisfacción laboral fue percibida por un 64,8%(59) de nivel medio y 35,2%(32) de nivel alto. Se estableció correlación positiva, ascendente, directa y significativa ente las variables: motivación al trabajo y satisfacción laboral en sus dimensiones (evaluación institucional al trabajador, desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño, comunicación y salud,

condiciones laborales. Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula, existiendo relación entre dichas variables. (21)

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Teoría de la cultura organizacional

Las piedras angulares del proceso organizacional:

Organizar es un proceso gerencial permanente. Las estrategias se pueden modificar, en el entorno organizacional puede cambiar y la eficacia y eficiencia de las actividades de la organización no están siempre al nivel como los gerentes quieren. Sea que constituyen una organización nueva, que juegan con una organización existente o que cambian radicalmente el patrón de las relaciones de una organización, los gerentes dan cuatro pasos básicos cuando empiezan a tomar decisiones para organizar:

- Dividir la carga de trabajo entera en tareas que pueden ser ejecutadas, en forma lógica y cómoda, por personas y grupos. Esto se conoce como la división del trabajo.
- Combinar las tareas en forma lógica y eficiente. La agrupación de empleados y tareas se suele conocer como la departamentalización.
- Especificar de quien depende la organización. Esta vinculación de los departamentos produce una jerarquía en la organización.

- Establecer mecanismos para integrar las actividades de los departamentos en un todo congruente y para vigilar la eficacia de dicha integración. Este proceso se conoce como coordinación (27).

2.2.2. Teorías de la motivación

Jerarquía de necesidades de Maslow

En su obra (30) basada en la motivación y la personalidad, Maslow define la motivación como un conjunto de necesidades jerarquizadas que tiene el individuo, según la importancia que cada persona les concede en función de sus circunstancias. Según Maslow, es necesario conocer el nivel jerárquico en el que se encuentra una persona para motivarlas, para establecer estímulos relacionados con dicho nivel o con un nivel inmediatamente superior en la escala. Así, en la parte inferior de la pirámide están las necesidades más básicas del individuo y en el nivel superior se sitúan sus últimos deseos o aspiraciones, ya que el afán de superación es intrínseco al ser humano.

Teoría de los factores de higiene y factores de motivación de Herzberg

Frederick Herzberg; (31) formuló la teoría de los dos factores para explicar mejor el comportamiento de las personas en el trabajo y plantea la existencia de dos factores que orientan el comportamiento de las personas.

- Factores higiénicos o factores extrínsecos: Es el ambiente que rodea a las personas y como desempeñar su trabajo. Estos están fuera del control de las personas. Principales factores higiénicos; salario, los beneficios sociales, tipo de dirección o supervisión que las personas reciben de sus superiores, las condiciones físicas y ambientales de trabajo, las políticas físicas de la empresa, reglamentos internos. En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo.

Según la investigación de Herzberg cuando los factores higiénicos son óptimos evita la insatisfacción de los empleados, y cuando los factores higiénicos son pésimos provocan insatisfacción. Su efecto es como un medicamento para el dolor de cabeza, combaten el dolor pero no mejora la salud. Por estar relacionados con la insatisfacción, Herzberg los llama factores de insatisfacción.

- Factores motivacionales o factores intrínsecos: Estos factores están bajo el control del individuo (persona) ya que se relaciona con lo que él hace y desempeña. Los factores materiales involucran sentimientos relacionados con el crecimiento individual, el reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización que desempeña en su trabajo. Las

tareas y cargos son diseñados para atender a los principios de eficiencia y de economía, suspendiendo oportunidades de creatividad de las personas. Esto hace perder el significado psicológico del individuo, el desinterés provoca la “desmotivación” ya que la empresa sólo ofrece un lugar decente para trabajar.

Los factores motivacionales sobre el comportamiento de las personas son mucho más profundo y estable cuando son óptimos. Por el hecho de estar ligados a la satisfacción del individuo Herzberg la llama factores de satisfacción. En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla.

Teoría de las tres necesidades de McClelland

El psicólogo David McClelland (32) estudió la relación entre las necesidades y el Comportamiento / aprendizaje desde fines del decenio de 1940. La motivación laboral, según McClelland está en función de tres necesidades aprendidas y adquiridas a lo largo de la vida como resultado de las experiencias de cada persona: (a) de logro: afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según un modelo; (b) de poder: necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos; (c) de afiliación: necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas.

2.3. Bases conceptuales

2.3.1. Cultura organizacional

Ralph D. Stacey (2006) señala que la cultura organizacional es “el conjunto de creencias, costumbres, prácticas y formas de pensar que un grupo de personas han llegado a compartir por medio de su convivencia y trabajo. A un nivel visible la cultura de un grupo de personas toma forma en los comportamientos, símbolos, mitos, ritos y artefactos”. De esta manera se moldean los esquemas mentales de la empresa y su funcionamiento en cada uno de los colaboradores (22).

CHIAVENATO. Indica: “Cada organización tiene su cultura organizacional o cultura corporativa. Para conocer una organización, el primer paso es conocer esta cultura. Formar parte de una organización significa asimilar su cultura. Vivir en una organización, trabajar en ella, tomar parte en sus actividades, hacer carrera dentro de ella es participar íntimamente de su cultura organizacional. El modo en que las personas interactúan en la organización, las actitudes predominantes, las presuposiciones subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes en la interacción entre los miembros forman parte de la cultura de la organización” (23).

2.3.1.1. Dimensiones de la cultura organizacional:

Según Quinn y Kimberly (24) en su modelo de valores opuestos teniendo en cuenta la tipología cultural considera:

- **La cultura de grupo**, que se basa en normas y valores relacionados con la afiliación. Enfatiza el desarrollo de recursos humanos y los valores de la participación de los miembros en la toma de decisiones. La orientación estratégica que resulta es la de la implementación a través del consenso. La conformidad con las normas organizaciones fluye desde la confianza, la tradición y el compromiso a largo plazo de los miembros con el sistema.
- **La cultura del desarrollo**, está impregnada por los supuestos del cambio. Los sujetos están motivados por la importancia de las tareas que se llevan a cabo. El crecimiento y la adquisición de recursos son fundamentales y se consiguen a través de una estrategia de tipo prospector.
- **La cultura jerárquica**, refleja los valores y las normas relacionadas con la burocracia, está fundamentado en los supuestos de estabilidad y los sujetos cumplirán con las normas organizacionales cuando los roles

estén formalmente establecidos e impuestos a través de normas y regulaciones.

- **La cultura racional**, está basada en los supuestos de logro de objetivos y estos son la planificación, la productividad y la eficiencia. Los sujetos están motivados por la creencia de que el rendimiento competitivo conducirá a alcanzar los fines organizacionales deseados y esto tendrá su recompensa.

2.3.1.2. Elementos de la cultura organizacional

- **Las Creencias:** estructura del pensamiento arraigadas, válidas y en las organizaciones compartidas, para interpretar la realidad. Acto consciente que tiene por cierto aquello que creemos y obramos con la interpretación de la realidad.
- **Los valores:** forma de actuar que responde a la arquitectura de creencias previas, indivisible de ellas, valora que esa forma de actuación es mejor que otra. Son las fuerzas impulsoras del modo de hacer el trabajo.
- **Las normas:** si los valores se asumen como expresiones estratégicas, las normas serán las tácticas. Estas acciones se convierten en normas de conductas de cada miembro de la organización, compartidas y asimiladas.

- **Las actitudes y comportamientos:** parten de las normas, no son el eslabón final de la cadena cultural. Su evaluación y consenso determinan actitudes respecto a intereses individuales y organizacionales. Las actitudes son tendencias, positivas/negativas del clima psicosociológica que predicen la tendencia de actuación. Las tendencias son actitudes que determinan conductas y comportamiento. (25).

2.3.1.3. Características de la cultura organizacional:

Robbins (26) indica que la cultura organizacional es un sistema de significados compartidos por los miembros de una organización que la diferencia de otras. Es un conjunto de características básicas que la organización valora. Existen siete características básicas que captan la esencia de la cultura de una organización, las cuales son:

- **Innovación y correr riesgos:** grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
- **Minuciosidad:** grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.
- **Orientación a los resultados:** grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos.

- **Orientación a las personas:** grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.
- **Orientación a los equipos:** grado en que las actividades laborales se organizan en equipo más que individualmente.
- **Agresividad:** grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.
- **Estabilidad:** grado en que las actividades de la organización mantienen el estado de las cosas, en lugar de crecer.

2.3.2. Motivación laboral:

En **Carillas de Políticas de Recursos Humanos (PHR)** (28) menciona que la motivación en el entorno laboral se puede definir como el grado de disposición que tiene una persona para hacer un esfuerzo sostenido para lograr las metas institucionales. Es un proceso psicológico interno y a la vez transaccional: la motivación para el trabajo es resultado de las interacciones entre las personas y su entorno laboral, con la mediación del contexto social general.

2.3.2.1. Dimensiones de la motivación laboral:

Pérez, J. (2012). La motivación de una persona para realizar una acción puede ser conceptualizada como el atractivo que le impulsa a realizarla,

dado el valor que el sujeto alcanza al ponerla en práctica”. A partir de ella, se puede hacer una revisión sobre los tres tipos de motivación que impulsan a quienes forman parte de un negocio (29):

- **La motivación extrínseca.** Es la satisfacción personal que provoca la reacción del entorno, como es el caso de una felicitación, un ascenso o una remuneración ligada a un buen desempeño.
- **La motivación intrínseca.** Consiste en el nivel de satisfacción para quien actúa, independientemente de los efectos externos de la acción; por ejemplo, considerar que se domina muy bien una técnica de trabajo o proponerse un reto.
- **La motivación trascendente.** Resulta de la satisfacción que se produce en otras personas. Podría mencionarse la realización personal de poder ayudar a un cliente a resolver un problema.

CAPÍTULO III: METODOLÓGIA

3.1. Ámbito de estudio

La presente investigación se realizó en la Micro red Llata ubicado en el Jirón 28 de julio n° 260 en la ciudad de Llata de la provincia de Huamalíes, en el departamento de Huánuco. Llata se encuentra ubicada en una meseta que se ve rodeada por colinas y quebradas que embellecen más el paisaje bucólico de la ciudad. Limita por el norte con el Distrito de Puños y el Departamento de Áncash; por el sur con la Provincia de Dos de Mayo; por el este con el distrito de Jacas Grande; y, por el oeste con el Departamento de Áncash.

3.2. Población muestral

Estuvo conformado por 45(100%) del personal de salud: médicos, enfermeras, obstetras, técnicos de enfermería, entre otros; que labora en la Micro red Llata durante el periodo de octubre a diciembre del 2018, conformado por sus diferentes puestos de salud y centro de salud.

Se tendrá en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Se incluyeron en el estudio:

- Personal de salud que aceptaran voluntariamente participar en el estudio mediante la firma del consentimiento informado.
- Personal de salud que se encuentran laborando en la Micro red Llata–Huamalíes 2018.

Criterios de exclusión: Se excluyeron del estudio:

- Personal de salud que no aceptaron voluntariamente participar puesto que no firmaron el consentimiento informado.
- Personal de salud que no concluyeron con el llenado de los instrumentos en un 90%.

3.4. Nivel y tipo de estudio

Es relacional, ya que busca determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018

Según el tiempo de estudio es **prospectivo** porque los datos fueron recolectados de una fuente primaria.

Según la cantidad de medición de las variables es **transversal** puesto que los instrumentos serán aplicados a la población muestral en un solo periodo de tiempo.

Según la participación del investigador fue **observacional**, porque no se manipulo ningunas de las variables de estudio.

Según la cantidad de variables es **analítico** porque fueron dos el número de variables que se estudiaron.

3.5. Diseño de Investigación:

El diseño aplicado en la investigación fue Relacional tal como se muestra a continuación:

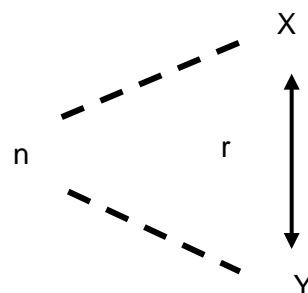
Dónde:

n= Población muestral del personal de salud

X=cultura organizacional

Y= motivación laboral

r= Relación de las variables X e Y



3.6. Técnicas e instrumentos:

Técnica:

Encuesta que fue aplicada al personal de salud en estudio a quienes se les interrogara sobre su cultura organizacional y motivación laboral en el ámbito donde laboran en la Micro red Llata–Huámalies.

Instrumento:

Cuestionario, el instrumento consta de las siguientes partes: I. Título del proyecto de tesis, II. Objetivos del instrumento, III. Indicaciones para el

desarrollo del instrumento, IV. Características sociodemográficas, V. Aspectos laborales.

Cuestionario de la cultura organizacional: consta de 20 preguntas adaptado del cuestionario de Marleny Zarate Toribio, distribuidos por las dimensiones de: grupo, desarrollo, racional y jerárquica, aplicado en un estudio en el Hospital docente materno infantil El Carmen de Huancayo en la que se obtuvo una confiabilidad a través del coeficiente de alpha Cronbach: 0,87.

Cuestionario de la motivación laboral: consta de 10 preguntas adaptado del cuestionario de Xiomari Torres Ames ya utilizado en un estudio en la universidad Cesar Vallejo en el año 2017 en la que se obtuvo una confiabilidad a través del coeficiente de alpha Cronbach de 0.940.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento:

Todos los instrumentos de recolección de datos, fueron sometidos a una validez cualitativa de contenido, teniendo en consideración el juicio de 5 expertos a los fines de juzgar, de manera independiente, los ítems del instrumento, en términos de relevancia o congruencia de los reactivos con el universo de contenido, la claridad en la redacción y la tendenciosidad o sesgo en la formulación de los ítems.

Cada experto recibió adecuada información escrita acerca del propósito del estudio; objetivos e hipótesis, Operacionalización de las variables, y los instrumentos de recolección de datos.

Los expertos dieron a conocer sus distintos puntos de vista, teniendo en cuenta las apreciaciones del instrumento respecto a cada ítem. La mayoría de expertos concordaron en sus observaciones donde hubo coincidencia favorable, se les catalogó como congruentes, claros y no son tendenciosos quedando incluidos en el instrumento.

Para estimar la confiabilidad de los instrumentos, empleamos el coeficiente alfa de Crombach para el Cuestionario de Cultura Organizacional, en el cual se obtuvo el valor de 0.724, que se muestra en la siguiente tabla.

CONFIABILIDAD	(n = 15)
	Alfa de Crombach
•Cuestionario de cultura organizacional	0,724

Para el cuestionario de Motivación Laboral, se obtuvo el valor de 0,695, ello demostró la fiabilidad aceptable de dichos instrumentos de medición.

CONFIABILIDAD	(n_p = 15)
	Alfa de Crombach
cuestionario de clima organizacional	0,695

Se realizaron dichas medidas en los resultados de la prueba piloto (se aplicó los instrumentos en un contexto similar).

3.8. Procedimiento

Para el desarrollo de la investigación se realizó los siguientes procedimientos:

Para el desarrollo de la investigación se realizara:

- Se realizó la validez del instrumento con el juicio de 5 expertos.
- Se realizó la confiabilidad del instrumento para lo cual se realizó la prueba piloto al personal de salud de la Micro red Puños
- Se inició la ejecución de la investigación cuando fue aprobado el proyecto de tesis por los jurados designados.
- Se presentó un oficio al jefe de la Micro red de salud Llata con la finalidad de informarle sobre los objetivos de la investigación y de esta manera solicitar su autorización y colaboración para realizar la investigación en dicha institución según el cronograma previamente diseñado.
- Se inició la aplicación y recolección de información previa explicación de los objetivos al personal de salud subrayando oportunamente el derecho que tienen a la autonomía, confidencialidad y libertad de no participar en dicho estudio.

- Después de la aclaración se hizo la entrega del consentimiento informado así como los instrumentos: cuestionario de la cultura organizacional y motivación laboral.

3.9. Tabulación

Se efectuó la codificación de los datos, de acuerdo a las respuestas esperadas en los instrumentos respectivos, según las variables de estudio, obteniendo una globalización de la información que luego fue vaciado a una base de datos (SPSS 22) que nos permitió construir cuadros y gráficos en cuanto a la frecuencia y porcentaje para la obtención de los resultados reales.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSION

4.1. Análisis descriptivo

Tabla 01. Aspectos generales del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

Características sociodemográficas y laborales		f n=50	%
Edad	23-35 años	24	53.3
	36-48 años	11	24.4
	49-62 años	10	22.2
Sexo	Masculino	14	31.1
	Femenino	31	68.9
Personal de salud	Medico	6	13.3
	Enfermera	10	22.2
	Obstetra	11	24.4
	Odontólogo	2	4.4
	Psicóloga	2	4.4
	Técnicos de enfermería	14	31.1
Condición laboral	Nombrado	24	53.3
	Contratado	21	46.7
Tiempo de servicio	menos de 1 año	7	15.6
	1 a 5 años	19	42.2
	6 a 10 años	9	20.0
	Más de 10 años	10	22.2

Fuente: Características sociodemográficas y laborales del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes

La población muestral del personal de salud respecto a las características sociodemográficas y laborales mostró lo siguiente: la edad que predominó fue de 23-35 años con 53,3% (24), seguido de 36-48 años con un 24.4% (11), y de 49-62 años en un 22.2%(10).

El género que predominó fue el femenino con el 68.9% (31), mientras que el género masculino representa el 31.1%(14) del personal de salud en estudio.

Respecto al personal de salud, el 31.1%(14) son técnicos de enfermería, seguido del 24.4% (11) obstetras, el 22.2% (10) enfermeras, el 13.3%(6) son médicos e igual porcentaje de odontólogos y psicólogos en un 4.4%(2).

La condición laboral que predominó fue nombrado en un 53.3%(24) y contratado en un 46.7%(21).

De acuerdo al tiempo de servicio que predominó fue de 1 a 5 años en un 42.2%(19), más de 10 años en 22.2%(10), de 6 a 10 años en 20%(9) y menos de 1 año en 15.6%(7).

Tabla 02. Descripción de la cultura organizacional del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

Cultura Organizacional	f	n= 45	%
Saludable	10		22.2
Por mejorar	26		57.8
No saludable	9		20.0
Total	45		100%

Fuente. Cuestionario: Cultura organizacional (Anexo 03).

En la tabla 2 se describe la cultura organizacional del personal de salud en estudio, observándose que del 100% (45), el 57.8% (26) mostraron cultura organizacional por mejorar, el 22.2%(10) cultura organizacional saludable y el 20%(9) cultura organizacional no saludable.

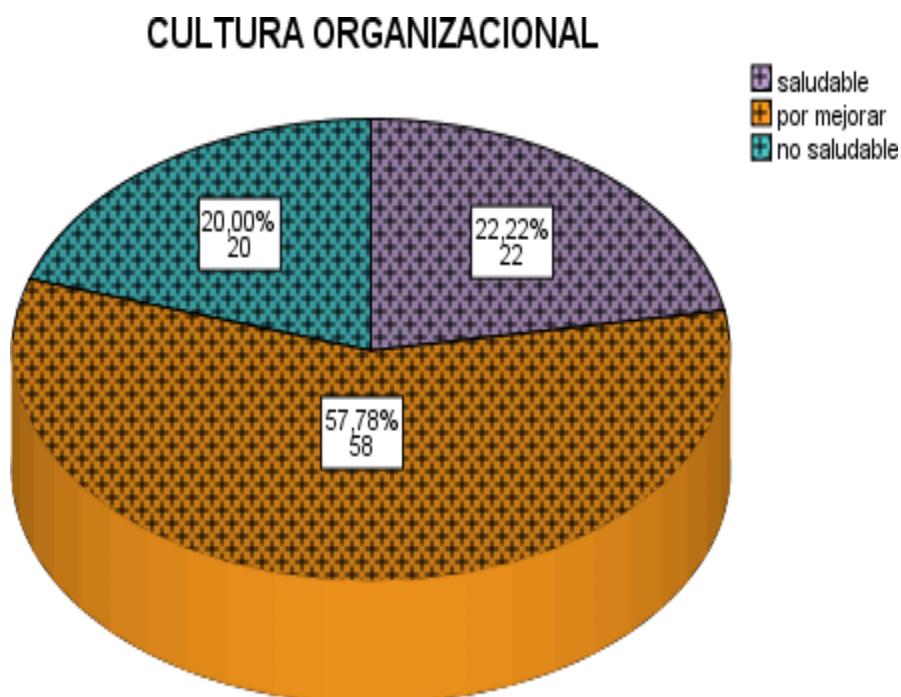


Figura 01. Representación gráfica de la cultura organizacional del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

Tabla.03 Descripción de la motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

Motivación Laboral	n= 45	
	f	%
Alta	11	24.4
Media	29	64.4
Baja	5	11.1
Total	45	100%

Fuente. Cuestionario: motivación laboral (Anexo 04).

En la tabla 3 se describe la motivación laboral del personal de salud en estudio, observándose que del 100% (45), el 64.4% (29) presentan una motivación laboral media, el 24.4%(11) es alta y el 11.1%(5) es baja.

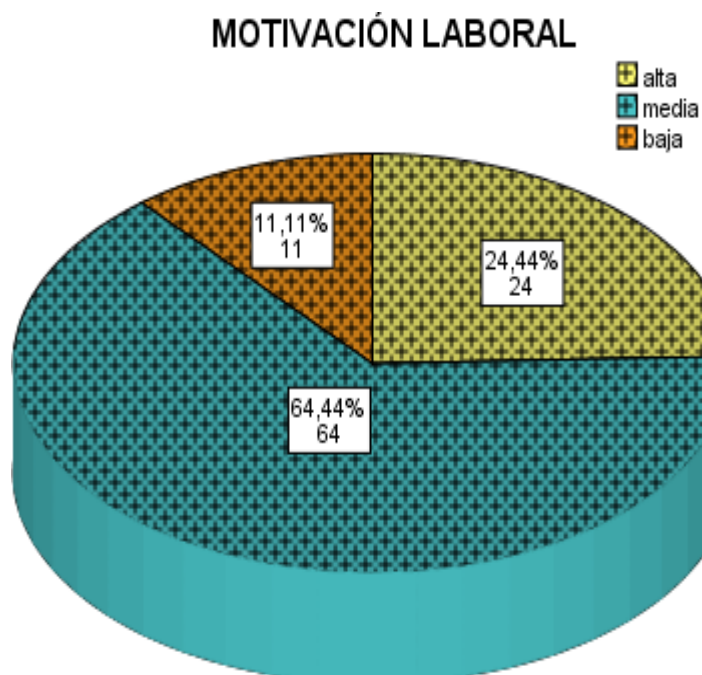


Figura 02. Representación gráfica de la motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

Tabla 04. Relación de la cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

Cultura organizacional	Motivación laboral						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saludable	9	20.0	1	2.2	0	0.0	10	22.2
Por mejorar	2	4.4	24	53.3	0	0.0	26	57.8
No saludable	0	0.0	4	8.9	5	11.1	9	20.0
TOTAL	11	24.4	29	64.4	5	11.1	45	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 04, se observa la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud, evidenciando que del 100% (45) de la población en estudio, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 53.3% (24) presentaron motivación laboral media mientras que el 4.4%(2) motivación laboral alta y ningún personal con motivación laboral baja.

Asimismo, el 22.2% (10) presentaron cultura organizacional saludable de las cuales el 20% (9) presentaron una motivación laboral alta mientras que el 2.2%(1) motivación laboral media y ningún personal con motivación laboral bajo.

Finalmente, el 20% (12) presentaron cultura organizacional no saludable de las cuales el 11.1%(5) presento motivación laboral baja mientras que en un 8.9%(4) motivación laboral media y ningún personal con motivación laboral alta.

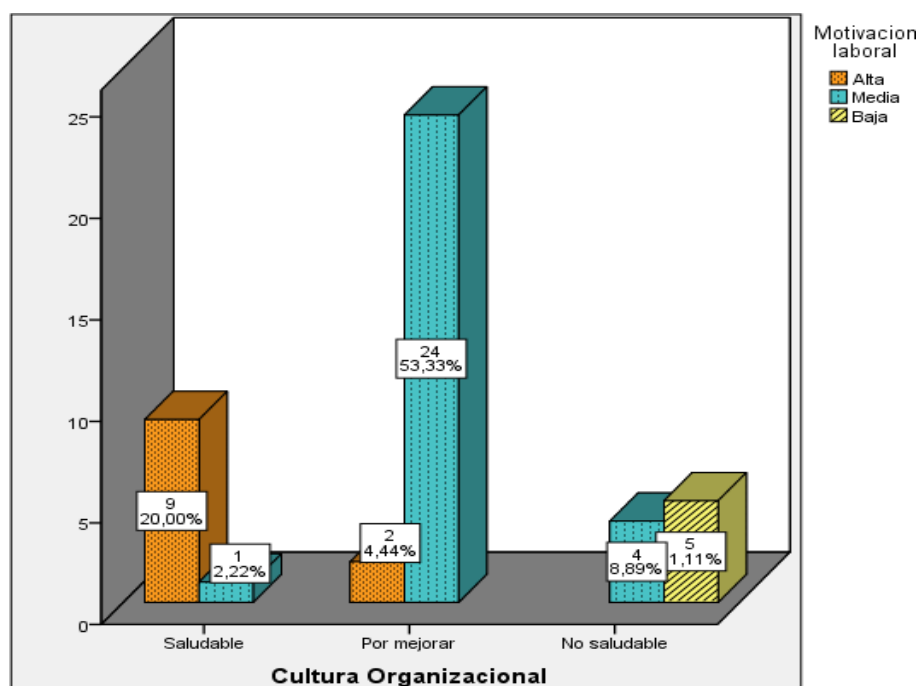


Figura 04. Representación de la cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la micro red Lata Huamalíes 2018

Tabla 05. Relación de la cultura organizacional y motivación extrínseca del personal de salud de la micro red Lata Huamalíes 2018

Cultura Organizacional	Motivación Extrínseca						TOTAL	
	Alta		Media		Baja			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saludable	6	13.3	4	8.9	0	0.0	10	22.2
Por mejorar	3	6.7	22	48.9	1	2.2	26	57.8
No saludable	0	0.0	4	8.9	5	11.1	9	20.0
TOTAL	9	20.0	30	66.7	6	13.3	45	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 05, se observa la relación entre la cultura organizacional y motivación extrínseca del personal de salud, evidenciando que del 100% (45) de la población en estudio, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 48.9% (22) presentaron

motivación extrínseca media mientras el 6.7%(3) motivación extrínseca alta y el 2.2% motivación extrínseca baja.

Asimismo, el 22.2% (10) presentaron cultura organizacional saludable de las cuales el 13.3% (6) presentaron una motivación extrínseca alta mientras que el 8.9%(4) motivación extrínseca media y ningún personal con motivación extrínseca baja.

Finalmente, el 20% (9) presentaron cultura organizacional no saludable de las cuales el 11.1%(5) presento motivación extrínseca baja mientras que el 8.9%(4) motivación extrínseca media y ningún personal presento motivación extrínseca alta.

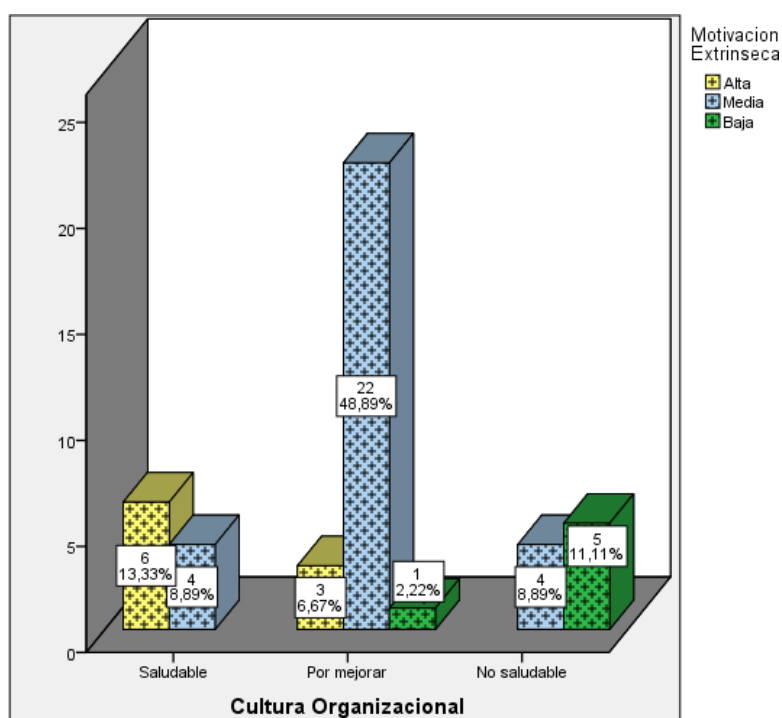


Figura 05. Representación gráfica la cultura organizacional y motivación extrínseca del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

Tabla 06. Relación de la cultura organizacional y motivación intrínseca del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

Cultura Organizacional	Motivación Intrínseca							
	Alta		Media		Baja		TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saludable	7	15.6	3	6.7	0	0.0	10	22.2
Por mejorar	7	15.6	16	35.6	3	6.7	26	57.8
No saludable	0	0.0	2	4.4	7	15.6	9	20.0
TOTAL	14	31.1	21	46.7	10	22.2	45	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 06, se observa la relación entre la cultura organizacional y motivación intrínseca del personal de salud, evidenciando que del 100% (45) de la población en estudio, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 35.6% (16) presentaron motivación intrínseca medio mientras que el 15.6%(7) motivación intrínseca alta y 6.7%(3) motivación intrínseca baja.

Asimismo, el 22.2% (10) presentaron cultura organizacional saludable de las cuales el 15.6% (7) presentaron una motivación intrínseca alta mientras que el 6.7%(3) motivación intrínseca media y ningún personal presento motivación intrínseca baja.

Finalmente, el 20% (9) presentaron cultura organizacional no saludable de las cuales el 15.8%(7) presento motivación intrínseca baja mientras que el 4.4%(2) presento motivación intrínseca media y ningún personal presento motivación intrínseca alta.

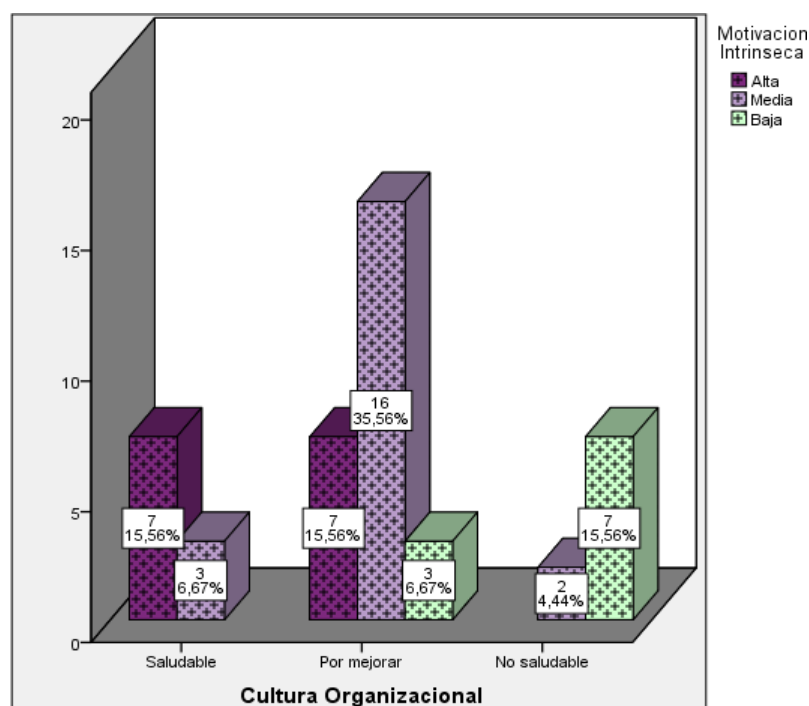


Figura 06. Representación gráfica de la cultura organizacional y motivación intrínseca del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

Tabla 07. Relación de la cultura organizacional y motivación trascendente del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

Cultura Organizacional	Alta		Motivación trascendente				TOTAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Saludable	6	13.3	3	6.7	1	2.2	10	22.2
Por mejorar	1	2.2	22	48.9	3	6.7	26	57.8
No saludable	0	0.0	1	2.2	8	17.8	9	20.0
TOTAL	7	15.6	26	57.8	12	26.7	45	100.0

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 07, se observa la relación entre la cultura organizacional y motivación trascendente del personal de salud, evidenciando que del 100% (45) de la población en estudio, el 57.8% (26) presentaron cultura

organizacional por mejorar de las cuales el 48.9% (22) presentaron motivación trascendente media mientras que el 6.7%(3) motivación trascendente alta y el 2.2%(1) motivación trascendente bajo.

Asimismo, el 22.2% (10) presentaron cultura organizacional saludable de las cuales el 13.3% (6) presentaron una motivación trascendente alta mientras que el 6.7%(3) motivación trascendente media y 2.2%(1) motivación trascendente bajo.

Finalmente, el 20% (9) presentaron cultura organizacional no saludable de las cuales el 17.8%(8) presento motivación trascendente baja mientras que el 2.2%(1) motivación trascendente media y ningún personal presento motivación trascendente alta.

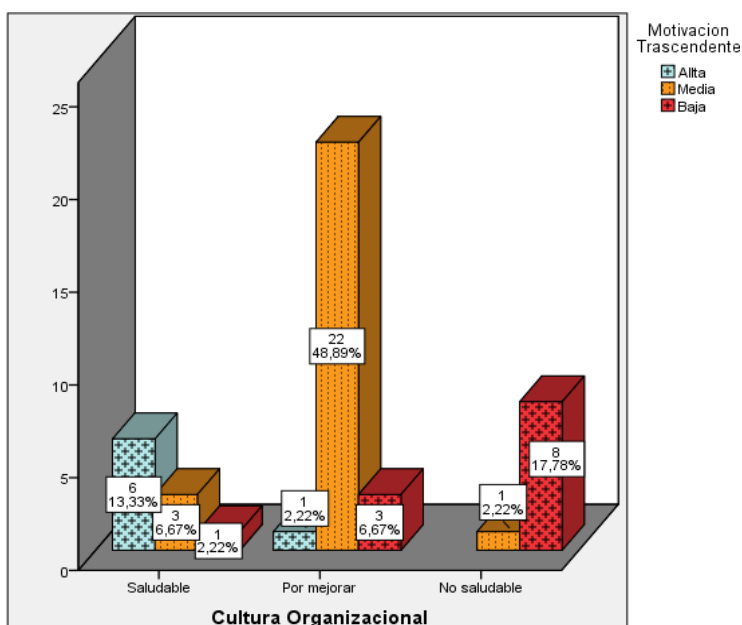


Figura 06. Representación gráfica de la cultura organizacional y motivación trascendente del personal de salud de la micro red Llata Huamalies 2018.

4.2. Análisis inferencial y contrastación de hipótesis

Teniendo en cuenta a la cultura organizacional: saludable, por mejorar y no saludable; y la motivación laboral: alta, media y baja; la prueba estadística utilizada fue el Rho de Spearman planteada por Charles Edward Spearman, coeficiente de correlación ordinal que permite correlacionar dos variables ordinales.

Coeficiente de correlación:

Se expresa numéricamente, tanto en la fuerza como en la dirección de la correlación lineal en línea recta. Tales coeficientes de correlación se encuentran generalmente entre -1.00 y+ 1.00 como sigue:

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa fuerte o muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa considerable o alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva considerable o alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva fuerte o muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

HIPOTESIS GENERAL

Tabla 08. Correlación de la cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

VARIABLES DE CORRELACIÓN	Rho Spearman	p valor
Cultura Organizacional y motivación laboral	0.81	0,000

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 08, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y motivación laboral puesto que el Rho S es 0,81; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

HIPOTESIS ESPECÍFICAS

Tabla 09. Correlación de la cultura organizacional y motivación extrínseca del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018

VARIABLES DE CORRELACIÓN	Rho Spearman	p valor
Cultura organizacional y motivación extrínseca	0.65	0,000

Fuente: Análisis analítico de Cuestionario: Liderazgo Interpersonal (Anexo 01); Cuestionario: Clima Organizacional (Anexo 02)

En la tabla 09, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y motivación extrínseca puesto que el Rho S es 0,65; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

Tabla 10. Correlación de la cultura organizacional y motivación intrínseca del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	Rho Spearman	p valor
Cultura organizacional y motivación intrínseca	0.65	0,000

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 10, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y motivación intrínseca puesto que el Rho S es 0,650; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

Tabla 11. Correlación de la cultura organizacional y motivación trascendente del personal de salud de la micro red Llata Huamalíes 2018.

VARIABLES DE CORRELACIÓN	Rho Spearman	p valor
Cultura organizacional y motivación trascendente	0.69	0,000

Fuente: Análisis de Cuestionario: Cultura Organizacional (Anexo 03); Cuestionario: Motivación laboral (Anexo 04)

En la tabla 11, se aprecia de acuerdo a la tabla de decisiones que existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y motivación trascendente puesto que el Rho S es 0,69; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

4.3. Discusión de los resultados

Los resultados a los que se arribaron en esta investigación, responden a la necesidad de estudiar las variables de cultura organizacional y motivación laboral para luego relacionarlas.

Para el análisis de la investigación la cultura organizacional del personal de salud, el 57.8% (26) mostraron cultura organizacional por mejorar, el 22.2%(10) cultura organizacional saludable y el 20%(9) cultura organizacional no saludable. Este resultado difiere con Zarate que obtuvo que el 51.4% tienen un nivel alto de cultura organizacional mientras que el 42,9% un nivel medio.

Salazar con respecto a la cultura organizacional encontró que el tipo de cultura clan es el que domina el primer lugar y este está relacionado con la relaciones de tipo familiar, tradición, trabajo en equipo, autodirección, ayuda mutua y cooperación. Se pudo establecer que el personal se identifica con el tipo de cultura jerarquizada, la cual posee énfasis en las reglas, toma de decisiones centralizadas, certidumbre y jerarquías. Asimismo Gutiérrez pudo concluir que una cultura enfocada en la participación democrática de género, el consenso y la negociación para resolver los problemas, potencialmente influye en la ejecución de actividades que impulsan deseos de realización y la utilización de habilidades y conocimientos de cada colaborador en su trabajo.

Con respecto a la motivación laboral se obtuvo resultados de que el 64.4% (29) presentan una motivación laboral media, el 24.4%(11) es alta y el 11.1%(5) es baja. Resultados que concuerdan con Reynaga donde se puede observar que un total de encuestados las obstetras femeninas opinan que un 36% a veces fueron motivados, mientras que los técnicos en enfermería masculinos se ve que el 19% casi siempre fueron motivados; Asimismo Peña donde predominó la percepción de la motivación en el personal de salud de nivel medio en un 46,2%(42) y alto con un 28,6%(26).

En cuanto a la cultura organizacional y motivación laboral, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 53.3% (24) presentaron motivación laboral media mientras que el 4.4%(2) motivación laboral alta y ningún personal con motivación laboral baja. Además se aprecia que existe una correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y motivación laboral puesto que el Rho S es 0,817; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: "Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalies 2018". Resultado que difiere con Gutiérrez, los resultados muestran que en general la percepción respecto de los valores de cultura organizacional no influye en la motivación laboral; los promedios de los factores de la escala de valores de cultura organizacional, resaltan las dimensiones masculinidad –feminidad

y orientación corto plazo – largo plazo, es decir, una empresa con valores orientados hacia la feminidad no tiene arraigados paradigmas de género para la realización de diferentes labores o en la asignación de cargos, y hay consenso para la solución de los problemas.

Por otro lado, asimismo Salazar encontró correlación directa y fuerte entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt, lo que significa que el personal a pesar de no contar con un ambiente acorde a sus necesidades, incentivos, beneficios, ventilación e iluminación adecuada están satisfechos con su trabajo y con el ambiente laboral. Asimismo Zarate pudo establecer la relación entre cultura organizacional y desempeño laboral según la medición de Karl Pearson con 0.553 lo que indica una correlación positiva moderada. Además Hernández obtuvo resultados que existe una correlación significativa entre la variable de cultura organizacional y desempeño laboral. La dimensión cultura de mercado en el Hospital I Naylamp, se identificó que el 90% de los encuestados están de acuerdo en que en su área de trabajo la productividad se mide en base a objetivos individuo y la organización son contractuales.

En cuanto a motivación laboral Peña estableció correlación positiva, ascendente, directa y significativa entre las variables: motivación al trabajo y satisfacción laboral en sus dimensiones (evaluación institucional al trabajador, desarrollo, capacitación y actualización para el desempeño,

comunicación y salud, condiciones laborales. Por lo tanto se rechazó la hipótesis nula, existiendo relación entre dichas variables.

4.4. Aportes de la investigación

- Teniendo en cuenta que en el sector salud, la cultura organizacional se ha definido como una mezcla compleja de saberes, relatos, símbolos, creencias, conductas y modos de expresión que los miembros comparten; como son las normas, el lenguaje técnico-científico, disciplinas biomédicas y sociales y ya que se observa por parte de la subdirección de recursos humanos se enfocan sólo en los recortes de personal y de gastos para controlar el presupuesto, olvidándose casi por completo de la cultura organizacional y del bienestar dentro de sus organizaciones; los resultados de la investigación nos plantea la necesidad de aplicar estrategias socializadas buscando cambiar su cultura deberían enfocarse en algunas áreas clave –construir la moral de los empleados a través de programas de incentivos y de capacitación, definiendo claramente los valores a través de la misión y la visión, estableciendo líderes fuertes que marquen la pauta y que empoderen a otros, y, finalmente, creando mejores relaciones tanto con los personales como con los usuarios,

- El tema de la motivación laboral basado en reconocimientos, remuneraciones, clima laboral, practica de valores, entre otros conlleva hacia desempeños sobresalientes del personal de salud por lo cual brindara una atención de calidad a los usuarios.
- Por lo tanto los resultados se dará a conocer al director de la micro red Llata Huamalies para que se puedan tomar decisiones que permitan una administración efectiva; relaciones de confianza fuertes; enfoque en los usuarios; altos estándares de responsabilidad; compromiso con la capacitación y el desarrollo, programas de compensación y recompensas; apoyo para la innovación y las nuevas ideas; recursos útiles, tecnología y herramientas; y énfasis en reclutamiento y retención de personal sobresalientes.

CONCLUSIONES

Con respecto a los aspectos generales del personal de salud lo que predominaron en edad fue de 23-35 años con 53,3% (24), el género fue el femenino con el 68.9% (31), el personal de salud el 31.1%(14) son técnicos de enfermería; la condición laboral fue nombrado en un 53.3%(24) y su tiempo de servicio fue de 1 a 5 años en un 42.2%(19).

Los resultados de este estudio muestran la cultura organizacional del personal de salud en estudio, el 57.8% (26) mostraron cultura organizacional por mejorar, el 22.2%(10) cultura organizacional saludable y el 20%(9) cultura organizacional no saludable.

La motivación laboral el 64.4% (29) presentan una motivación laboral media, el 24.4%(11) es alta y el 11.1%(5) es baja.

Respecto a la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 53.3% (24) presentaron motivación laboral media mientras que el 4.4%(2) motivación laboral alta y ningún personal con motivación laboral.

La relación entre la cultura organizacional y motivación extrínseca del personal de salud, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 48.9% (22) presentaron motivación extrínseca

media mientras el 6.7%(3) motivación extrínseca alta y el 2.2% motivación extrínseca baja. Asimismo la relación entre la cultura organizacional y motivación intrínseca del personal de salud, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 35.6% (16) presentaron motivación intrínseca medio mientras que el 15.6%(7) motivación intrínseca alta y 6.7%(3) motivación intrínseca baja. Además la relación entre la cultura organizacional y motivación trascendente del personal de salud, el 57.8% (26) presentaron cultura organizacional por mejorar de las cuales el 48.9% (22) presentaron motivación trascendente media mientras que el 6.7%(3) motivación trascendente alta y el 2.2%(1) motivación trascendente baja.

De la hipótesis general, que existe una correlación positiva considerable entre la cultura organizacional y motivación laboral puesto que el Rho S es 0,81; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

Con respecto a las hipótesis específicas:

Se evidencio una correlación positiva moderada entre Cultura organizacional y motivación extrínseca del personal de salud en estudio; puesto que el Rho S es 0,65; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo

que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

Asimismo existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y motivación intrínseca del personal de salud en estudio; puesto que el Rho S es 0,65; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

También existe una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y motivación trascendente del personal de salud en estudio; puesto que el Rho S es 0,69; además el p valor es de 0,000($p < 0,05$) por lo que se afirma que las variables en estudio están relacionadas; por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión trascendental de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018”.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda que la subdirección de Recursos Humanos de la Micro red Llata Huamalies contemple dentro de su plan de trabajo un programa de incentivos y beneficios internos como 1 día libre al personal que no falte durante el año, o al que obtenga la mejor nota en la evaluación de desempeño, cartas de felicitación con copia al expediente, planificar excursiones o sencillamente su nombre en un mural felicitándolo por su trabajo, que le permitan al personal una mayor satisfacción.
- A las autoridades (Director de la Micro red Llata, Jefe de recursos humanos) se les recomienda velar porque los servicios tengan una correcta y adecuada ventilación e iluminación que permitirá a sus trabajadores sentirse más satisfechos y prevenir al máximo problemas visuales entre otros y tener una mayor comodidad con la ventilación.
- Se recomienda a la subdirección de Recursos Humanos que promueva que el personal continúe sus estudios universitarios que al final fortalecerán a la institución obteniendo un mejor desempeño en cada una de las áreas y por ende la satisfacción del público a la cual sirven. Se recomienda que el Ministerio de Salud Pública continúe permitiendo a través de sus diferentes instituciones realizar este tipo de estudios que le serán de beneficio y utilidad para alcanzar los objetivos institucionales y con los resultados que se obtenga poder elaborar un plan de mejora en

sus debilidades o fortalecimiento en los aspectos positivos que les permitan al final servir con calidad a todas las personas que solicitan sus servicios, pero al mismo tiempo los colaboradores estén satisfechos con sus actividades.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Vasquez Sosa SM. Nivel de motivación y su relación con la satisfacción laboral del profesional de enfermería en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. [Online].; 2006 [cited 2017 11 06. Available from: HYPERLINK "http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/488/1/Vasquez_ss.pdf".
2. Sanchez Jacas I, Brea Lopez IL, De la Cruz Castro MC, Matos Fernandez I. Motivacion y liderazgo del personal del subsistema de servicios generales en dos hospitales maternos. [Online]. [cited 2018 01 20. Available from: HYPERLINK "http://scielo.sld.cu/pdf/ccm/v21n2/ccm09217.pdf"
3. Reynaga Utani Y. op cit. [Online].
4. Luque Coaquira AA, Morales Cama LY. La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal del area de logistica en el I.N.Penitenciario-Arequipa. [Online].; 2015 [cited 2017 11 02. Available from: HYPERLINK "http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/2167/CClucoaa.pdf?sequence=1".
5. Salazar Guerra JM. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del Hospital Roosevelt de Guatemala." [Online].; 2015 [cited 2017 11 2. Available from: HYPERLINK http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Salazar-Jesica.pdf.
6. Stephen R. Comportamiento Organizacional. In. Mexico; 2009. p. 525.

7. Luque Coaquira AA, Morales Cama LY. op cit. [Online].; 2015 [cited 2017 11 02.
8. Salud Md. PLAN OPERATIVO INSTITUCIONAL: UNIDAD I. [Online].; 2015 [cited 2017 11 02. Available from: HYPERLINK "http://www.minsa.gob.pe/publicaciones/pdf/poi1_ta_u1.pdf"
9. Fuentes Diaz AE. Cultura organizacional: factor clave de exito en las empresas del siglo XXI. [Online].; 2015 [cited 2017 11 05. Available from: HYPERLINK "http://190.242.62.234:8080/jspui/bitstream/11227/1856/1/381-%20ENSAYO%20%20LA%20CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20FACTOR%20CLAVE%20DE%20%20C3%89XITO%20EN%20LAS%20EMPRASAS%20DEL%20SIGLO%20XXI.pdf"
10. Diez Gutierrez EJ. Evaluacion de la cultura en la organizacion de instituciones de educacion social. [Online]. [cited 2018 05 20. Available from:HYPERLINK"http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5010801.pdf".
11. Torres Ames XJ. La motivacion y su relacion con el desempeño laboral de los trabajadores de los restaurantes del distrito de Chancay. [Online].; 2017 [cited 2018 01 20. Available from: HYPERLINK "http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9098/Torres_AXJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y%20"
12. Salazar Guerra JM. op cit. [Online].
13. Gutierrez Melo EJ. La cultura organizacional como factor que influye en la motivacion laboral de los trabajadores en una empresa de transporte aereo-Colombia. [Online].; 2014 [cited 2017 11 7. Available from:

HYPERLINK“<http://www.bdigital.unal.edu.co/46665/1/940886.2014.pdf>”

14. Hernandez Diaz ZM. La cultura organizacional y su relacion con el desempeño laboral en el area de cirugia del Hospital I Naylamp-Chiclayo. [Online].; 2014 [cited 2017 11 7. Available from: HYPERLINK "<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/tesis%20de%20hernandez%20d%c3%adaz%20zhenia%20magaly.pdf>"
15. Machaca Rejas J. op cit. [Online]. Available from: HYPERLINK "http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y".
16. Salazar Guerra JM. op cit. [Online]. Available from: HYPERLINK "<http://biblio3.url.edu.gt/tesario/2013/05/43/salazar-jesica.pdf>"
17. Gutierrez Melo EJ. op cit. [Online]. Available from: HYPERLINK "<http://www.bdigital.unal.edu.co/46665/1/940886.2014.pdf>"
18. Hernandez Diaz ZM. op cit. [Online]. Available from: HYPERLINK "<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2284/1/tesis%20de%20hernandez%20d%c3%adaz%20zhenia%20magaly.pdf>".
19. Reynaga Utani Y. Motivacion y desempeño laboral del personal en el hospital Hugo Pesce Pescetto de Andahuaylas. [Online].; 2015 [cited 2017 11 07. Available from: HYPERLINK "http://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/245/Yolanda_Reynaga_Tesis_Titulo_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y".
20. Zarate Toribio MF. La cultura organizacional y el desempeño laboral de las obstetras. Tesis magistral. Huancayo: Hospital Docente Materno Infantil El carmen, Junin; 2014.

21. Peña Lozano OS. Grado de motivacion al trabajo y satisfaccion laboral del personal de salud de la microred Aparicio Pomares. tesis. , Huanuco ; 2011.
22. Geo GdiA. Determinantes del analisis y diseño organizacional- Guatemala. [Online].; 2013 [cited 2017 11 05. Available from: HYPERLINK"<http://www.eumed.net/librosgratis/2010e/840/CULTURA%20ORGANIZACIONAL.htm>"
23. Chiavenato I. Administracion de recursos humanos. .
24. Diez Gutierrez EJ. op cit pag 258. [Online]. Available from: HYPERLINK "<http://biblioteca.ucm.es/tesis/19911996/S/5/S5010801.pdf>"
25. Matanzas DpdS. La cultura organizacional para los sistemas organizacionales de salud. [Online].; 2009 [cited 2017 11 9. Available from: HYPERLINK "<http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v31n6/spu12609.pdf>"
26. Salazar Guerra JM. op cit. [Online].
27. Perez Ruiz GM. Enfoques y teorias sobre la cultura organizacional. [Online].; 2010 [cited 2017 11 08. Available from: HYPERLINK "<https://es.scribd.com/doc/43436529/Enfoque-y-Teoria-Sobre-La-Cultura-Organizacional>".
28. Vasquez Sosa SM. op cit. [Online].
29. Torres Ames XJ. op cit pag 13. [Online].
30. Garcia Sanz V. La motivacion laboral estudio descriptivo de algunas variables. [Online].; 2012 [cited 2018 01 22. Available from: HYPERLINK"<https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/1144/1/TFG-B.60.pdf>"
31. Reynaga Utani Y. op cit pag 40-41. [Online].

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA
(ANEXO 01)

TEMA: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED LLATA –HUAMALÍES 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE
<p>PROBLEMA GENERAL:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECIFICOS:</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la</p>	<p>OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Establecer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS:</p> <p>Determinar la relación entre la cultura</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL:</p> <p>- Hi: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalies 2018.</p> <p>- Ho: No existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.</p> <p>HIPOTESIS ESPECIFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi1/Ho1: Existe/ No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión extrínseca 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Cultura organizacional</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cultura de grupo • Cultura de desarrollo • Cultura racional • Cultura jerárquica

<p>dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud?</p> <p>- ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional con la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud?</p>	<p>organizacional con la dimensión extrínseca de la motivación del personal de salud</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional con la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional con la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud</p>	<p>de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hi2/Ho2: Existe / No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión intrínseca de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018. • Hi3/Ho3: Existe/ No existe relación entre la cultura organizacional y la dimensión trascendente de la motivación del personal de salud de la Micro red Llata–Huamalíes 2018. 	<p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>Motivación laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Motivación extrínseca • Motivación intrínseca • Motivación trascendente <p>VARIABLES INTERVINIENTES:</p> <p>edad, sexo, condición laboral, profesión que ejerce, tiempo de servicio.</p>
---	--	---	--



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POST GRADO



MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

CONSENTIMIENTO INFORMADO

ANEXO 02

ID

Título de la Investigación: Cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata–Huamalíes 2018.

Objetivo: Describir la cultura organizacional del personal de salud de la micro red Llata–Huamalíes 2018.

Responsable: FONSECA TRUJILLO, Dielsa Karen

Yo, entiendo que mi participación en este estudio no implica riesgos para mi salud, y puedo negarme a participar durante el transcurso de éste. He realizado varias preguntas acerca del estudio y sé que puedo retirarme de él en cualquier momento. Mi identidad es confidencial, sin embargo, los resultados que arroje el estudio pueden ser divulgados y/o publicados.

Por lo tanto, doy libremente mi consentimiento para participar en el presente estudio y autorizo el uso de la información para los propósitos de la investigación.

Firma del Licenciado(a) de Enfermería

.....



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POST GRADO



MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

ANEXO 03

ID

Título de la Investigación: Cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata–Huamalíes 2018.

Objetivo: Describir la cultura organizacional del personal de salud de la micro red Llata–Huamalíes 2018.

Responsable: FONSECA TRUJILLO, Dielsa Karen

Instrucciones: Lee cada pregunta y conteste poniendo un aspa sobre la palabra que corresponde, según sea su modo de pensar o sentir.

Muchas gracias por tu colaboración

I. CARACTERISTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS:

1. **EDAD:**

2. **SEXO:** Masculino () Femenino ()

II. ASPECTOS LABORALES:

5. **Condición laboral:** Contratado () Nombrado ()

6. **Profesión que ejerce:**

Medico	()	Técnico en enfermería	()
Enfermera	()	Odontólogo	()
Obstetra	()	Otros.....	

6. Tiempo que labora:

Menor de 1 año () 6 a 10 años ()

1-5 años () Más de 10 años ()

N°	DIMENSIONES	De acuerdo	Ni de acuerdo ni desacuerdo	En desacuerdo
I. CULTURA DE GRUPO				
1	La institución donde labora da énfasis a los miembros de la organización.			
2	Existe desarrollo en un sentido de familia y lealtad.			
3	Protege los recursos humanos en el proceso de su desempeño.			
4	Motiva para desarrollar el compromiso organizacional.			
5	Existen buenas relaciones laborales con el personal de su área.			
II. CULTURA DE DESARROLLO				
6	Se da énfasis en la innovación y creatividad en el área donde usted labora			
7	Existe un dinamismo en la provisión de servicios/ producción			
8	La adaptabilidad es buena			
9	Se otorga un reconocimiento externo a la labor profesional.			
10	Existe trabajo por el mejoramiento del área donde usted labora			
III. CULTURA RACIONAL				
11	Se da énfasis en el logro de objetivos y la realización tareas en el área donde labora			
12	La institución se preocupa por dar énfasis en la producción y control del servicio			

13	Existe recompensas económicas en su centro laboral			
14	Considera los objetivos de la institución claros			
15	Considera trabajo de calidad de todos los profesionales de su área			
IV. CULTURA JERARQUICA				
16	Se da énfasis en el orden del área donde labora			
17	Se da importancia a las reglas y normas			
18	Existe formalización del trabajo en el personal de salud del micro red.			
19	Existe estabilidad y seguridad en el cargo que desempeña el personal de salud			
20	Se anuncia la documentación y roles a llevar a cabo en su labor por parte de los jefes de área.			



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN

ESCUELA DE POST GRADO



MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SALUD

CUESTIONARIO: MOTIVACION LABORAL

ANEXO 04

Título de la Investigación: Cultura organizacional y motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata–Huamalíes 2018.

Objetivo: Describir la motivación laboral del personal de salud de la micro red Llata–Huamalíes 2018

Responsable: FONSECA TRUJILLO, Dielsa Karen

Instrucciones: Lee cada pregunta y conteste poniendo una aspa sobre la palabra que corresponde, según sea su modo de pensar o sentir.

Muchas gracias por tu colaboración

N°	DIMENSIONES	SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
MOTIVACION EXTRINSECA				
1	¿Considera que sus remuneraciones satisfacen sus necesidades básicas?			
2	¿Considera que en su ambiente de trabajo donde usted labora es seguro y estable?			
3	¿Considera Ud. que los reconocimientos que recibe de su servicio donde trabaja está a nivel de su desempeño?			
MOTIVACION INTRINSECA				
4	¿Considera Ud. que las capacitaciones que le brindan el departamento de enfermería es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera?			
5	¿Considera Ud. que el servicio donde labora maneja un buen clima laboral?			
6	¿Considera Ud. que su jefe lo toma en cuenta en cada decisión, identificándolo con la institución?			
MOTIVACION TRASCENDENTE				
7	¿Considera Ud. que el servicio donde labora práctica todos los valores?			
8	¿Considera Ud. que su institución tiene una cultura estable para el bien de todos los trabajadores?			
9	¿Considera usted que su institución propone nuevas oportunidades para su crecimiento personal?			
10	¿Considera usted que recibe un apoyo adicional de su jefe cuando realiza sus actividades?			

VALIDACION DE INSTRUMENTOS POR JUECES

ANEXO 05

CATEGORÍA	CALIFICACIÓN	INDICADOR
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide este
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que están midiendo	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene una relación tangencial con la dimensión
	3. Moderado nivel	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que está midiendo
	4. Alto nivel	El ítem tiene relación lógica con la dimensión
SUFICIENCIA Los ítems que pertenecen a una misma dimensión bastan para obtener la medición de esta.	1. No cumple con el criterio	Los ítems no son suficientes para medir la dimensión
	2. Bajo nivel	Los ítems miden algún aspecto de la dimensión pero no corresponden con la dimensión total
	3. Moderado nivel	Se deben incrementar algunos ítems para poder evaluar la dimensión completamente
	4. Alto nivel	Los ítems son suficientes
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, sus sintácticas y semánticas son adecuadas	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras que utilizan de acuerdo a su significado o por la ordenación de los mismos
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos términos de ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada

HOJA DE RESPUESTAS DE LA VALIDACIÓN POR JUECES

CUESTIONARIO: CULTURA ORGANIZACIONAL

Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

N°	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
I	CULTURA DE GRUPO				
1	La institución donde labora da énfasis a los miembros de la organización.				
2	Existe desarrollo en un sentido de familia y lealtad.				
3	Protege los recursos humanos en el proceso de su desempeño.				
4	Motiva para desarrollar el compromiso organizacional.				
5	Existen buenas relaciones laborales con el personal de su área.				
II	CULTURA DE DESARROLLO				
6	Se da énfasis en la innovación y creatividad en el área donde usted labora				
7	Existe un dinamismo en la provisión de servicios/ producción				
8	La adaptabilidad es buena				
9	Se otorga un reconocimiento externo a la labor profesional.				
10	Existe trabajo por el mejoramiento del área donde usted labora				
III	CULTURA RACIONAL				
11	Se da énfasis en el logro de objetivos y la realización tareas en el área donde labora				
12	La institución se preocupa por dar énfasis en la producción y control del servicio				

13	Existe recompensas económicas en su centro laboral				
14	Considera los objetivos de la institución claros				
15	Considera trabajo de calidad de todos los profesionales de su área				
IV	CULTURA JERARQUICA				
16	Se da énfasis en el orden del área donde labora				
17	Se da importancia a las reglas y normas				
18	Existe formalización del trabajo en el personal de salud del micro red.				
19	Existe estabilidad y seguridad en el cargo que desempeña el personal de salud				
20	Se anuncia la documentación y roles a llevar a cabo en su labor por parte de los jefes de área.				

¿Existe, alguna dimensión que hace parte del constructo y no fue evaluada?

¿Cuál? -----

CUESTIONARIO: MOTIVACION LABORAL

Colocar el número 1, 2,3 y/o 4 según su apreciación

N°	Reactivos	Relevancia	Coherencia	Suficiencia	Claridad
I	MOTIVACION EXTRINSECA				
1	¿Considera que sus remuneraciones satisfacen sus necesidades básicas?				
2	¿Considera que en su ambiente de trabajo donde usted labora es seguro y estable?				
3	¿Considera Ud. que los reconocimientos que recibe de su servicio donde trabaja está a nivel de su desempeño?				
II	MOTIVACION INTRINSECA				
4	¿Considera Ud. que las capacitaciones que le brindan el departamento de enfermería es la adecuada para desempeñarse de la mejor manera?				
5	¿Considera Ud. que el servicio donde labora maneja un buen clima laboral?				
6	¿Considera Ud. que su jefe lo toma en cuenta en cada decisión, identificándolo con la institución?				
III	MOTIVACION TRASCENDENTE				
7	¿Considera Ud. que el servicio donde labora práctica todos los valores?				
8	¿Considera Ud. que su institución tiene una cultura estable para el bien de todos los trabajadores?				
9	¿Considera usted que su institución propone nuevas oportunidades para su crecimiento personal?				
10	¿Considera usted que recibe un apoyo adicional de su jefe cuando realiza sus actividades?				

NOTA BIOGRÁFICA DE LA AUTORA DE LA TESIS

1. FONSECA TRUJILLO, DIELSA KAREN

Lugar de Nacimiento: Llata, Huamalíes, Huánuco

Fecha de Nacimiento: 18 de mayo de 1994

Centro Educativo de los estudios secundarios: I.E. Industrial “Japón”-
Distrito de Llata Provincia de Huamalies.

Universidad/ Facultad: Universidad Nacional Hermilio Valdizan/ Facultad de
Enfermería 2017

Año en que obtuvo el Título: 2017



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco – Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V "A" 2do. Piso – Cayhuayna
Teléfono 514760 - Pág. Web. www.posgrado.unheval.edu.pe



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado, siendo las 12:00h, del día sábado 13 DE JULIO DE 2019 ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dra. Violeta Benigna ROJAS BRAVO	Presidenta
Dra. Nancy Guillermina VERAMENDI VILLAVICENCIOS	Secretaria
Dra. Marina Ivercia LLANOS MELGAREJO	Vocal

Asesora de tesis: Dra. Silvia Alicia MARTEL Y CHANG (Resolución N° 01405-2018-UNHEVAL/EPG-DI)

La aspirante al Grado de Maestro en Administración y Gerencia en Salud, Doña, Dielsa Karen FONSECA TRUJILLO.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO RED LLATA – HUAMALIES 2018".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación de la aspirante al Grado de Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- Presentación personal.
- Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y recomendaciones.
- Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

Obteniendo en consecuencia la Maestría la Nota de Dieciocho (18)
Equivalente a Muy Buena, por lo que se declara Aprobado
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 13.15. horas del 13 de julio de 2019.


PRESIDENTA
DNI N° 22486830


SECRETARIA
DNI N° 22421418


VOCAL
DNI N° 22418398

Legenda:
19 a 20: Excelente
17 a 18: Muy Buena
14 a 16: Buena

(Resolución N° 01965-2018-UNHEVAL/EPG-DI)

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: FONSECA TRUJILLO DIEISA KAREN
 DNI: 73071225 Correo electrónico: andlesh_1822@hotmail.com
 Teléfonos Casa _____ Celular 954603913 Oficina _____

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SAUD</u>
Mención:	_____

Grado Académico obtenido:

MAESTRO EN ADMINISTRACION Y GERENCIA EN SAUD

Título de la tesis:

" CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL DEL PERSONAL DE SAUD DE LA MICRO RED UATP - HUACHOLLES 2018 "

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.


En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

() 1 año () 2 años () 3 años () 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 16/07/19



Firma del autor