



Universidad
Norbert Wiener

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA DE GESTIÓN EN SALUD

Tesis

Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital
Regional de Tumbes, 2025

Para optar el Grado Académico de
Maestro de Gestión en Salud

Presentado por:

Autora: Torres Canales, Diana Verónica

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5452-4641>

Asesora: Mg. Lip Marín de Salazar, Tania Carmela

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7439-1495>

Lima – Perú

2026

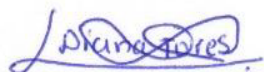
 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo, Diana Veronica Torres Canales Egresado(a) de la Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que la tesis **“Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025”** Asesorado por el docente: Lip Marín de Salazar, Tania Carmela Con DNI 08179761 Con ORCID <https://orcid.org/0000-0001-7439-1495> tiene un índice de similitud de (18) (dieciocho)% con código **trn:oid: 14912:609421983** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.

En caso se supere el porcentaje de similitud máximo establecido (mayor a 20%), tanto general como por fuente primaria, afirmo que dicho excedente corresponde al marco metodológico del documento. Procedo a detallar y justificar del mismo:



.....
 Firma de autor 1
 Diana Veronica Torres Canales
 DNI: 74174701



.....
 Firma
 Nombres y apellidos del Asesor
 DNI: 08179761

Lima, 21 de julio de 2026

Dedicatoria

El presente trabajo está dedicado a mis padres por su constante apoyo, sacrificio y motivación a seguir estudiando, por enseñarme a ser perseverante en la vida y cumplir cada objetivo trazado.

Agradecimiento

A todos los docentes de las Universidad Norbert Wiener por sus enseñanzas en mi formación profesional y a mi asesora Mg. Lip Marin de Salazar, Tania Carmela por su valiosa ayuda y su tiempo dedicado guiándome durante el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Diana Torres C.

Índice

Dedicatoria	3
Agradecimiento	4
Introducción	11
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Formulación del problema	15
1.2.1. Problema general.....	15
1.2.2. Problemas específicos.....	15
1.3. Objetivos de la investigación	15
1.3.1. Objetivo general	15
1.3.2. Obejetivos específicos	15
1.4. Justificación de la investigación.....	16
1.4.1. Teórica	16
1.4.2. Metodológica	16
1.4.3. Práctica	16
1.5. Limitaciones de la investigación	17
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación.....	18
2.2. Bases teóricas	18
2.3. Formulación de hipótesis	50
2.3.1. Hipótesis general	50
2.3.2. Hipótesis específicas	50
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	50
3.1. Método de investigación	50
3.2. Enfoque investigativo	51
3.3. Tipo de investigación	51
3.4. Diseño de la investigación	52
3.5. Población, muestra y muestreo.....	52
3.6. Variables y operacionalización	53
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	56
3.7.1. Técnica	56
3.7.2. Descripción	56

3.7.3.	Validación.....	57
3.7.4.	Confiabilidad	57
3.8.	Procesamiento y análisis de datos	57
3.9.	Aspectos éticos.....	58
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS		59
4.1.	Resultados	59
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	59
4.1.2.	Prueba de hipótesis	63
4.1.3.	Discusión de resultados	66
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		70
5.1.	Conclusiones.....	70
5.2.	Recomendaciones.....	71
REFERENCIAS		72
ANEXOS.....		83
Anexo 1: Matriz de consistencia		83
Anexo 2: Instrumentos.....		85
Anexo 3: Validez del Instrumento		89
Anexo 4: Confiabilidad		124
Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética		126
Anexo 6: Formato de consentimiento informado.....		127
Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos		129
Anexo 8:Reporte de similitud de Turnitin		130

Índice de Tablas

Tabla 1.	Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	59
Tabla 2.	Cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	60
Tabla 3.	Cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	61
Tabla 4.	Cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	62
Tabla 5.	Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	63
Tabla 6.	Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	64
Tabla 7.	Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	65
Tabla 8.	Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	65

Índice de Figuras

Figura 1. Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	59
Figura 2. Cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	60
Figura 3. Cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	61
Figura 4. Cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.....	62

Resumen

Objetivo: “Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025”. Metodología: La investigación es de tipo básica, con un diseño correlacional de corte transversal, con un enfoque cuantitativo ya que sus resultados se formularán haciendo uso de mediciones numéricas y análisis estadístico, la población fue 200 profesionales de la salud que integran el área de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, se trabajó con una muestra de 100 profesionales de la salud que integran el área de enfermería donde se aplicó los criterios de inclusión y exclusión. La técnica usada para esta investigación fue la encuesta y los instrumentos que usaron fueron los cuestionarios previamente validados, se realizó la medición de confiabilidad de las variables: Cultura organizacional con un alfa de Cronbach de 0.848 y para el caso de la variable motivación laboral con un alfa de Cronbach de 0.819. Se determinaron los datos descriptivos y se calculó el valor de la normalidad para ambas variables son 0.000 y 0.016 lo que significa que los datos de las variables cultura organizacional y motivación laboral no tienen una distribución normal. Por lo tanto, utilizamos la prueba estadística no paramétrica Rho de Spearman, para probar la correlación entre las variables en estudio. Los datos obtenidos fueron procesados en el programa SPSS. Resultados: Existe una relación directa y significativa entre ambas variables. Se determinó una cultura organizacional regular y una motivación laboral regular.

Palabras clave:

“Cultura organizacional”, “Motivación laboral”, “Enfermería”

.

Abstract

Objective: “To determine the relationship between organizational culture and job motivation among nursing staff at the Tumbes Regional Hospital, 2025.” Methodology: This basic research employs a cross-sectional correlational design with a quantitative approach, as results will be presented using numerical measurements and statistical analysis. The population consisted of 200 healthcare professionals working in the nursing department of the Tumbes Regional Hospital. A sample of 100 nursing professionals was selected based on inclusion and exclusion criteria. The data collection technique was a survey, using previously validated questionnaires. Confidentiality was ensured for all variables: Organizational culture showed a Cronbach's alpha of 0.848, and job motivation showed a Cronbach's alpha of 0.819. Descriptive data were determined, and the normality values for both variables were calculated to be 0.000 and 0.016, respectively, indicating that the data for organizational culture and job motivation do not follow a normal distribution. Therefore, we will use Spearman's rho non-parametric statistical test to assess the correlation between the variables under study. The data obtained were processed using SPSS software. Results: There is a direct and significant relationship between both variables. A regular organizational culture and regular job motivation were determined.

Keywords:

“Organizational Culture”, “Work Motivation”, “Nursing Staff”

Introducción

La cultura organizacional y la motivación laboral son los principales elementos para el buen funcionamiento y el éxito de toda organización. La cultura organizacional comprende principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización y define la manera en que se trabaja y se toman decisiones. Por su parte la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos. La relación entre ambos conceptos tiene una particularidad, ya que una organización sólida y positiva fomentara un ambiente de trabajo alentador, donde todo el personal se siente valorado, identificados con los objetivos institucionales y motivados a realizar un buen trabajo. En este sentido, comprender como la cultura organizacional impacta en la motivación laboral resulta clave para promover equipos más productivos, comprometidos y alineados en el desarrollo sostenible de la organizacional (41).

Este estudio detalla el desarrollo de la investigación a través de cinco capítulos:

Capítulo I: Analiza el problema vinculado a las variables de estudios desde una perspectiva internacional, nacional, local, objetivos trazados y su justificación.

Capítulo II: Desarrolla antecedentes internacionales, nacionales y locales, junto al marco teórico e hipótesis del estudio.

Capítulo III: Detalla la metodología de la investigación /método, enfoque, tipo, diseño, población, muestra, muestreo, variables y operacionalización, técnicas e instrumentos, validación, confiabilidad, procesamiento y análisis de datos).

Capítulo IV: Presentación y discusión de los resultados estadísticos.

Capítulo V: Expone las conclusiones y recomendación.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

A nivel del mundo los países desarrollados que destacan por contar con establecimientos de salud que cumplen con los estándares de calidad y que brindan una atención oportuna, eficiente, equitativa y segura, han logrado desarrollar una gestión exitosa en la cual se preocupan por fortalecer su cultura organizacional logrando que los profesionales de la salud practiquen valores, compartan una filosofía, y se integren según códigos, reglamentos, rituales, símbolos y valores compartidos, esto permite fortalecer el cumplimiento de la misión y visión de la organización ya que se consolida una estructura en donde los modos de pensar, hacer, sentir y actuar son comunes y se direccionan al logro de metas y objetivos (1). Asociado a ello está la motivación laboral de los trabajadores de la salud los cuales al percibir una cultura organizacional excelente logran adaptarse con facilidad, se integran al trabajo en equipo, establecen buenas relaciones interpersonales, se comunican asertivamente, cumplen con sus funciones de manera eficiente y están comprometidos con la mejora continua (2).

A nivel de Latinoamérica, la mayor parte de los países como resultado del subdesarrollo y a la instauración de mecanismo de dominación, los sistemas de salud experimentan una crisis permanente (3). En este contexto los establecimientos de salud del ámbito público presentan una cultura organizacional deficiente y tradicional en la cual los integrantes de la organización no asumen con total responsabilidad la filosofía, valores y normas de la institución, por lo general predomina el verticalismo se toman y se imponen las

decisiones de manera unilateral, predomina el egoísmo lo cual dificulta trabajar en conjunto y la creación de vínculos positivos entre las personas, esto lleva a la insuficiente implicación para el cumplimiento de las metas organizacionales (4). Sumado a ello los trabajadores de la salud por lo general no evidencian una buena motivación laboral, esto se expresa en la falta de compromiso con el logro de los objetivos de la organización, en la falta de eficiencia en el cumplimiento de sus funciones, en la insatisfacción laboral debido a las bajas remuneraciones que perciben y al inadecuado ambiente laboral (5).

A nivel del Perú debido al subdesarrollo y a la implantación de un sistema neoliberal de dependencia, el sistema de salud experimenta una crisis permanente (6). En esta situación dramática los hospitales públicos se caracterizan por no contar con una buena cultura organizacional, lo cual afecta su imagen que muestran ante la comunidad y el servicio que brindan, ya que no se logra un trabajo integrado, se pierde la identidad y la mística, predomina el interés personal, descuidándose el logro común de las metas de la institución, se genera una cultura anómica en la cual predomina la falta de responsabilidad, un clima tóxico de trabajo, la falta de liderazgo e innumerables conflictos interpersonales⁷. Esta situación afecta la motivación laboral de los profesionales de la salud, muchos de los cuales no muestran buenas actitudes en el desempeño de su labor, han perdido la responsabilidad y el entusiasmo en el cumplimiento de sus funciones, no se identifican con la institución, están insatisfechos con la remuneración que perciben y con las condiciones laborales del establecimiento (7).

A nivel local en el Hospital Regional de Tumbes, en cuanto a la variable cultura organizacional y sus dimensiones se ha podido evidenciar la siguiente problemática. En la dimensión cultura de servicio se aprecia un bajo nivel de compromiso con la calidad

asistencial, se descuida la atención orientada al paciente, falta empatía, sensibilidad y una comunicación efectiva con los pacientes. En la dimensión cultura de trabajo en equipo se percibe la falta de cooperación entre el personal, falta de liderazgo, no predomina una comunicación asertiva y hay una ausencia en la toma de decisiones. Y en la dimensión cultura de desarrollo profesional se evidencia pocas oportunidades de capacitación, poco reconocimiento y valoración del desempeño, un ambiente laboral poco saludable y una falta de buenas relaciones interpersonales (7)

Asimismo, en cuanto a la variable motivación laboral y sus dimensiones en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes se ha constatado la siguiente problemática. En la dimensión motivación intrínseca se percibe insatisfacción laboral, poco interés y disfrute por el trabajo, poco compromiso y falta de iniciativa en la labor. En tanto en la dimensión motivación extrínseca se evidencia desconformidad con la remuneración y beneficios laborales, poco reconocimiento al desempeño, limitadas oportunidades de ascenso e inadecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo. Y en la motivación social se evidencia falta de calidad en las interacciones entre compañeros, poco apoyo por parte de la administración, falta de colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo y falta de un sentimiento de pertenencia e integración con la organización (7)

Es así que ante la realidad problemática antes descrita surge la necesidad de investigar la relación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, para en consideración a ello plantear un conjunto de recomendaciones para lograr mitigar el problema y fortalecer la gestión de la salud y la calidad de la atención que brinda el mencionado nosocomio.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Cuál es el tipo de relación existente entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025?

1.2.2. Problemas específicos

PE₁. ¿Cuál es el tipo de relación existente entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025?

PE₂. ¿Cuál es el tipo de relación existente entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025?

PE₃. ¿Cuál es el tipo de relación existente entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

OG. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

OE₁. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

OE2. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

OE3. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La investigación se justifica teóricamente por su propósito de enriquecer el marco científico relacionado con las variables cultura organizacional y la motivación en el ámbito laboral considerando su definición conceptual, los marcos teóricos que la respaldan y las dimensiones que la conforman. Asimismo, va a contribuir a detallar las implicaciones entre dichas variables en el ámbito de la gestión institucional de los servicios públicos de la salud.

1.4.2. Metodológica

Desde el enfoque metodológico, la investigación se justifica en virtud de que los instrumentos utilizados, al ser válidos y confiables, junto con los resultados y conclusiones obtenidos, podrán constituir un referente para futuras investigaciones que aborden problemáticas y temáticas similares.

1.4.3. Práctica

En términos prácticos, esta investigación ofrecerá valiosos insights para la gestión hospitalaria, proporcionando recomendaciones basadas en evidencia para mejorar la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes. Al identificar áreas específicas de mejora y desarrollar estrategias efectivas, se espera que los resultados contribuyan a incrementar la eficiencia

operativa, reducir la rotación de personal y mejorar la calidad del cuidado brindado a los pacientes relacionada una eficiente cultura organizacional y así impactar en los niveles de motivación laboral.

1.5.Limitaciones de la investigación

La investigación fue realizada en los meses del año 2025, teniendo como fecha de inicio el 26 de julio y de término 30 de octubre.

-El tiempo de espera en la respuesta por parte de las autoridades para la ejecución de la tesis.

-La programación por parte de los diferentes servicios, como el de emergencia es bastante recargada y eso fue una limitación en cuanto al apoyo del personal de enfermería en responder los cuestionarios, se negaban por la recarga laboral en cada turno.

-Pabellones donde los profesionales no podían brindar su apoyo debido al arduo trabajo que realizaban como emergencia y Uci-Neo.

-La desconfianza por parte del personal de enfermería en responder las preguntas debido al miedo a que sea revelada su identidad y se tomen represarías en su contra, algunos licenciados se negaban en querer llenar las encuestas.

-La incomodidad por parte de los profesionales de enfermería en brindar su apoyo, por la cantidad de preguntas, muchos de ellos se negaban a responder por que en anteriores ocasiones los cuestionarios estaban formulados con muchas preguntas y referían que no disponían de mucho tiempo para responder.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Hadinata y Chalidyanto (2023) (55), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo “determinar la influencia de la cultura organizacional y el compromiso organizacional en la motivación laboral de los empleados del Hospital Surabaya Gotong Royong, Indonesia.” La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional causal, tuvo una muestra de 60 trabajadores de la salud, utilizando como instrumentos un cuestionario para evaluar la cultura organizacional y el compromiso organizacional y otro para evaluar la motivación laboral. Los hallazgos indican que tanto la cultura organizacional como el compromiso organizacional ejercen una influencia beneficiosa en la motivación laboral del personal del Hospital Surabaya Gotong Royong, ya sea de manera individual o conjunta.

Paulienė et al. (2024) (56) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo “examinar el impacto de la cultura organizacional de las instituciones médicas lituanas en la motivación de los empleados y el agotamiento profesional”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con una muestra de 235 trabajadores de la salud, empleando cuestionarios como instrumentos para evaluar la cultura organizacional y otro para la motivación y el agotamiento profesional de los trabajadores de la salud. Concluyeron que se dieron diversas asociaciones estadísticas entre la cultura organizacional y factores como la motivación laboral, la sobrecarga laboral, la limitación

de oportunidades de crecimiento y la negligencia en el desempeño, afectando a médicos, enfermeras y personal administrativo de manera distinta. En concreto, se encontró que la cultura organizacional impacta de manera significativa en la motivación laboral, la sobrecarga laboral y las limitaciones para el desarrollo profesional los trabajadores de la salud.

Atmiyati y Aini (2024) (57), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo “examinar los efectos de la motivación laboral y la cultura organizacional en el desempeño de los empleados en el Hospital Dr. Achmad Diponegoro de Indonesia”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, trabajó con una muestra conformada por 137 empleados de la salud, para evaluar las variables motivación laboral y cultura organizacional se utilizó el cuestionario como instrumentos. Llegaron a concluir que el hospital desempeña un papel crucial en el fomento y preservación de la salud pública. En la prestación de servicios hospitalarios, los empleados son fundamentales para lograr resultados exitosos, sin embargo, algunos empleados pueden experimentar una disminución en su motivación laboral debido a cambios en el entorno. De acuerdo con los hallazgos, existe una relación positiva entre la motivación laboral y la cultura organizacional con el rendimiento de los empleados del sector salud.

Nugraha et al (2024) (58), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo “determinar y examinar el impacto de la cultura organizacional y el entorno laboral en el desempeño de los empleados del Hospital Gresik, Indonesia, con la motivación laboral como factor intermediario”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo y diseño correlacional, con una muestra de 130 trabajadores de la salud, empleando el

cuestionario como instrumento para evaluar las variables de estudio. Concluyeron que los resultados indican que tanto la cultura organizacional como el entorno laboral tienen un efecto directo positivo y significativo en el desempeño de los empleados. Además, el trabajo impacta directamente de manera positiva y sustancial en la motivación, y esta, a su vez, tiene un efecto directo positivo y significativo en el desempeño laboral. La relación entre la cultura organizacional y el desempeño de los empleados está mediada por la motivación de manera totalmente positiva, dado que el efecto indirecto a través de la motivación supera al efecto directo.

Abubakar et al. (2024) (59), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo “evaluar la influencia de la motivación, la cultura organizacional y el estilo de liderazgo transformacional en el desempeño del Hospital General Bhaktiasih, Indonesia”. El estudio siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 482 trabajadores de la salud, para evaluar las variables de estudio utilizaron como instrumentos un cuestionario. Llegaron a concluir que la motivación, la cultura organizacional y el estilo de liderazgo transformacional tienen un impacto significativo en el desempeño del Hospital General Bhaktiasih. Los hallazgos indican que estos factores están estrechamente relacionados con el desempeño individual y general del hospital. Una motivación elevada, una cultura organizacional positiva y un liderazgo transformacional efectivo contribuyen significativamente al logro de los objetivos de desempeño. Este estudio subraya la importancia de priorizar estos aspectos en la gestión y desarrollo de recursos humanos en los hospitales para mejorar la eficacia y eficiencia de los servicios de salud.

Checa (2022) (60), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “determinar la influencia de la cultura organizacional en la calidad de servicio médico que brinda el Hospital Universitario de Guayaquil”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional causal, trabajó con una muestra de 322 trabajadores de la salud y empleo como instrumentos un cuestionario para evaluar la cultura organizacional y otro para evaluar la calidad del servicio médico. Llegó a concluir que el ambiente laboral, la gestión de personal y comunicación efectiva son factores clave que configuran la cultura organizacional. Los hallazgos más significativos revelaron una excelente cultura organizacional en el ámbito laboral, lo que impacta de manera favorable en la atención médica proporcionada por el equipo en el Hospital, se sugiere implementar mejoras constantes en las metodologías y procedimientos de trabajo para perfeccionar la experiencia de los pacientes atendidos en el centro hospitalario.

Baltazar et al. (2022) (8), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo “establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de salud de Querétaro, México”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, contó con una muestra de 125 trabajadores de salud y utilizó como instrumento un cuestionario para evaluar cada variable de estudio. Concluyeron que la cultura organizacional en sus dimensiones implicación (58%), consistencia (71%), adaptabilidad (67%) y misión (55%) presentó en un mayor porcentaje un nivel medio en tanto la satisfacción laboral en sus dimensiones motivación (98%), sentido de posición (96%) y jerarquía (84%) fueron evaluadas en un mayor porcentaje en un nivel medio. Existe una relación directa, moderada y significativa entre

la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de salud de Querétaro según el r de Pearson, con un $p=0.01<0.05$.

Venegas et al. (2022) (9), en su investigación tuvieron como objetivo “identificar los niveles de motivación y satisfacción laboral que presentan el personal de enfermería de hospitales del tercer nivel de Quito”. La investigación fue de tipo cuantitativa, siguió un diseño descriptivo, trabajó con una muestra de 200 enfermeras/os y como instrumento utilizaron un cuestionario. Llegaron a concluir que en un 61% la motivación presentó un nivel medio y en un 56% la satisfacción laboral presentó un nivel medio. La motivación laboral es crucial en el ámbito de los profesionales de salud que llevan a cabo tareas repetitivas diariamente, ya que la monotonía puede volverse rutina y llevar a una falta de interés por parte de los trabajadores. Es esencial identificar las diversas habilidades y destrezas de cada trabajador para implementar estrategias de motivación que mejoren el desempeño y fomenten el crecimiento tanto profesional como personal, elevando así los niveles de calidad en la atención hospitalaria.

Arancibia et al. (2021) (10), en su investigación tuvieron como objetivo “analizar las metodologías más utilizadas para el manejo del clima y la cultura organizacional en instituciones de salud”. La investigación fue de tipo documental, siguió un diseño de revisión sistemática, contó con una muestra de 24 artículos científicos y utilizó como instrumento a la ficha bibliográfica. Llegó a concluir que las metodologías más utilizadas para evaluar el clima y la cultura organizacional en establecimiento de salud son la escala de clima organizacional (EDCO) y el Inventario de Clima Organizacional de la Organización Panamericana de la Salud. Es crucial subrayar la importancia de investigar el clima y la cultura organizacional, ya que, independientemente del

propósito, en este caso los entornos laborales percibidos por los profesionales de la salud en instituciones como clínicas y hospitales, se trata de equipos de trabajo y formas de organización que requieren atención y estudio. Esto es necesario para prevenir situaciones de estrés, síndrome de burnout y relaciones interpersonales complicadas que puedan afectar la estabilidad laboral y el rendimiento óptimo de los equipos de trabajo.

Villegas et al. (2021) (11), en su investigación “evaluar el impacto de la cultura organizacional y el desempeño laboral de profesionales de centros de salud de Portoviejo, Ecuador”. La investigación fue de tipo cuantitativo, siguió un diseño descriptivo, contó con una muestra de 69 profesionales de la salud, utilizando como instrumento un cuestionario. Llegó a concluir que la influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de salud ha evidenciado un impacto positivo. La cultura organizacional perfecta no existe; se construye en base a las necesidades de la organización para lograr sus objetivos estratégicos.

Galvis (2022) (12), en su investigación tuvo como objetivo “describir las conexiones que hay entre la cultura organizacional y la motivación de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Colombia”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo, contó con una muestra de 38 trabajadores de la salud y como instrumento se utilizó un cuestionario. Llegó a concluir que existe una cultura organizacional reforzada debido a que los trabajadores de la salud emplean conductas que demuestran su aceptación de las normas y valores, los cuales, al alinearse con sus motivaciones internas y externas, se manifiestan de manera natural y espontánea.

Antecedentes nacionales

Pérez (2023) (61), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua”. Esta investigación siguió un enfoque cuantitativo, contó con un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 146 trabajadores y utilizó como instrumentos un cuestionario para evaluar la cultura organizacional y otro para evaluar la motivación laboral. Concluyo que, de acuerdo con los resultados, se obtuvo un Rho de 0,248, lo que sugiere una relación directa, aunque baja, pero estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Por lo tanto, mejorar la cultura organizacional podría tener un impacto positivo, aunque moderado, en la motivación laboral del personal de salud.

Cruzalegui (2024) (62), en su investigación tuvo como objetivo “evaluar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el sector de droguerías de San Martín de Porres, Lima”. La investigación fue cuantitativa, con un diseño correlacional, y una muestra de 131 empleados de la salud, utilizando como instrumentos un cuestionario para evaluar la cultura organizacional y otro para evaluar la motivación laboral. Se concluyó que existe una relación directa, alta y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el sector de droguerías de San Martín de Porres con un Rho de Spearman=0.943 y un p valor=0.000<0.05.

Espinoza et al. (2023) (13), en su investigación tuvieron como objetivo “describir la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los médicos”. La investigación fue bibliográfica, siguió un diseño teórico de revisión, trabajo con una muestra de 12 artículos y utilizó como instrumento la ficha bibliográfica.

Concluyen que es posible deducir que una cultura organizacional enfocada en la satisfacción laboral representa una ventaja competitiva para cualquier entidad, proporcionando un desarrollo interno óptimo y permitiendo la ejecución eficiente de lo planificado, lo que facilita el logro de los objetivos dentro del marco de los valores establecidos.

Fernández et al. (2022) (14), en su investigación tuvieron como objetivo “determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los profesionales de la salud del departamento de emergencia del Complejo Hospitalario de la PNP Luis N. Sáenz”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo correlacional, trabajo con una muestra de 60 profesionales de la salud, para medir cada variable de estudio se utilizó un cuestionario como instrumento. Concluyeron que la cultura organizacional presentó un nivel malo (90%). en tanto el desempeño laboral presentó un nivel bajo (91.7%). Existe una relación directa, moderada y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral con un Rho de Spearman de 0.532 y un p de 0.000 menor a 0.05.

Salazar (2021) (15), en su investigación tuvo como objetivo “establecer la relación entre la motivación laboral y la calidad de la atención brindada por el personal de enfermería del hospital María Auxiliadora de Lima”. La investigación fue de tipo cuantitativa, tuvo un diseño correlacional, trabajó con una muestra de 65 enfermeras/es y utilizó como instrumentos un cuestionario para evaluar cada variable. Llegaron a concluir que en un 52.31% la motivación laboral fue media, en tanto la calidad de la atención en un 53.85% presentó un nivel regular. Se constató la existencia de una

relación positiva, moderada y significativa entre la motivación laboral y la calidad de la atención con un Rho de Spearman=0.574 y un p valor=0.000<0.05.

Valdiviezo (2022) (16), en su estudio tuvo como objetivo “determinar la relación entre el clima organizacional y la motivación del personal de enfermería de un policlínico de Lima”. Este estudio fue cuantitativo, con un diseño correlacional, y una muestra de 100 profesionales de enfermería, donde se utilizó los cuestionarios como instrumentos para medir ambas variables de estudio. Llegó a concluir que en un 73% el clima organizacional presentó un nivel bueno, en tanto en un 46% el personal de enfermería presentó una motivación alta. Existe una relación directa y significativa entre ambas variables de acuerdo a los resultados de la prueba Chi Cuadrado y un p valor de 0.000 menor a 0.05.

Sudario (2020) (17), en su investigación tuvo como objetivo “establecer la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras del hospital San Juan Bautista de Huaral”. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, con diseño correlacional, y una muestra de 99 enfermeras, y utilizó un cuestionario como instrumento para evaluar cada variable. Concluyó que en un 48% la cultura organizacional presentó un nivel desfavorable, en tanto el nivel de desempeño laboral en un 46% fue bajo. Se estableció que entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de las enfermeras existe una relación directa, moderada y significativa con un Rho de Spearman=0.514 y un p valor=0,012<0.05.

Antecedentes locales

Cruz (2021) (18), en su trabajo de investigación tuvo como objetivo “determinar el nivel de relación entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud del

área de emergencia del Hospital Regional de Tumbes”. La investigación fue de tipo cuantitativa, con diseño correlacional, y una muestra de 60 profesionales de la salud y se utilizó un cuestionario como instrumento para evaluar cada variable. Concluyo que la motivación en un 58.33% presentó un nivel parcialmente alto, en tanto la calidad laboral en un 51.67% tuvo un nivel medio. No existe una relación significativa entre la motivación con la calidad laboral en el personal de salud por que se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0.154 y una significancia de 0.240 mayor a 0.05.

Donayre (2021) (19), en su investigación tuvo como objetivo “determinar la relación entre la motivación y el desempeño laboral en el personal asistencial del Hospital de Tumbes”. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, trabajó con una muestra de 60 trabajadores, se utilizó el cuestionario para la recolección de datos. Concluye que motivación en un mayor porcentaje de 93.3% fue alta, en tanto el desempeño laboral en un porcentaje del 100% presentó un nivel alto. Existe relación directa, moderada y significativa entre la motivación y el desempeño laboral en el personal asistencial con un Rho de Spearman de 0,697 y p valor de 0.000 menor a 0.05.

2.2.Bases teóricas

Cultura organizacional

Definición de cultura organizacional

Para Robbins (20) la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados

comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez.

Uçar et al (21) sostienen que la cultura organizacional se refiere al conjunto de convicciones, principios y costumbres compartidas que guían a un equipo de individuos hacia la consecución de un propósito compartido.

Según Chiavenato (22) la cultura organizacional comprende las pautas tácitas y no formalizadas que regulan la conducta diaria de los integrantes de una organización, orientándolos hacia la consecución de objetivos específicos.

Arroyo (23) considera que la cultura organizacional es el conjunto de principios y pautas compartidas que rigen las relaciones y comportamientos entre los integrantes de una organización.

De acuerdo con Zulfiqar et al. (24) la cultura organizacional se refiere al conjunto de creencias, principios, suposiciones y comportamientos compartidos y transmitidos dentro de una organización, que se adquieren a lo largo del tiempo y que han demostrado ser efectivos para alcanzar sus metas y objetivos.

Alvarado et al. (25) consideran que la cultura organizacional es el conjunto de principios, tradiciones, convicciones y hábitos que conforman el estilo de vida y la identidad de los miembros que integran una organización.

Según Bermejo et al. (26) la cultura organizacional se compone de elementos interconectados esenciales, creados y compartidos por los miembros de una organización, mientras trabajan juntos para lograr su propósito y razón de ser.

En palabras de Cordero et al. (27) se entiende como el conjunto de percepciones que integran valores, convicciones, emociones, actitudes,

costumbres, tradiciones y formas de interacción dentro de y entre los grupos que interactúan dentro de una misma organización, estableciendo un patrón de comportamiento aceptado y transmitido a las nuevas generaciones de empleados.

En términos de De La Rosa (28) la cultura organizacional es el elemento cohesionador que une a la organización, y es un fiel reflejo de los principios y valores compartidos por sus integrantes.

En tanto para Yopan et al. (29), la cultura organizacional constituye una representación integral de un patrón complejo y multifacético de convicciones, expectativas, conceptos, principios, actitudes y comportamientos compartidos por los miembros de una organización.

En síntesis, la cultura organizacional se puede definir como el conjunto integral de normas, creencias, valores, costumbres, rituales, lenguajes y suposiciones básicas presentes en una organización, las cuales ejercen una influencia significativa en el comportamiento de sus integrantes.

Características de la cultura organizacional

Según Robbins et al. (30) la cultura organizacional presenta las siguientes características:

i) Contiene un carácter simbólico, al estar formada por una variedad de tradiciones y símbolos, estas actúan como una orientación para los empleados.

ii) Es flexible, evidencia una dependencia del entorno externo, ajustándose al contexto en el que opera la organización.

iii) Se puede transmitir a través de sus miembros, cada miembro, al asimilarla, busca su propia adaptación.

iv) Es singular en cada institución u organización, fomenta una mayor cohesión entre los colaboradores.

v) Afecta el comportamiento de cada miembro, ya sea de manera positiva o negativa.

vi) Impacta el funcionamiento de la organización, en sus estrategias, estructuras y sistemas.

vii) Transmite identidad, fomenta compromisos individuales y un sentimiento de pertenencia, además de incentivar el cambio y la innovación.

Elementos y niveles de la cultura organizacional

De acuerdo a Chiavenato (31) la cultura organizacional tiene seis elementos fundamentales:

i) Regularidad de los comportamientos observados. Las interacciones entre los miembros se distinguen por un lenguaje compartido, una jerga específica y rituales que reflejan sus conductas y diferencias.

ii) Normas. Normas de conducta, directrices laborales, reglamentos y procedimientos sobre cómo realizar las tareas.

iii) Valores dominantes. Representan las pautas que la organización promueve y espera que sus integrantes adopten, tales como la calidad de los productos, baja tasa de ausentismo y alta eficiencia.

iv) Filosofía. Las políticas que representan las convicciones respecto al trato que deberían recibir tanto los empleados como los clientes.

v) Reglas. Directrices formales relacionadas con la conducta dentro de la organización, que los nuevos integrantes deben conocer para ser aceptados en el equipo.

vi) Clima organizacional. Es el entorno interno de la organización, configurado por la manera en que los empleados se relacionan entre sí y con el público externo. La reputación corporativa de una entidad depende en gran medida de este clima interno.

Chiavenato (31) considera que la cultura organizacional agrupa componentes en tres niveles los cuales son:

i) Los artefactos. Definen el primer estrato, el más accesible y aparente de la cultura organizacional. Los artefactos constituyen elementos tangibles que cada persona percibe sensorialmente al interactuar con una organización. Estos incluyen los productos, servicios y patrones de comportamiento de los empleados. Al recorrer las instalaciones de una organización, se pueden observar detalles como la vestimenta, el lenguaje, los temas de conversación, la conducta y los valores que destacan para sus miembros. Los artefactos son manifestaciones visuales y auditivas de la cultura organizacional. Entre ellos se encuentran símbolos, narrativas, figuras emblemáticas, lemas y celebraciones anuales.

ii) Los valores compartidos. Se ubican en el segundo estrato de la cultura organizacional. Estos valores son creencias profundamente arraigadas que adquieren gran relevancia para los miembros de la organización y que influyen en

sus patrones de conducta. Actúan como explicaciones aceptadas y compartidas por todos los empleados, que justifican y guían sus acciones. En muchas culturas organizacionales, estos valores fueron inicialmente establecidos por los fundadores de la organización, quienes los transmitieron a través del tiempo.

iii) Los supuestos básicos. Constituyen el nivel más profundo y subyacente de la cultura organizacional. Se trata de las creencias, percepciones, emociones y suposiciones fundamentales que comparten los miembros de la organización. Estos elementos intangibles e implícitos guían la forma en que se realizan las cosas y, a menudo, se aceptan tácitamente dentro de la organización, sin necesidad de explicitarlos.

Tipos de cultura organizacional

Según investigadores como Calles et al. (32), se identifican diversos tipos de cultura organizacional:

i) Cultura rutinaria. En este tipo de cultura organizacional, las decisiones clave se concentran exclusivamente en el nivel directivo, adoptando una estructura jerárquica piramidal. La atención se centra principalmente en tareas cotidianas y decisiones operativas a corto plazo, relegando a un segundo plano la planificación y toma de decisiones estratégicas a largo plazo. Los gerentes se encuentran sobrecargados de trabajo y presionados por el tiempo, lo que los lleva a priorizar la resolución de asuntos urgentes, pero a menudo postergan aquellos que son más importantes y estratégicos para el futuro de la organización.

ii) Cultura burocrática. Esta cultura organizacional se caracteriza por una actitud crítica y censoria hacia los demás, buscando constantemente errores y

debilidades en el desempeño de los empleados. El exceso de control y supervisión ejercido sobre el personal provoca una disminución en la eficiencia y rapidez en el trabajo, ya que se fomenta una cultura del miedo al error. La estrategia adoptada es rígida e inflexible, lo que dificulta la adaptabilidad y la innovación. Además, la toma de decisiones se ve afectada por prejuicios y sesgos, lo que puede llevar a decisiones poco informadas o inadecuadas.

iii) Cultura soñadora. En este tipo de cultura organizacional, es común que no se implementen programas de mejora continua ni procesos de cambio. En lugar de eso, se confía en la motivación y el compromiso individual de los empleados para superar la rutina y mejorar el desempeño, sin necesidad de realizar cambios estructurales internos.

iv) Cultura flexible e innovadora. En este tipo de cultura organizacional, todos los empleados tienen la oportunidad de crecer y desarrollarse profesionalmente dentro de la organización. La cultura fomenta un sentido de pertenencia y unidad, donde todos los miembros se sienten parte de un equipo cohesionado. La participación y disposición de cada individuo son valoradas y tomadas en cuenta. Además, los líderes promueven un ambiente de confianza, tolerancia y aprendizaje, donde los errores son vistos como oportunidades para adquirir conocimiento, mejorar y alcanzar el éxito.

Robbins et al. (33) por su lado, identifica varios tipos de cultura organizacional, los cuales son:

i) Cultura tradicional y cultura participativa. Las organizaciones con culturas tradicionales y conservadoras suelen adoptar estructuras burocráticas,

caracterizadas por un enfoque autocrático y rígido. Por otro lado, las organizaciones con culturas flexibles y adaptables tienden a adoptar estructuras más participativas e innovadoras, similares al modelo adhocrático, que se centra en la creatividad y la adaptabilidad.

ii) Cultura conservadora y cultura adaptable. Algunas organizaciones se caracterizan por su rigidez y conservadurismo, manteniendo ideas, valores, costumbres y tradiciones inalterables a pesar de los cambios en el entorno. Por otro lado, otras organizaciones son sumamente flexibles y tienen una cultura adaptable que se revisa constantemente. Es importante destacar que, aunque el cambio es esencial para el éxito a largo plazo, también es necesario un grado de estabilidad. La adaptación y el cambio garantizan la actualización y modernización, mientras que la estabilidad preserva la identidad de la organización. Una organización prospera y crece en la medida en que logra combinar la estabilidad con la adaptación y el cambio. Tanto una organización inestable y muy cambiante como una rígida e inmutable corren el riesgo de desaparecer.

iii) Cultura fuerte y cultura débil. En una organización con una cultura fuerte, los valores y virtudes compartidos ocupan un lugar central y se fomentan activamente. Esto permite que los empleados disfruten de una mayor autonomía para tomar decisiones y ser creativos en su trabajo, ya que la dirección confía en que actuarán de acuerdo con los valores y principios de la organización. Por otro lado, en una organización con una cultura débil, los empleados a menudo carecen de dirección y orientación clara, lo que los lleva a depender en exceso de la

supervisión y el control. Esto puede generar conflictos y un ambiente de trabajo tenso y poco productivo.

Funciones de la cultura organizacional

Ochoa menciona que la cultura organizacional cumple con varias funciones, entre ellas:

i) Función epistemológica. Debido a la habilidad de formarse de manera conceptual y de convertirse simultáneamente en un tema de análisis dentro del ámbito organizacional. Esto facilita la comprensión de cada uno de los procesos que ocurren, sus motivos, modos de manifestación y puntos de vista.

ii) Función de adaptación. Vinculada con la habilidad de perdurar, en sintonía con la misión o propósito fundamental de las entidades organizacionales.

iii) Función legitimadora. Aptitud para demostrar y validar el propósito y relevancia de la organización, con el fin de reforzar su operatividad. Otorga significado y valor a las actividades diarias internas en las que los empleados están directamente involucrados.

iv) Función instrumental. Al ser una herramienta eficiente que respalda los procesos y prácticas de administración y operación organizacional, su efectividad se garantiza con la participación activa de los públicos internos. Esto se logra a través del acuerdo y la negociación sobre los objetivos planteados, los recursos a emplear por la organización y las particularidades de los participantes implicados.

v) Función reguladora (de control). Se alinea con la conducta de los integrantes del grupo y favorece la creación de un entorno estable, armónico y unido. La regulación o supervisión desde una perspectiva cultural está

profundamente ligada a las directrices o recomendaciones sobre lo que es adecuado y necesario para un óptimo desempeño de las labores y para el comportamiento social de las personas.

vi) Función motivadora. La motivación se obtiene a través de la implementación de políticas y estrategias dinámicas, proactivas y estimulantes, donde los miembros del grupo sientan que se les valora, que pueden participar libremente y proponer mejoras cuando se sienten comprometidos e identificados con la organización. La alineación de los valores organizacionales con los valores personales es un proceso crucial, ya que solo de esta manera es posible alcanzar los objetivos que la entidad se propone.

vii) Función simbólica. Se trata de la representación social tanto de los individuos como de la organización en su conjunto, concebida como un sistema estructurado complejo e integral. Cada valor, cada forma de ser, y la manera de producir o prestar servicios a la sociedad, se simbolizan a través de canales formales e informales, así como mediante el uso de los medios de comunicación o dispositivos disponibles para que la entidad se posicione en el ámbito público.

Teorías sobre la cultura organizacional

Entre las principales teorías que explican la cultura organizacional según Yopan et al. (29) y Góngora et al. (35) destacan las siguientes:

i) Funcionalista. Afirma que, para que una entidad se mantenga competitiva en el mercado, es fundamental atender las necesidades de los empleados. De este modo, toda organización debe estructurarse mediante procesos, políticas y normas.

ii) Estructuralista. Afirma que la cultura está formada por sistemas simbólicos creados por la mente humana. En cuanto a la cultura organizacional, las estructuras y procedimientos reflejan las características y limitaciones de los procesos cognitivos humanos. Las organizaciones son herramientas mediante las cuales los participantes buscan alcanzar sus objetivos personales.

ii) Funcionalista-Estructuralista. Afirma que la cultura de la organización está en sintonía con la de la sociedad. No obstante, dentro de la organización es posible desarrollar un sistema propio de valores e ideologías.

iii) Ecologista-Adaptacionista: Afirma que la organización tiene su propia cultura y, a su vez, interactúa con la sociedad mediante esta. Además, los valores de la sociedad pueden impactar la cultura de la organización.

iv) Histórico – Disfuncionista: Afirma que las circunstancias externas que rodean a la organización pueden provocar transformaciones en su cultura.

v) Cognoscitiva – Etnográfica. Visualiza la cultura como un sistema de conocimiento con normas para percibir, creer, evaluar y actuar. Cada persona debe comportarse de manera aceptable dentro de los parámetros sociales. La cultura organizacional se fundamenta en el clima, el aprendizaje organizacional y la consecución de objetivos organizacionales.

vi) Simbólica. Sostiene que la cultura es una creación de la mente humana, un sistema de significados y símbolos colectivos a través de los cuales las personas interpretan sus experiencias y guían sus acciones. La cultura organizacional deriva de la historia y la ideología de los líderes predominantes. Las organizaciones son

construcciones sociales intersubjetivas resultantes de la decodificación continua de las acciones e interacciones organizacionales por parte de sus integrantes.

Dimensiones de la cultura organizacional

“En cuanto a las dimensiones de la cultura organizacional según Mena (36) se consideran a las siguientes”:

Dimensión 1. Cultura de servicio. Se centra en la orientación hacia la satisfacción del cliente y la calidad del servicio ofrecido por la organización. En esta dimensión, los valores y normas promueven la empatía, la atención al detalle y el compromiso con las necesidades y expectativas de los usuarios. Fomentar una cultura de servicio implica capacitar al personal para brindar experiencias positivas y resolver problemas de manera eficaz y proactiva.

En el caso del personal de enfermería, la cultura de servicio se manifiesta en la atención personalizada, la empatía, la proactividad y el compromiso con la calidad de la atención. Una cultura de servicio sólida se caracteriza por la orientación hacia el paciente, la búsqueda de la excelencia en el servicio y el trabajo en conjunto para lograr resultados óptimos.

Dimensión 2. Cultura de trabajo en equipo. Destaca la importancia de la colaboración y la cohesión entre los miembros del personal. En esta dimensión, se valora la comunicación abierta, la confianza mutua y la cooperación para alcanzar objetivos comunes. Promover una cultura de trabajo en equipo implica crear un ambiente donde se fomente el intercambio de ideas, el apoyo entre colegas y la sinergia en el desempeño de tareas conjuntas.

En el contexto del personal de enfermería, una cultura de trabajo en equipo se traduce en la capacidad de los profesionales para coordinar sus esfuerzos, compartir conocimientos y recursos, y resolver problemas de manera conjunta. Los equipos de enfermería que comparten una cultura de trabajo en equipo suelen ser más eficientes, innovadores y capaces de brindar una atención más integral a los pacientes.

Dimensión 3. Cultura de desarrollo profesional. Se enfoca en el crecimiento continuo y la capacitación de los empleados. En esta dimensión, la organización valora y apoya la formación continua, el aprendizaje y el desarrollo de habilidades. Fomentar una cultura de desarrollo profesional implica proporcionar oportunidades de formación, mentoría y promoción interna, con el objetivo de mejorar las competencias y el rendimiento del personal a largo plazo.

En el caso del personal de enfermería, una cultura de desarrollo profesional se manifiesta en la oferta de programas de capacitación, la promoción de la investigación y la innovación, y el reconocimiento de los logros individuales y colectivos. Una cultura de desarrollo profesional fomenta la motivación, el compromiso y la retención del talento en la organización.

De acuerdo a lo indicado por este primer autor, la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez y por tanto la consideraremos como marco conceptual para este proyecto

Motivación laboral

Definición de motivación laboral

Bohórquez et al. (37) consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.

Según Peña et al. (38) la motivación laboral es el conjunto de factores que afectan el comportamiento y la actitud de los trabajadores en el ambiente laboral.

Para Chiavenato (31) la motivación laboral es el esfuerzo realizado por el trabajador para cumplir los objetivos y metas de la organización.

Newstrom (39) manifiesta que la motivación laboral es el conjunto de impulsos internos y externos que llevan a un empleado a elegir un determinado curso de acción. En un escenario ideal, estas acciones se orientan hacia la consecución de un objetivo organizacional.

En palabras de Tang et al. (40) la motivación laboral se refiere al nivel de entusiasmo y compromiso que un empleado muestra para realizar esfuerzos sostenidos y alcanzar las metas de la organización. También se define como la fuerza impulsora que energiza, dirige y canaliza el comportamiento del trabajador, influyendo en su desempeño y productividad en el lugar de trabajo.

Carvalho et al. (41) establecieron que la motivación laboral es el impulso que lleva a los empleados a actuar, influyendo en la manera, dirección, intensidad y persistencia de sus comportamientos o acciones.

Sánchez (42) considera que la motivación laboral es un proceso psicológico fundamental, relacionado con las actitudes, percepciones, personalidad y aprendizaje en relación al trabajo y al cumplimiento de objetivos dentro de la organización.

De acuerdo con Robbins et al. (33), la motivación laboral se define como la disposición de los empleados para realizar grandes esfuerzos en dirección a los objetivos organizacionales, influenciada por la capacidad de esos esfuerzos para satisfacer alguna necesidad personal. En este contexto, una necesidad se refiere a un estado interno que provoca que ciertos resultados sean percibidos como deseables.

Según Herzberg (43), la motivación en el ámbito laboral se fundamenta en la confianza, el sentido de responsabilidad y el deseo del empleado de involucrarse en las decisiones y acciones de la organización.

Dessler (44) asume que la motivación laboral es la medida en que los trabajadores valoran su rendimiento en el trabajo, influenciado por su habilidad para tomar decisiones, su creatividad, entusiasmo y la satisfacción al alcanzar objetivos, lo cual les permite lograr la autorrealización en su puesto.

En otras palabras, la motivación laboral es el impulso que determina las metas que los empleados desean alcanzar, cómo planean lograrlo, el esfuerzo que pondrán en sus tareas y la perseverancia que mantendrán hasta cumplir con todo lo establecido.

Características de la motivación laboral

Para Guerra y Godoy (45) la motivación laboral presenta las siguientes características:

i) La fuerza motivacional surge de la necesidad de satisfacer ciertas carencias. Esto genera un estado de tensión o desequilibrio que impulsa a la persona a actuar para alcanzar una satisfacción y restaurar el equilibrio.

ii) La satisfacción de una necesidad puede desencadenar el deseo de cubrir otras necesidades adicionales.

iii) La fuerza motivadora abarca tres elementos esenciales: primero la orientación hacia metas; segundo la intensidad puede fluctuar notablemente de acuerdo a los anhelos personales; tercero puede ser prolongada, breve o presentar una recurrencia esporádica.

iv) Puede ser externa, cuando depende de factores ambientales como el dinero y la aprobación social, o interna, si se relaciona con los intereses, necesidades y respuestas propias del empleado.

v) El ciclo motivacional se describe en cinco etapas: estado de equilibrio, surgimiento de un impulso o necesidad, estado de tensión y desequilibrio, conducta dirigida a la satisfacción de necesidades y la satisfacción de la necesidad.

Factores que influyen en la motivación laboral

Para Sánchez (42) y Guirado et al (46) entre los factores que influyen en la motivación laboral destacan los siguientes:

i) Factores Externos. Proviene del entorno, ya sean colegas, supervisores, o la propia organización. Su influencia puede ser indirecta, manifestándose de forma consciente o inconsciente. Los más importantes son:

a. Autonomía. Es el continuo anhelo de empleos más significativos, que brinden la oportunidad de manifestar creatividad, iniciativa y propuestas. A través de ello, se persigue la realización personal y la trascendencia.

b. Retribución económica. Aunque es importante, a menudo se relega en la jerarquía de prioridades debido a otras consideraciones de valor.

c. Ventajas sociales. Son ventajas que ayudan a crear ambientes de bienestar y aumentan la satisfacción.

d. Seguridad en entorno laboral. Relacionada con una menor probabilidad de enfermar, sufrir accidentes, entre otros.

e. Desarrollo profesional y promoción. Es el deseo inherente de cada empleado de desarrollarse tanto profesional como personalmente.

f. Estabilidad en el empleo. Debido a que la falta de seguridad que provoca la inestabilidad laboral genera un alto nivel de estrés.

g. Prestigio profesional. Logro de niveles de éxito tanto dentro como fuera de la organización.

h. Comunicación. La información proporcionada por la organización, la eficacia del feedback, la recepción por parte de los empleados y la coherencia de los mensajes son factores fundamentales para un ambiente de trabajo saludable y eficiente.

i. Estilo de liderazgo. Cuanto más jerárquica es la estructura, menos beneficiosa resulta para la organización.

ii) Factores internos. Se originan en la personalidad y emergen desde el interior del empleado, entre los más resaltantes tenemos:

a. Estados de ánimo. Que justifican la adopción de comportamientos basados en la tendencia a responder de una forma u otra.

b. Tendencia a la creatividad. Habilidad para actuar de manera independiente y con confianza frente a los acontecimientos.

c. Situaciones de estrés. Habilidad para reaccionar de manera ágil y atenta frente a situaciones o eventos.

d. Afán de logro. Deseo y aspiración de éxito.

Teorías sobre la motivación laboral

Entre las teorías que explican científicamente la motivación laboral destacan las siguientes:

i) La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow. Este modelo integral aborda las diversas necesidades humanas, desde las más elementales hasta las más sofisticadas. Comprende las necesidades primarias, como subsistencia y protección, así como las necesidades de crecimiento personal, que implican el desarrollo y la plena expresión de uno mismo. La motivación evoluciona constantemente a medida que se aspira a colmar las necesidades en cada estrato de esta jerarquía, brindando una comprensión holística de los impulsos motivacionales en el contexto humano (47).

ii) La Teoría de los Dos Factores, denominada también Teoría de la Motivación-Higiene. La teoría de Herzberg establece una distinción clave entre factores de motivación y factores higiénicos en el ámbito laboral. Los factores motivadores, que incluyen el reconocimiento y los logros, son fundamentales para generar satisfacción y motivación. Por otro lado, los factores higiénicos, relacionados con el ambiente laboral y las políticas organizacionales, previenen la insatisfacción. Según esta teoría, la presencia de factores motivadores es esencial para fomentar una motivación positiva en los empleados. Esto implica que, además de abordar aspectos higiénicos, es crucial incorporar elementos que inspiren logros y reconocimientos para crear un entorno laboral verdaderamente estimulante (43).

iii) La Teoría de Expectativas de Vroom. Esta teoría revolucionaria en el ámbito de la psicología organizacional sostiene que la motivación individual se basa en la expectativa de que el trabajo arduo genere resultados tangibles y, a su vez, recompensas valoradas. La esencia de esta teoría radica en resaltar la importancia de la conexión entre el esfuerzo invertido, el logro de objetivos laborales y la percepción de recompensas asociadas. En este enfoque, se reconoce que la motivación no solo depende de la cantidad de esfuerzo, sino también de la convicción personal de que dicho esfuerzo redundará en un desempeño exitoso y en gratificaciones subsiguientes (48).

iv) Teoría de las Tres Necesidades de McClelland. Esta teoría identifica tres necesidades fundamentales en el entorno laboral: logro, afiliación y poder. La necesidad de logro se centra en el éxito, la asunción de responsabilidades y la

superación de desafíos para alcanzar objetivos. En el ámbito laboral, las personas motivadas por el logro buscan constantemente mejorar, innovar y desarrollar habilidades para resolver problemas de manera eficaz. La necesidad de poder implica el deseo de influir, persuadir y liderar a otros para obtener reconocimiento. En el trabajo, las personas que buscan el poder disfrutan liderando y siendo consideradas importantes dentro de la organización. La necesidad de afiliación se refiere al deseo de conectarse con otros, formar parte de un grupo y establecer relaciones significativas. En el entorno laboral, los colaboradores con esta necesidad buscan ser parte de un equipo, evitar el aislamiento y sentirse valorados por sus compañeros (49).

v) Teoría del Establecimiento de Metas de Locke. Según esta teoría, la motivación y el esfuerzo de los empleados para cumplir con sus responsabilidades dependen en gran medida del logro de metas claras y desafiantes. Los trabajadores reconocen que la complejidad de una meta es directamente proporcional al esfuerzo que están dispuestos a invertir para alcanzarla. Para que los empleados se esfuercen por alcanzar las metas, es fundamental que estas estén bien definidas y sean alcanzables. El modelo de Locke destaca varias características que influyen en la motivación individual, entre ellas: Regular el esfuerzo para alcanzar las metas; aumentar la persistencia ante los obstáculos; y dirigir la atención hacia las tareas y objetivos clave (50).

Ventajas que ofrece la motivación laboral

Según Chiavenato (31) entre las ventajas de mejorar la motivación laboral en una organización destacan las siguientes:

i) Mayores niveles de productividad. La aplicación de estrategias de motivación en el lugar de trabajo incentiva a los empleados a ser más productivos y alcanzar logros de mayor calidad.

ii) Más innovación. La motivación de los empleados a través de recompensas y beneficios adicionales fomenta una cultura de innovación y creatividad. Cuando los empleados se sienten valorados y respaldados por su organización, se sienten inspirados para superarse y alcanzar nuevas metas.

iii) Menores niveles de ausentismo. Los empleadores que reconocen el valor de la motivación en la gestión empresarial entienden que los líderes efectivos obtienen los mejores resultados de sus equipos cuando los apoyan y los motivan, en lugar de criticarlos. Cuando los gerentes y directivos demuestran interés genuino por el bienestar y la carga laboral de su equipo, los niveles de absentismo tienden a disminuir significativamente. Esto se debe a que los empleados se sienten más motivados, menos estresados y más valorados en su trabajo.

iv) Menores niveles de rotación de personal. La motivación y los beneficios para los empleados están estrechamente relacionados y, en conjunto, impulsan tasas de retención de personal notablemente elevadas.

v) Gran reputación y mayor reclutamiento para la organización. Las organizaciones que dominan el arte de elevar la motivación de sus empleados suelen brindar experiencias laborales excepcionales y cuentan con una marca empleadora sólida y atractiva.

Dimensiones de la motivación laboral

La motivación laboral según los estudios realizado por Carvalho et al. (41), presenta las siguientes dimensiones:

Dimensión 1. Motivación intrínseca. Se refiere a aquella que surge del interior del individuo, sin necesidad de recompensas externas. En el contexto laboral, está relacionada con el placer que se obtiene al realizar una tarea, el sentido de logro, el desarrollo personal y la satisfacción de necesidades psicológicas como la autonomía y la competencia. Los empleados con alta motivación intrínseca suelen sentirse más comprometidos con su trabajo, muestran mayor creatividad e innovación, y experimentan un mayor bienestar psicológico.

Es cuando el personal de enfermería encuentra su trabajo gratificante por sí mismo, disfrutando del proceso y del logro de sus objetivos. Esta dimensión es crucial porque promueve la autodeterminación, el compromiso y el esfuerzo continuo, lo que resulta en un desempeño de alta calidad sin la necesidad de recompensas externas.

Dimensión 2. Motivación extrínseca. Está vinculada a factores externos al individuo, como las recompensas materiales (salarios, bonos), los reconocimientos sociales (elogios, promociones) o la evitación de castigos. Estos elementos actúan como incentivos para que las personas realicen determinadas acciones.

En el entorno hospitalario, es esencial asegurar que el personal de enfermería se sienta valorado y recompensado adecuadamente por su trabajo. Este

tipo de motivación puede aumentar la satisfacción laboral y la retención de empleados, incentivando un desempeño eficaz a través de incentivos tangibles.

Dimensión 3. Motivación social. Se refiere al impulso que las personas sienten para relacionarse con los demás, pertenecer a un grupo y sentirse valorados. En el ámbito laboral, esta dimensión se manifiesta en la necesidad de trabajar en equipo, de recibir feedback de los compañeros y superiores, y de sentirse parte de una organización con un propósito compartido. La motivación social juega un papel fundamental en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el bienestar psicológico de los empleados.

Para el personal de enfermería, trabajar en un entorno donde se valora la colaboración, el apoyo mutuo y el sentido de comunidad puede ser muy motivador. Esta dimensión destaca la importancia de un clima laboral positivo y cohesivo, donde las relaciones interpersonales fortalecen el compromiso y la satisfacción en el trabajo.

De acuerdo a lo indicado por este primer autor, la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos. Y por tanto la consideraremos como marco conceptual para este proyecto.

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

HG. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

2.3.2. Hipótesis específicas

HE₁. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

HE₂. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

HE₃. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

En el desarrollo de la investigación se utilizan como principales métodos de investigación a los siguientes:

Deductivo-inductivo

El método deductivo consiste en extraer conclusiones a partir de determinadas premisas generales. Mientras que el método inductivo consiste en realizar un análisis de casos particulares para a partir de ellos llegar a conclusiones generales (51).

Estos métodos se utilizan para el planteamiento del problema y la construcción del marco teórico del trabajo.

Analítico-Sintético

El método analítico consiste en realizar una descomposición de un todo en sus partes para realizar un adecuado análisis. En tanto en método sintético consiste en realizar una reconstrucción de un todo a partir de sus partes realizando un resumen o exposición de lo más esencial (51).

El método analítico se utiliza para la realización de la operacionalización de la variable de estudio descomponiéndola en sus dimensiones e indicadores, mientras que el método sintético se utiliza en la formulación de interpretaciones y conclusiones.

Estadístico

El método estadístico sigue determinadas fórmulas y operaciones para elaborar resultados cuantitativos en función a una base de datos (51).

Este método se utiliza para elaborar los resultados de la variable de estudio en base a la determinación de frecuencias, porcentajes y niveles que se muestran en tablas y figuras.

3.2.Enfoque investigativo

La presente investigación presenta un enfoque cuantitativo ya que sus resultados se formularán haciendo uso de mediciones numéricas y análisis estadístico (52).

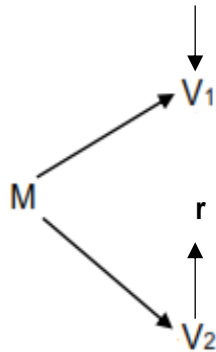
3.3.Tipo de investigación

Por su finalidad la investigación es de tipo aplicada porque busca aplicar resultados en un hospital y proponer mejoras prácticas (52).

Por su nivel la investigación es de tipo correlacional ya que recopila e interpreta datos sobre las relaciones que existen entre las variables de estudio en base a la aplicación de determinados instrumentos de medición a una determinada muestra (52).

3.4.Diseño de la investigación

La investigación presenta un diseño correlacional de corte transversal. Los estudios correlacionales tienen como finalidad conocer la relación que existe entre dos o más variables en una muestra de estudio (52). Se representa mediante el siguiente esquema de investigación:



Donde:

M: Muestra

V₁: Cultura organizacional

V₂: Motivación laboral

r: Relación entre variables

3.5.Población, muestra y muestreo

Población

La población estuvo conformada por los 200 profesionales de la salud que integran el área de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Se incluirá a todos los profesionales de la salud del área de enfermería nombrados y contratados que asisten a cumplir con regularidad sus labores en el Hospital Regional de Tumbes y que voluntariamente aceptan participar del estudio.

Criterios de exclusión

Se excluirán a los profesionales de la salud del área de enfermería nombrados o contratados en condición de licencia, que no presentan una asistencia continua a sus labores en el Hospital Regional de Tumbes y que no acepten participar en el estudio.

Muestra

La muestra estuvo conformada por 100 profesionales de la salud que integraban el área de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Muestreo

El muestreo fue no probabilístico por conveniencia (52).

3.6. Variables y operacionalización

Variables

V₁. Cultura organizacional

V₂. Motivación laboral

Operacionalización de las variables

Tabla 2. Operacionalización de variable cultura organizacional

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles - rangos)
Cultura organizacional	Para Robbins ²⁰ la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez.	La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	Cultura de servicio	▪ Compromiso con la calidad asistencial ▪ Atención orientada al paciente ▪ Empatía y sensibilidad con los pacientes ▪ Comunicación efectiva con los pacientes	Ordinal	Excelente [32-48]
			Cultura de trabajo en equipo	▪ Cooperación con los compañeros de trabajo ▪ Fortalecimiento del liderazgo ▪ Predominio de una comunicación asertiva ▪ Toma de decisiones en conjunto		Regular [16-31]
			Cultura de desarrollo profesional	▪ Oportunidades de capacitación ▪ Reconocimiento y valoración del desempeño ▪ Ambiente laboral saludable ▪ Buenas relaciones interpersonales		Deficiente [0-15]

Tabla 3. Operacionalización de variable motivación laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (Niveles - rangos)
Motivación laboral	Bohórquez et al. ³⁷ consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.	La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	Motivación intrínseca	▪ Satisfacción con la labor profesional ▪ Interés y disfrute en el trabajo ▪ Compromiso con el cumplimiento de metas ▪ Iniciativa en el desarrollo de la labor	Ordinal	Excelente [32-48]
			Motivación extrínseca	▪ Conformidad con la remuneración y beneficios laborales ▪ Reconocimiento al buen desempeño ▪ Oportunidades de ascenso ▪ Adecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo		Regular [16-31]
			Motivación social	▪ Calidad en las interacciones entre compañeros ▪ Apoyo por parte de la administración ▪ Colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo ▪ Sentimiento de pertenencia e integración con la organización		Deficiente [0-15]

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica que se utilizará para la recolección de datos será la encuesta la cual consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas para obtener información de las variables de estudio y de sus dimensiones (53).

3.7.2. Descripción

Los instrumentos que se utilizará para la recolección de datos serán dos cuestionarios los cuales se describe a continuación:

Cuestionario para evaluar la cultura organizacional

Constará de 12 ítems referidos a la variable cultura organizacional, correspondiendo a las dimensiones: cultura de servicio (ítems 1, 2, 3, 4), cultura de trabajo en equipo (ítems 5, 6, 7, 8) y cultura de desarrollo profesional (ítems 9, 10, 11 y 12). Se utilizará la escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0). Los niveles y rangos que se determinaron serán tres: excelente [32-48], regular [16-31], deficiente [0-15]. La administración será individual y directa utilizando medios impresos.

Cuestionario para evaluar la motivación laboral

Constará de 12 ítems referidos a la variable motivación laboral, correspondiendo a las dimensiones: motivación intrínseca (ítems 1, 2, 3, 4), motivación extrínseca (ítems 5, 6, 7, 8) y motivación social (ítems 9, 10, 11 y 12). Se utilizará la escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0). Los niveles y rangos que se determinaron serán tres: excelente [32-48], regular [16-31], deficiente [0-15]. La administración será individual y directa utilizando medios impresos.

3.7.3. Validación

La validación de los instrumentos para evaluar la cultura organizacional y la motivación laboral se realizó mediante la prueba de juicio de expertos la cual consistió en que cinco profesionales expertos en ciencias de la salud (4 profesionales con grado de maestría y 1 profesional con grado de doctorado) determinaron aplicable el instrumento en base a los criterios de pertinencia, relevancia y claridad.

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad de los instrumentos para evaluar la cultura organizacional y la motivación laboral se determinó mediante la prueba estadística del alfa de Cronbach, el cual consiste en la aplicación de los instrumentos a una muestra piloto y a partir de ello determinar el grado de fiabilidad de los cuestionarios.

Variable 1: Cultura organizacional
Coeficiente de Alfa de Cronbach

$\alpha = 0.848$

El instrumento es confiable

Variable 2: Motivación laboral
Coeficiente de Alfa de Cronbach

$\alpha = 0.819$

El instrumento es confiable

3.8. Procesamiento y análisis de datos

Plan de procesamiento

El desarrollo del plan de procesamiento incluyó la realización de los siguientes procedimientos:

i) Solicitar el permiso al director del Hospital Regional de Tumbes para la aplicación de los cuestionarios a los profesionales de la salud del área de enfermería.

ii) Realizar una reunión con los profesionales de la salud del área de enfermería para darles las indicaciones sobre el llenado de los cuestionarios.

iii) Aplicar los cuestionarios a los profesionales de la salud del área de enfermería y en base a ello elaborar la base de datos.

Análisis de datos

El análisis de datos se realizará en primer lugar utilizando las técnicas de la estadística descriptiva la cual permitirá: i) la elaboración de la base de datos utilizando para ello el programa Excel, ii) la construcción y descripción de tablas y figuras en base a la determinación de frecuencias y porcentajes, iii) la descripción de resultados en función a los niveles encontrados en la variable y sus dimensiones⁵⁴.

En segundo lugar se usaron técnicas de la estadística inferencial la cual permitió: i) realizar la prueba de normalidad utilizando Kolmogorov-Smirnov, ii) al obtener que los datos no siguen una distribución normal se utilizó la prueba no paramétrica del Rho de Spearman iii) (54).

3.9.Aspectos éticos

La investigación se desarrolló en base a las siguientes consideraciones éticas: i) permiso institucional por parte del director del Hospital Regional de Tumbes para la realización de la investigación, ii) consentimiento informado de parte de los participantes en la investigación, iii) respeto a la normas y lineamientos rigurosos de la investigación científica como los derechos de autor y las reglas de investigación proporcionados por la universidad y la comunidad científica.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1.Resultados

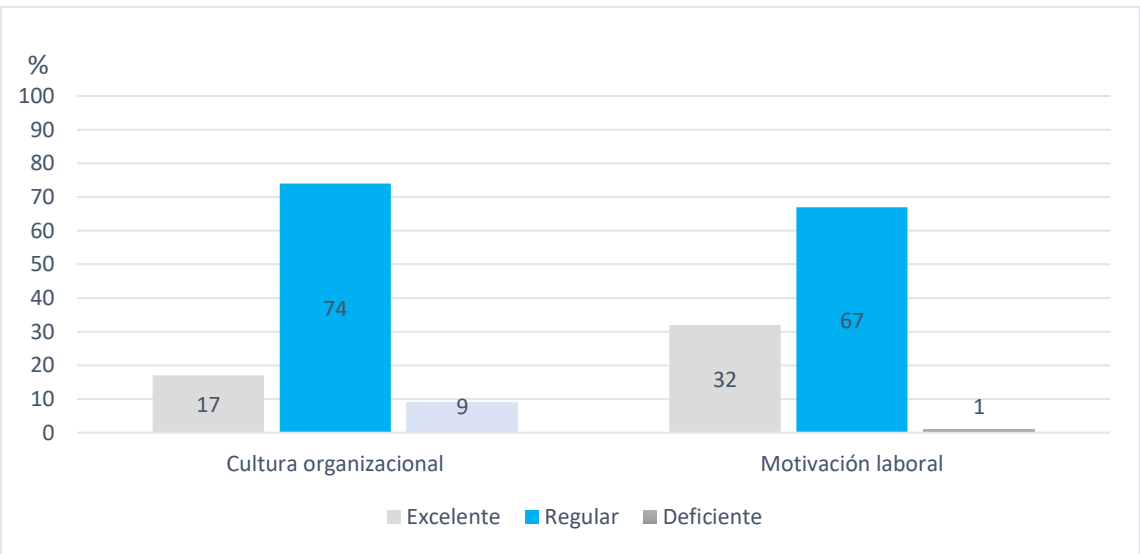
4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

Tabla 1. Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

	Cultura organizacional		Motivación laboral	
	Nº	%	Nº	%
Excelente	17	17.0%	32	32.0%
Regular	74	74.0%	67	67.0%
Deficiente	9	9.0%	1	1.0%
Total	100	100.0%	100	100.0%

En la tabla 1 se presenta el resultado de la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa un 74 % de cultura organizacional regular, un 17% de cultura organizacional excelente y 9% de cultura organizacional deficiente, 67% de motivación laboral regular, 32% de motivación laboral excelente, 1% de motivación deficiente.

Figura 1. Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.



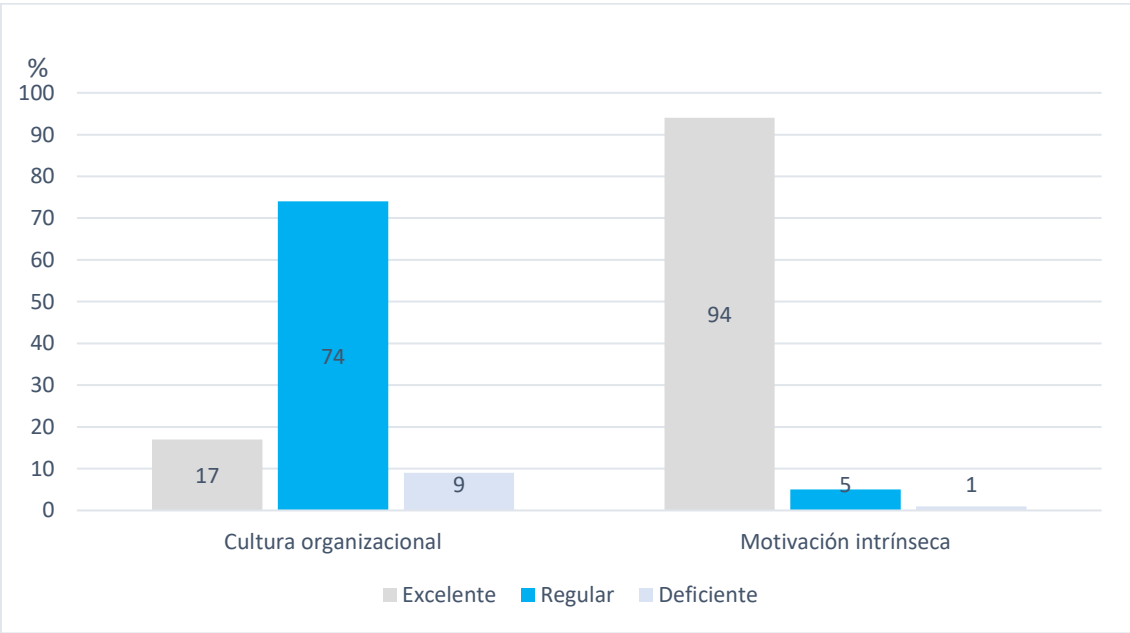
En cuanto a la cultura organizacional y la motivación intrínseca, observamos que el personal de enfermería identifica una cultura organizacional regular (74 %), y una motivación laboral regular (67%) en el Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 2. Cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

	Cultura organizacional		Motivación intrínseca	
Excelente	17	17.0%	94	94.0%
Regular	74	74.0%	5	5.0%
Deficiente	9	9.0%	1	1.0%
Total	100	100.0%	100	100.0%

En la tabla 2 se presenta el resultado de la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa un 74 % de cultura organizacional regular, un 17% de cultura organizacional excelente y 9% de cultura organizacional deficiente, 94% de motivación intrínseca excelente, 5% de motivación intrínseca regular, 1% de motivación excelente, 1% de motivación intrínseca deficiente.

Figura 2. Cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.



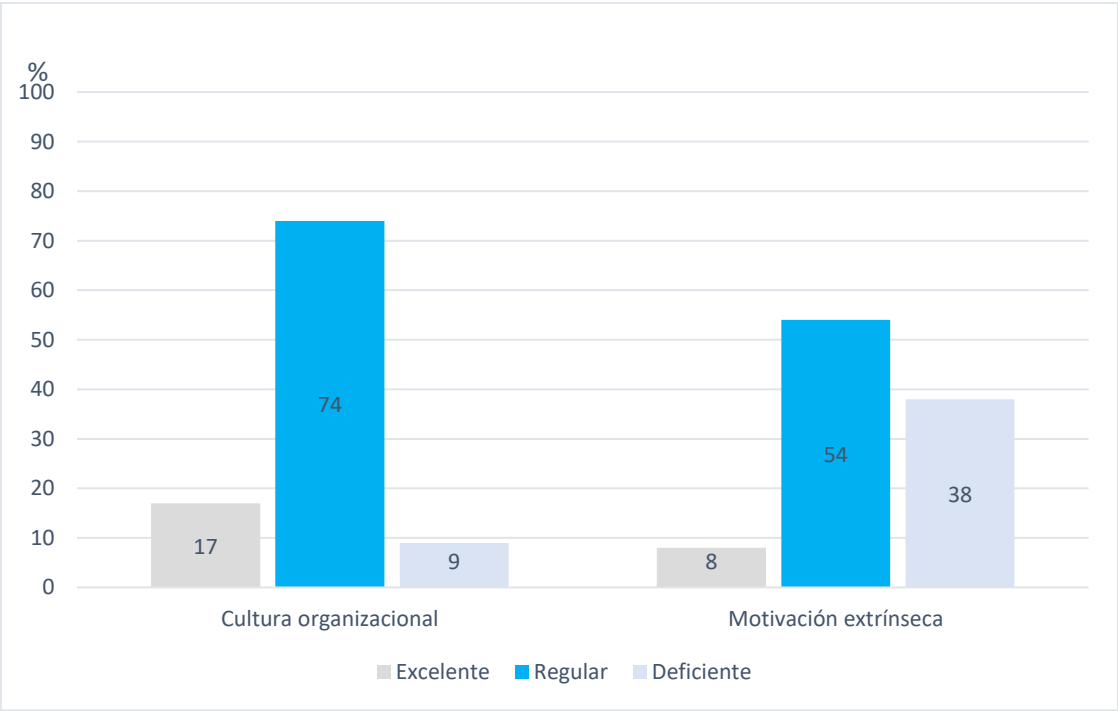
En cuanto a la cultura organizacional y la motivación intrínseca, observamos que el personal de enfermería manifiesta mayormente una cultura organizacional regular (74 %), y una motivación intrínseca excelente (94%) en el Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 3. Cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

	Cultura organizacional		Motivación extrínseca	
Excelente	17	17.0%	8	8.0%
Regular	74	74.0%	54	54.0%
Deficiente	9	9.0%	38	38.0%
Total	100	100.0%	100	100.0%

En la tabla 3 se presenta el resultado de la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa un 74 % de cultura organizacional regular, un 17% de cultura organizacional excelente y 9% de cultura organizacional deficiente, 54% de motivación extrínseca regular, 38% de motivación extrínseca deficiente, 8% de motivación extrínseca excelente.

Figura 3. Cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.



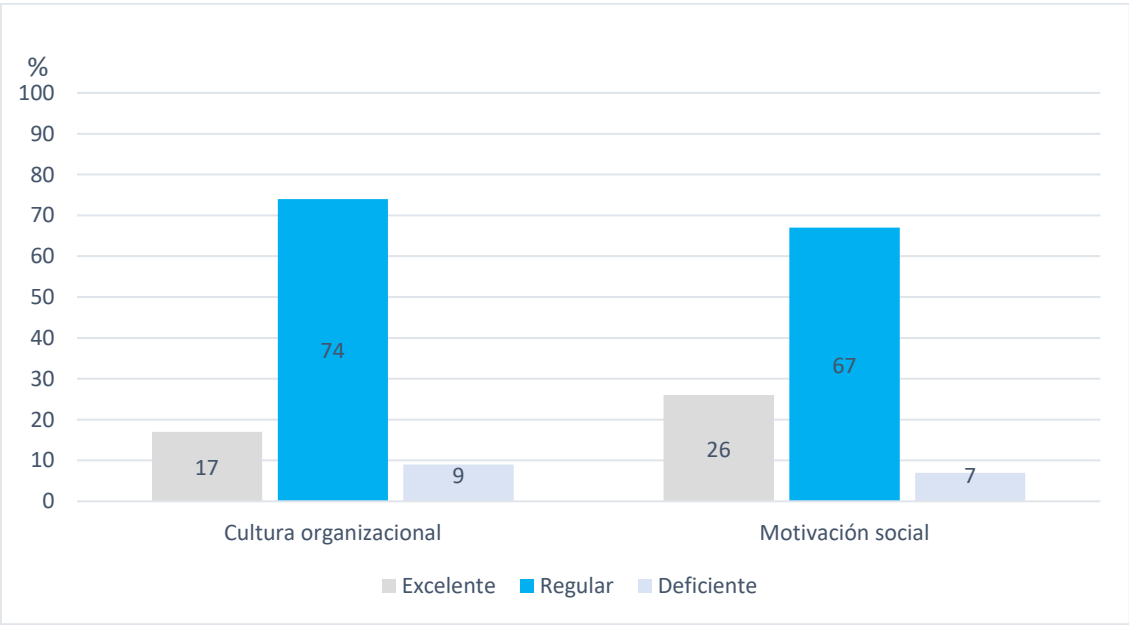
En cuanto a la cultura organizacional y la motivación extrínseca, observamos que el personal de enfermería manifiesta mayormente una cultura organizacional regular (74 %), y una motivación extrínseca regular (54%) en el Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 4. Cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

	Cultura organizacional		Motivación social	
Excelente	17	17.0%	26	26.0%
Regular	74	74.0%	67	67.0%
Deficiente	9	9.0%	7	7.0%
Total	100	100.0%	100	100.0%

En la tabla 3 se presenta el resultado de la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa un 74 % de cultura organizacional regular, un 17% de cultura organizacional excelente y 9% de cultura organizacional deficiente, 67% de motivación social regular, 26 % de motivación social excelente, 7 % de motivación social deficiente.

Figura 4. Cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.



En cuanto a la cultura organizacional y la motivación social, observamos que el personal de enfermería manifiesta mayormente una cultura organizacional regular (74 %), y una motivación social regular (67%) en el Hospital Regional de Tumbes, 2025.

4.1.2. Prueba de hipótesis

Hipótesis general

Ho. No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Hi. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 5. Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Cultura organizacional y motivación laboral	Valor	Sig. (bilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,387**	0.000	100

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

Interpretación:

En esta tabla se presenta el resultado de la aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa que la significancia bilateral es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo tanto, si existe una relación directa y significativa.

Hipótesis específica 1:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 6. Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Prueba estadística

Cultura organizacional y Motivación intrínseca	Valor	Sig. (bilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,202*	0.044	100

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

Interpretación:

En esta tabla se presenta el resultado de la aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa que la significancia bilateral es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo tanto, si existe una relación directa y significativa.

Hipótesis específica 2:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 7. Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Prueba estadística

Cultura organizacional y Motivación extrínseca	Valor	Sig. (bilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,335**	0.001	100

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

Interpretación:

En esta tabla se presenta el resultado de la aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa que la significancia bilateral es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo tanto, si existe una relación directa y significativa.

Hipótesis específica 3:

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Tabla 8. Prueba de hipótesis Aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Prueba estadística

Cultura organizacional y Motivación social	Valor	Sig. (bilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	,463**	0.000	100

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

En esta tabla se presenta el resultado de la aplicación de la Rho de Spearman para determinar si existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Se observa que la significancia bilateral es menor a 0,05 ($p < 0,05$) por lo tanto, si existe una relación directa.

4.1.3. Discusión de resultados

El propósito principal del presente estudio fue determinar la relación entre Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025, la investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, la muestra estaba conformada por 100 profesionales de enfermería, utilizando como instrumento el cuestionario para ambas variables; después de un análisis crítico de los resultados de la presente investigación, se obtuvo lo siguiente:

Los resultados obtenidos del estudio de investigación se observa que de 100 profesionales de enfermería del hospital regional a los que se le aplicó la encuesta, se concluyó que un 74 % de cultura organizacional fue regular, un 17% de cultura organizacional fue excelente y 9% de cultura organizacional fue deficiente, 67% de motivación laboral fue regular, 32% de motivación fue excelente, 1% de motivación fue deficiente, por lo tanto se llegó a concluir que el hospital presenta una cultura organizacional regular y una motivación laboral regular por parte de los profesionales de enfermería que laboran en él.

Estos resultados son similares a los obtenidos por Atmiyati y Aini (57), en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo examinar los efectos de la motivación laboral y la cultura organizacional en el desempeño de los empleados en el Hospital Dr. Achmad Diponegoro, Indonesia. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, trabajó con una muestra conformada por 137 empleados de la salud, utilizando como instrumentos un cuestionario para evaluar la motivación laboral y otro para evaluar la cultura organizacional. Llegaron a concluir que el hospital desempeña un papel crucial en el fomento y preservación de la salud pública. En la prestación de servicios hospitalarios, los empleados son fundamentales para lograr resultados exitosos, sin embargo, algunos empleados pueden experimentar una disminución en su motivación laboral debido a cambios en el entorno. De acuerdo con los hallazgos, existe una relación positiva entre la motivación laboral y la cultura organizacional con el rendimiento de los empleados del sector salud.

De misma manera se encuentran resultados parecidos a los de Pauliené et al. (56) en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo examinar el impacto de la cultura organizacional de las instituciones médicas lituanas en la motivación de los empleados y el agotamiento profesional. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño correlacional, contó con una muestra de 235 trabajadores de la salud, empleando como instrumentos un cuestionario para evaluar la cultura organizacional y otro para evaluar la motivación y el agotamiento profesional de los trabajadores de la salud. Concluyeron que los hallazgos mostraron diversas asociaciones estadísticas entre la cultura organizacional y factores como la motivación laboral, la sobrecarga laboral, la limitación de oportunidades de crecimiento y la negligencia en el desempeño, afectando a médicos, enfermeras y personal administrativo de manera distinta. En concreto, se encontró que la cultura organizacional impacta de manera significativa en la motivación laboral, la sobrecarga laboral y las limitaciones para el desarrollo profesional los trabajadores de la salud.

Al igual que Galvis (12), en su investigación tuvo como objetivo describir las conexiones que hay entre la cultura organizacional y la motivación de los trabajadores de un Centro de Salud Mental de Colombia. La investigación siguió un enfoque cuantitativo, un diseño descriptivo, contó con una muestra de 38 trabajadores de la salud y como instrumento se utilizó un cuestionario. Llegó a concluir que existe una cultura organizacional reforzada debido a que los trabajadores de la salud emplean conductas que demuestran su aceptación de las normas y valores, los cuales, al alinearse con sus motivaciones internas y externas, se manifiestan de manera natural y espontánea.

En cuanto a la hipótesis general de esta investigación indica que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación laboral mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$), por su parte en el estudio de Cruzalegui (62), da a conocer que la hipótesis general cultura organizacional y motivación laboral en el sector de droguerías de San Martín de Porres, Lima, existe una relación directa y positiva los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman se determinó, una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por otro lado el estudio de Pérez (61), da a conocer en la hipótesis general que existe una relación directa, aunque baja, pero estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral, de acuerdo con los resultados, mediante la prueba Rho de Spearman se obtuvo una significancia de 0,000. Por lo tanto, mejorar la cultura organizacional podría tener un impacto positivo, aunque moderado, en la

motivación laboral del personal de salud, A su vez en la investigación de Fernández et al. (14), en su hipótesis general concluyo que existe una relación directa, moderada y significativa entre la cultura organizacional y el desempeño laboral mediante la Rho de Spearman con una significancia de 0.000 menor a 0.05. En un 90% la cultura organizacional presentó un nivel malo, en tanto el desempeño laboral en un 91.7% presentó un nivel bajo.

En cuanto a la hipótesis específica 1 de esta investigación indica que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación intrínseca mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.044 menor a 0,05 ($p < 0,05$), por su parte en el estudio de Cruzalegui (62), da a conocer que la hipótesis específica 1 implicación de la cultura organizacional y motivación laboral en el sector de droguerías de San Martín de Porres, Lima, existe una relación directa y positiva los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman se determinó, una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por otro lado la investigación de Fernández et al. (14), en su hipótesis específica 1 concluyo que existe una relación directa, moderada y significativa entre involucramiento organizacional y el desempeño laboral mediante la Rho de Spearman con una significancia de 0.004 menor a 0.05

En cuanto a la hipótesis específica 2 de esta investigación indica que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación extrínseca mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.001 menor a 0,05 ($p < 0,05$), por su parte en el estudio de Cruzalegui (62), da a conocer que la hipótesis específica 2 consistencia de la cultura organizacional y motivación laboral en el sector de droguerías de San Martín de Porres, Lima, existe una relación directa y positiva los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman se determinó, una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Por otro lado la investigación de Fernández et al. (14), en su hipótesis específica 2 concluyo que existe una relación directa, moderada y significativa entre consistencia organizacional y el desempeño laboral mediante la Rho de Spearman con una significancia de 0.000 menor a 0.05

En cuanto a la hipótesis específica 3 de esta investigación indica que existe una relación directa y significativa entre cultura organizacional y motivación social mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$), por su parte en el estudio de Cruzalegui (62), da a conocer que la hipótesis específica 3

adaptabilidad de la cultura organizacional y motivación laboral en el sector de droguerías de San Martín de Porres, Lima, existe una relación directa y positiva los resultados obtenidos mediante la prueba Rho de Spearman se determinó, una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$).). Por otro lado la investigación de Fernández et al. (14), en su hipótesis específica 3 concluyo que existe una relación directa, moderada y significativa entre adaptabilidad organizacional y el desempeño laboral mediante la Rho de Spearman con una significancia de 0.000 menor a 0.05

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1.Conclusiones

Conclusión general:

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025, mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Se concluye que de los 100 profesionales encuestados, se determina una cultura organizacional regular y una motivación laboral regular.

Conclusión específica 1:

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025, mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.044 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Se concluye que de los 100 profesionales encuestados, se determina una cultura organizacional regular y una motivación intrínseca regular.

Conclusión específica 2:

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025, mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.001 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Se concluye que de los 100 profesionales encuestados, se determina una cultura organizacional regular y una motivación extrínseca regular.

Conclusión específica 3:

Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025, mediante la prueba Rho de Spearman con una significancia bilateral de 0.000 menor a 0,05 ($p < 0,05$). Se concluye que de los 100 profesionales encuestados, se determina una cultura organizacional regular y una motivación social regular.

5.2.Recomendaciones

- Diseñar planes de acción orientados a optimizar los factores críticos que influyen en el desempeño organizacional, fortaleciendo al mismo tiempo los elementos positivos, con el fin de lograr una gestión eficiente que impulse y motive a todos los colaboradores.
- Implementar estrategias para instaurar un entorno cultural positivo que impacte en la labor del personal de salud y, por ende, en su rendimiento individual y en la efectividad de la organización, lo que finalmente se ve reflejado en los resultados obtenidos.
- Elaborar programas de formación continua, impulsar el trabajo en equipo y la colaboración, fortalecer la comunicación interna, implementar iniciativas de motivación y reconocimiento laboral, y potenciar las habilidades de liderazgo en el personal directivo y en las jefaturas.
- Acciones formativas orientadas a fortalecer las competencias de liderazgo del personal directivo y de las jefaturas, de modo que repercutan positivamente en la gestión y conducción del área, permitiendo así alcanzar las metas planteadas para cada servicio del Hospital Regional de Tumbes con una perspectiva de largo plazo.
- Se sugiere, además, difundir y comunicar de manera activa las metas, objetivos y la visión de la sección del Hospital Regional de Tumbes analizado, ya que esto resulta fundamental para generar conciencia e interiorizar dichas directrices como parte de la identidad de esta dependencia.
- Del mismo modo, es importante establecer objetivos transversales y sostenidos en el tiempo que trasciendan el frecuente recambio de autoridades, considerado uno de los principales obstáculos para consolidar una cultura organizacional adecuada.

REFERENCIAS

1. Kiptulon EK, Elmadani M, Limungi GM, Simon K, Tóth L, Horvath E, Szöllősi A, Galgalo DA, Maté O, Siket AU. Transforming nursing work environments: the impact of organizational culture on work-related stress among nurses: a systematic review. BMC Health Serv. Res. [Internet]. 2024 [cited 25 November 2024]; 24(1):1526. DOI: 10.1186/s12913-024-12003-x. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39623348/>
2. Udin U. Transformational leadership and organizational learning culture in the health sector: The mediating and moderating role of intrinsic work motivation. Work. [Internet]. 2024 [cited 25 November 2024]; 77(4):1125-1134. DOI: 10.3233/WOR-230047. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37980589/>
3. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Organización Panamericana de la Salud (OPS). La urgencia de invertir en los sistemas de salud en América Latina y el Caribe para reducir la desigualdad y alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Informe público 2014 [Internet]. Naciones Unidas; 2024 [citado 25 de noviembre de 2024]. Recuperado a partir de: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/9c6231af-c95e-42e0-84fc-e7bf088ba7c6/content>
4. Florian-Ángeles JM. Sistemas de Salud en Latinoamérica durante el periodo 2020 al 2023. Revista de Climatología [Internet]. 2024 [citado 25 de noviembre de 2024]; 24: 1374-1381. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0147-Jaime-Florian.pdf
5. Pérez-Cuevas R, Savedoff W, Nigenda G, Doubova S, Sorio RE, Dal Poz M. Rumbo al futuro del personal de salud: tendencias y desafíos para el próximo tiempo [Internet]. Banco Interamericano de Desarrollo; 2023 [citado 25 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://publications.iadb.org/es/rumbo-al-futuro-del-personal-de-salud-tendencias-y-desafios-para-el-proximo-tiempo>

6. Centro Nacional de Planeamiento Estratégico [CEPLAN]. Reporte 2024. Riesgos y oportunidades globales y nacionales para el Perú 2024 – 2034 [Internet]. Lima: CEPLAN; 2024 [citado 25 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5590727/4964922-documento-de-trabajo-reporte-2024-riesgos-y-oportunidades-globales-y-nacionales-para-el-peru-2024-2034.pdf>
7. Contraloría General de la República. Análisis de los indicadores de desempeño de los servicios de salud en el Perú desde la mirada del control gubernamental. Documento de investigación [Internet]. Lima: CGRP; 2024 [citado 25 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/6421786/5622700-documento-de-investigacion-analisis-de-los-indicadores-de-desempeno-de-los-servicios-de-salud-en-el-peru.pdf>
8. Baltazar-Gómez DY, Rosas-González E, García-Rodríguez I, Ibarra-Gutiérrez MJ, Pirez-Lindoro MA. Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. Unísono.mx [Internet]. 2022 [citado 25 de noviembre de 2024]; 7 (e295): 1-14. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
9. Venegas-Mera B, Rodríguez-Gamboa MS, Abril-Beltrán RE, Calero-Lozada GT. Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. Revista Sapientia: International Journal of Interdisciplinary Studies. [Internet]. 2022 [citado 25 de noviembre de 2024]; 3(3): 2-15. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i3.390>
10. Arancibia-Morales DA, Silva-Jiménez D, Cortés-Tello FA, Méndez-Celis, PB. Metodologías utilizadas en Clima y Cultura Organizacional en Instituciones de

- Salud: Una Revisión Sistemática. Revista Salud y Administración [Internet]. 2021 [citado 25 de noviembre de 2024]; 8(22): 57-66.
<https://revista.unsis.edu.mx/index.php/saludyadmon/article/view/208/161>
11. Villegas-Cedeño AB, Bello-Sabando BJ. Impacto de la cultura organizacional en el desempeño laboral de profesionales de los Centros de Salud - Seguro Campesino Portoviejo. Revista Polo del Conocimiento [Internet]. 2021 [citado 25 de noviembre de 2024]; 6(58): 750-768.
<https://mail.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/2697/5668>
 12. Galvis Arias AY. Cultura organizacional y motivación en una institución prestadora de servicios de salud mental en Barrancabermeja Colombia [Tesis de Maestría]. Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia; 2022. Recuperado a partir de: <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/6cd97519-ddb2-44d8-9eb0-29ccb08ce257/content>
 13. Espinoza-Rivas JE, Ortiz-Checa R, Lizárraga-Roca L, Vela-Ruiz JM, Desposorio-Robles KJ, Gutiérrez-Bambarén MD. Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción del trabajador de salud a nivel mundial. Revista Médica Basadrina [Internet]. 2023 [citado 25 de noviembre de 2024]; 17(1): 6-19.
<https://orcid.org/10.33326/26176068.2023.1.1673>
 14. Fernández-Grados JM, Pesantes-Vergaray RH, Uriol-Salvador SY. Propuesta de mejora de la cultura organizacional y desempeño laboral en el departamento de emergencia del Complejo Hospitalario PNP Luis N. Sáenz [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad ESAN; 2022. Recuperado a partir de: <https://repositorio.esan.edu.pe/server/api/core/bitstreams/5776db28-bd9f-460f-8244-cb4fa8492dfa/content>

15. Salazar-Gamboa PM. Motivación laboral y calidad de atención de enfermería en el servicio de inmunización, hospital María Auxiliadora, Lima 2021 [Tesis de Licenciatura]. Chíncha: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Recuperado a partir de:
<https://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/20.500.14441/1378/1/Pamela%20Meliza%20Salazar%20Gamboa.pdf>
16. Valdiviezo-Araujo A. Clima organizacional y motivación del personal de enfermería de un policlínico de la ciudad de Lima, 2022 [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2022. Recuperado a partir de:
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7731/T061_70568217_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
17. Sudario-Cajaleon J. Cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en el hospital San Juan Bautista Huaral 2020 [Tesis de Maestría]. Huacho: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2022. Recuperado a partir de:
<https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/7054/TESIS%20SUDARIO%20CAJALEON%20JAKELINE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
18. Cruz-Pizarro BL. Motivación y Calidad Laboral del Personal de Salud del Servicio de Emergencia - Hospital Regional de Tumbes, 2021. [Tesis de Maestría]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado a partir de:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86077/Cruz_PBL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
19. Donayre-García MA. Motivación y desempeño laboral del personal asistencial de un hospital de Tumbes, 2021 [Tesis de Maestría]. Piura: Universidad César Vallejo; 2022. Recuperado a partir de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80462/Donayre_GMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

20. Robbins S. Comportamiento Organizacional. 13va ed. México: Editorial Pearson Educación; 2014
21. Uçar R, Ipek C. The Relationship between High School Teachers' Perceptions of Organizational Culture and Motivation. Journal of Education and Training Studies [Internet]. 2019 [cited 26 November 2024]; 7(7): 102-116. <https://eric.ed.gov/?q=The+Relationship+between+High+School+Teachers%27+Perc%20eptions+of&id=EJ1216780>
22. Chiavenato I. Introducción a la teoría general de la administración. Una visión integral de la moderna administración de las organizaciones. 2da ed. [Internet]. México. Editorial Mc Graw Hill; 2009. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf.
23. Arroyo JA. A model of Organizational Structure for the Educational Center from the contributions of the Organization Theory. Electronic Magazine Research News in Education [Internet]. 2023 [cited 26 November 2024]; 23(2), 1-28. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i2.51618>
24. Zulfiqar SH, Ryan N, Berkery E, Odonnell C, Putil H, O'Malley B. Talent management of international nurses in healthcare settings: A systematic review. PLoS One [Internet]. 2023 [cited 26 November 2024];18(11): e0293828. DOI: 10.1371/journal.pone.0293828. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37930991/>
25. Alvarado O, Monroy R. Cultura organizacional en una empresa propiedad de sus trabajadores. Revista Cuadernos de Administración [Internet]. 2023 [citado el 26

- de noviembre del 2024]; 26 (47), 259-283.
<http://www.scielo.org.co/pdf/cadm/v26n47/v26n47a11.pdf>
26. Bermejo M, Suárez I, Salazar M. The working climate in the organizational context. Ciencias Holguín [Internet]. 2022 [cited 26 November 2024]; 28(3).
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
27. Cordero D, Beltrán N, Bermeo V. Guía de Cultura Organizacional y Salario Emocional. Revista Venezolana de Gerencia [Internet]. 2022 [citado el 26 de noviembre del 2024]; 27(7), 132–149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>
28. De La Rosa ME. El enfoque de sostenibilidad de las teorías organizacionales. Revista Trascender, Contabilidad y Gestión [Internet]. 2021 [citado el 26 de noviembre del 2024]; 6(17), 87-102. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>
29. Yopan J, Palmero N, Santos J. Cultura Organizacional: Desde teorías comunicativas al enfoque organizacional complejo. Revista Controversias y Concurrencias Latinoamericanas [Internet]. 2020 [citado el 26 de noviembre del 2024]; 11(20). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>
30. Robbins SP, Judge TA. Comportamiento organizacional. 17va ed. México: Editorial Pearson; 2017.
31. Chiavenato I. Administración de recursos humanos. 5ta ed. México: Editorial McGraw-Hill; 2010.
32. Calles M, Luna-Nemecio J. Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo. Revista de ciencias sociales [Internet]. 2020 [citado el 27 de noviembre del 2024]; 26 (2), 172-189.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599939>
33. Robbins S, Coulter M. Administración. 12va ed. México: Editorial Pearson Education; 2014.

34. Ochoa S. La cultura organizacional en el siglo XXI: un estudio bibliométrico de WOS. Revista Interciencia [Internet]. 2021 [citado el 27 de noviembre del 2024]; 47(3), 92-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33970833007>
35. Góngora NH, Nóbile C, Reija L. Estudio comparativo de la cultura organizacional. Ciencias Administrativas [Internet]. 2014 [citado el 27 de noviembre del 2024]; 2(4), 51-65. <https://revistas.unlp.edu.ar/CADM/article/view/1138>
36. Mena-Méndez D. La cultura organizacional, elementos generales, mediaciones e impacto en el desarrollo integral de las instituciones. Pensamiento & Gestión [Internet]. 2019 [citado el 27 de noviembre del 2024]; (46):11-47. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64664303002>
37. Bohórquez E, Pérez M, Caiche W, Benavides A. La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. Revista Universidad y Sociedad [Internet]. 2020 [citado el 29 de noviembre del 2024]; 12(3): 385-390. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
38. Peña H, Villón S. Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. Revista Scientific [Internet]. 2017 [citado el 29 de noviembre del 2024]; 3(7): 177–192. https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
39. Newstrom D. La motivación laboral. 7ma ed. Madrid: Editorial Intermanagement; 2015
40. Tang H, An S, Zhang L, Xiao Y, Li X. The Antecedents and Outcomes of Public Service Motivation: A Meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model.

- Behav Sci (Basel) [Internet]. 2024 [cited 29 November 2024];14(10):861. DOI: 10.3390/bs14100861. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39457733/>
41. Carvalho JMS, Conde A. Individual power in human motivation - Review and theoretical perspective. Acta Psychol (Amst) [Internet]. 2024 [cited 29 November 2024]; 249:104452. DOI: 10.1016/j.actpsy.2024.104452. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/39128282/>
42. Sánchez C. Motivación, satisfacción y vinculación: ¿es gestionable la voluntad de las personas en el trabajo. Revista Acción psicológica [Internet]. 2008 [citado el 29 de noviembre del 2024]; 5(1): 9-28. <https://www.redalyc.org/pdf/3440/344058089002.pdf>
43. Herzberg F. The Motivation to Work. 15va ed. New York: John Wiley and Sons; 2009.
44. Dessler G. Administración de Recursos Humanos. 11va ed. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamérica; 2009.
45. Guerra L, Godoy M. Incidencia de la motivación en la satisfacción laboral en la empresa pública EPUNEMI Revista Espacios [Internet]. 2018 [citado el 29 de noviembre del 2024]; 39(24): 5. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n24/a18v39n24p05.pdf>
46. Guirado D, García M, Gálvez A. La motivación laboral: una revisión de la literatura. Revista Internacional La Nueva Gestión Organizacional [Internet]. 2019 [citado el 29 de noviembre del 2024]; 1 (11): 14-45. <https://www.studocu.com/latam/document/universidad-dr-andres-bello/psicologia/guirado-aguilera-garca-prez-ros-glvez-2019/33134169>
47. Maslow AH. Motivación y personalidad. 10va ed. México: Ediciones Díaz de Santos; 2001.

48. Vroom V. Organizational choice: a study of pre- and post-decision processes. *Organ. Behav. Hum. Perform.* [Internet]. 2024 [cited 29 November 2024]; 1: 212–225. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(66\)90013-4](https://doi.org/10.1016/0030-5073(66)90013-4)
49. McClelland DC. Estudio de la motivación humana. 13va ed. Buenos Aires: Narcea Ediciones; 2003.
50. Locke EA. Toward a theory of task motivation and incentives. *Organ. Behav. Hum. Perform.* [Internet]. 2003 [cited 29 November 2024]; 3, 157–189. [https://doi.org/10.1016/00305073\(68\)90004-4](https://doi.org/10.1016/00305073(68)90004-4)
51. Ñaupas H, Valdivia M, Palacios J, Romero H. Metodología de la investigación. Cuantitativa-Cualitativa y redacción de tesis. 5ta ed. [Internet]. Colombia: Editorial de la U; 2018. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
52. Hernández R, Mendoza, C. Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México: Editorial Mc Graw Hill; 2019. Disponible en: http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
53. Valderrama, S. Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Lima: Editorial San Marcos; 2015.
54. Pino, R. Metodología de la investigación. Elaboración de diseños para contrastar hipótesis. 2da Ed. [Internet]. Lima: Editorial San Marcos; 2018. Disponible en: http://www.editorialsanmarcos.com/index.php?id_product=206&controller=product

55. Hadinata, Immanuel, & Djazuly Chalidyanto. The Impact Of Organizational Culture And Organizational Commitment On The Work Motivation Of Employees. *Jurnal Aisyah: Jurnal Ilmu Kesehatan* [Online], 8.3, 2023. Web. 21 May. 2025. <https://doi.org/10.30604/jika.v8i3.2180>
56. Paulienė, R., Kasnauskienė, G., Raudonė, O., Liubauskienė, V., & Vrontis, D. Employee motivation and burnout as impacts of organizational culture in medical institutions. *International Journal of Organizational Analysis* [Online]. 2024 [cited May 21, 2025]. <https://doi.org/10.1108/ijoa-11-2023-4082>
57. Atmiyati, A. and Aini, Q. The effects of work motivation and organizational culture on job performance at Dr. Achmad Diponegoro Hospital. Strengthening hospital competitiveness to improve patient satisfaction and achieve better health outcomes [Internet]. 2024 [accessed May 21, 2025]. <https://doi.org/10.26911/the6thicph.04.46>
58. Nugraha, B., Soelistya, D., and Desembrianita, E. The Importance of Work Motivation: The Impact of Organizational Culture and Work Environment on Job Performance. *MANAZHIM Journal* [Internet]. 2024 [cited May 21, 2025]. <https://doi.org/10.36088/manazhim.v6i1.4514>
59. Abubakar M, Dewi S, M.F. A. The influence of motivation, organizational culture and transformational leadership style on the performance of Bhaktiasih General Hospital. *JISS* [Internet]. May 10, 2024 [cited May 21, 2025];5(04):887–900. Available from: <https://jiss.publikasindonesia.id/index.php/jiss/article/view/1095>
60. Checa Calderón VN. Cultura organizacional y la calidad del servicio del hospital Universitario de Guayaquil en el 2022. *Revista* [Internet]. 20 de abril de 2023 [citado 21 de mayo de 2025];7(2):68-87. Disponible en: <https://www.espirituemprendedortes.com/index.php/revista/article/view/335>

61. Pérez, I. Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un Hospital del MINSA Bagua [Tesis de Maestría]. Chiclayo-Perú. Universidad César Vallejo; 2023. Recuperado a partir de: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/107285/Perez_BIM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
62. Cruzalegui, E. Cultura organizacional y motivación laboral en el sector de droguerías San Martín de Porres, Lima – 2024 [Tesis de Licenciatura]. Lima-Perú. Universidad San Ignacio de Loyola, Lima. Recuperado a partir de: <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2c6a6cdc-0d45-4abf-8341-0d5b0ea02b39/content>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

TÍTULO: Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025				
Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
General PG. ¿Cuál es el tipo de relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025? Específicos PE1. ¿Cuál es el tipo de relación entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del	General OG. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Específicos OE1. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de enfermería del	General HG. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Específicas HE1. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en el personal de	V1. Cultura organizacional Dimensiones • Cultura de servicio • Cultura de trabajo en equipo • Cultura de desarrollo profesional V2. Motivación laboral • Motivación intrínseca • Motivación extrínseca • Motivación social	Tipo de investigación Por su finalidad: básica Por su nivel: relacional Método y diseño de la investigación Métodos Deductivo-inductivo Se utilizan para el planteamiento del problema y la construcción del marco teórico del trabajo. Analítico-Sintético El método analítico se utiliza para la realización de la operacionalización de la variable de estudio, mientras que el método sintético se utiliza en la formulación de interpretaciones y conclusiones. Estadístico Este método se utiliza para elaborar los resultados de la variable de estudio en base a

Hospital Regional de Tumbes, 2025? PE2. ¿Cuál es el tipo de relación entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025? PE3. ¿Cuál es el tipo de relación entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025?	Hospital Regional de Tumbes, 2025. OE2. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. OE3. Determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.	enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. HE2. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. HE3. Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la motivación social en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.		la determinación de frecuencias, porcentajes y niveles que se muestran en tablas y figuras. Diseño de investigación La investigación presenta un diseño correlacional de corte transversal. Se representa mediante el siguiente esquema de investigación: <pre> graph LR M --> V1 M --> V2 V1 <--> r V2 </pre> Donde: M: Muestra V1: Cultura organizacional V2: Motivación laboral r: Relación entre variables Población y muestra La población estará conformada por los 100 profesionales de la salud que integran el área de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. La muestra será censal y estará conformada por los 100 profesionales de la salud que integran el área de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.
---	---	--	--	--

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 1: Cuestionario para evaluar la cultura organizacional

Estimado profesional de la salud

Agradezco anticipadamente por su colaboración

Instrucciones: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

- Si no ocurre, marca la alternativa **Nunca**
- Si ocurre muy poco, marca la alternativa **Casi nunca**
- Si ocurre algunas veces, marca la alternativa **A veces**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **Casi siempre**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **Siempre**

N.º	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Cultura de servicio						
1	¿Considera que el personal que labora en el hospital se siente comprometido con el logro de la calidad asistencial?					
2	¿Percibe que en el hospital se prioriza por sobre todo la atención orientada al paciente?					
3	¿Percibe que el personal que labora en el hospital muestra empatía y sensibilidad con los pacientes?					
4	¿Percibe que el personal que labora en el hospital establece una comunicación efectiva con los pacientes?					
Dimensión 2: Cultura de trabajo en equipo						
5	¿Considera que en hospital predomina la cooperación entre compañeros de trabajo?					
6	¿En el hospital se promueve el fortalecimiento del liderazgo?					

7	¿En el hospital predomina la comunicación asertiva entre compañeros de labores?					
8	¿En el hospital se toma las decisiones en conjunto?					
Dimensión 3: Cultura de desarrollo profesional						
9	¿El hospital brinda oportunidades de capacitación?					
10	¿En el hospital se reconoce y valora el buen desempeño?					
11	¿En el hospital predomina un ambiente laboral saludable?					
12	¿En el hospital predomina las buenas relaciones interpersonales?					

Instrumento 2: Cuestionario para evaluar la motivación laboral

Estimado profesional de la salud

Agradezco anticipadamente por su colaboración

Instrucciones: Responda las interrogantes de manera sincera según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

- Si no ocurre, marca la alternativa **Nunca**
- Si ocurre muy poco, marca la alternativa **Casi nunca**
- Si ocurre algunas veces, marca la alternativa **A veces**
- Si ocurre muchas veces, marca la alternativa **Casi siempre**
- Si ocurre continuamente, marca la alternativa **Siempre**

N.º	Ítems	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Dimensión 1: Motivación intrínseca						
1	¿Te sientes satisfecho con la labor profesional que realizas?					
2	¿Desarrollas tu labor con interés, disfrutando de tu trabajo?					
3	¿Te comprometes con el logro de metas laborales?					
4	¿Muestras iniciativa en el desarrollo de tu labor?					
Dimensión 2: Motivación extrínseca						
5	¿Te sientes conforme con la remuneración y los beneficios laborales que recibes?					
6	¿Sientes que hay un adecuado reconocimiento a tu buen desempeño?					
7	¿Percibes que se te brinda las suficientes oportunidades de ascenso?					
8	¿Desarrollas tus funciones en un adecuado ambiente laboral que te ofrece buenas condiciones de trabajo?					

Dimensión 3: Motivación social						
9	¿Cuidas la calidad de tus interacciones que estableces con tus compañeros de trabajo?					
10	¿Sientes apoyo a tu labor por parte de la administración del hospital?					
11	¿Percibes que predomina la colaboración y cohesión dentro de tu equipo de trabajo?					
12	¿Cumples tus labores con un sentimiento de pertenencia e integración con la organización?					

Anexo 3: Validez del Instrumento

CARTA DE PRESENTACIÓN

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en salud requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Torres Canales, Diana Verónica

DNI 74174701

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Cultura organizacional

Definición operacional: La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Cultura de servicio	Para Robbins ²⁰ la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez	La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Compromiso con la calidad asistencial ▪ Atención orientada al paciente ▪ Empatía y sensibilidad con los pacientes ▪ Comunicación efectiva con los pacientes	Ordinal	Excelente [32-48]
Cultura de trabajo en equipo			▪ Cooperación con los compañeros de trabajo ▪ Fortalecimiento del liderazgo ▪ Predominio de una comunicación asertiva ▪ Toma de decisiones en conjunto		Regular [16-31]
Cultura de desarrollo profesional			▪ Oportunidades de capacitación ▪ Reconocimiento y valoración del desempeño ▪ Ambiente laboral saludable ▪ Buenas relaciones interpersonales		Deficiente [0-15]

Variable 2: Motivación laboral

Definición operacional: La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación intrínseca	Bohórquez et al. ³⁷ consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.	La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Satisfacción con la labor profesional ▪ Interés y disfrute en el trabajo ▪ Compromiso con el cumplimiento de metas ▪ Iniciativa en el desarrollo de la labor	Ordinal	
Motivación extrínseca			▪ Conformidad con la remuneración y beneficios laborales ▪ Reconocimiento al buen desempeño ▪ Oportunidades de ascenso ▪ Adecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo		Excelente [32-48] Regular [16-31] Deficiente [0-15]
Motivación social			▪ Calidad en las interacciones entre compañeros ▪ Apoyo por parte de la administración ▪ Colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo ▪ Sentimiento de pertenencia e integración con la organización		

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE TUMBES, 2025

Nº	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Cultura Organizacional								
	DIMENSION 1: Cultura de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el personal que labora en el hospital se siente comprometido con el logro de la calidad asistencial?	X		X		X		
2	¿Percibe que en el hospital se prioriza por sobre todo la atención orientada al paciente?	X		X		X		
3	¿Percibe que el personal que labora en el hospital muestra empatía y sensibilidad con los pacientes?	X		X		X		
4	¿Percibe que el personal que labora en el hospital establece una comunicación efectiva con los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Cultura de trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
5	¿Considera que en hospital predomina la cooperación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿En el hospital se promueve el fortalecimiento del liderazgo?	X		X		X		
7	¿En el hospital predomina la comunicación asertiva entre compañeros de labores?	X		X		X		

8	¿En el hospital se toma las decisiones en conjunto?	X		X		X	
DIMENSION 2: Cultura de desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
9	¿El hospital brinda oportunidades de capacitación?	X		X		X	
10	¿En el hospital se reconoce y valora el buen desempeño?	X		X		X	
11	¿En el hospital predomina un ambiente laboral saludable?	X		X		X	
12	¿En el hospital predomina las buenas relaciones interpersonales?	X		X		X	
Variable 2: Motivación laboral							
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Te sientes satisfecho con la labor profesional que realizas?	X		X		X	
14	¿Desarrollas tu labor con interés, disfrutando de tu trabajo?	X		X		X	
15	¿Te comprometes con el logro de metas laborales?	X		X		X	
16	¿Muestras iniciativa en el desarrollo de tu labor?	X		X		X	
Dimensión 2 Motivación extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Te sientes conforme con la remuneración y los beneficios laborales que recibes?	X		X		X	

18	¿Sientes que hay un adecuado reconocimiento a tu buen desempeño?	X		X		X	
19	¿Percibes que se te brinda las suficientes oportunidades de ascenso?	X		X		X	
20	¿Desarrollas tus funciones en un adecuado ambiente laboral que te ofrece buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
Dimensión 3 Motivación social		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Cuidas la calidad de tus interacciones que estableces con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
22	¿Sientes apoyo a tu labor por parte de la administración del hospital?	X		X		X	
23	¿Percibes que predomina la colaboración y cohesión dentro de tu equipo de trabajo?	X		X		X	
24	¿Cumples tus labores con un sentimiento de pertenencia e integración con la organización?	X		X		X	

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Gaspar Chavez Dioses

DNI: 00209043

Correo electrónico institucional: gchavezd@untumbes.edu.com

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático []

Estadístico [X]

19 de noviembre de 2025



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Miguel Barrueto Gallegos

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en salud requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Torres Canales, Diana Verónica

DNI 74174701

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Cultura organizacional

Definición operacional: La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Cultura de servicio	Para Robbins ²⁰ la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez	La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Compromiso con la calidad asistencial ▪ Atención orientada al paciente ▪ Empatía y sensibilidad con los pacientes ▪ Comunicación efectiva con los pacientes	Ordinal	Excelente [32-48]
Cultura de trabajo en equipo			▪ Cooperación con los compañeros de trabajo ▪ Fortalecimiento del liderazgo ▪ Predominio de una comunicación asertiva ▪ Toma de decisiones en conjunto		Regular [16-31]
Cultura de desarrollo profesional			▪ Oportunidades de capacitación ▪ Reconocimiento y valoración del desempeño ▪ Ambiente laboral saludable ▪ Buenas relaciones interpersonales		Deficiente [0-15]

Variable 2: Motivación laboral

Definición operacional: La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación intrínseca	Bohórquez et al. ³⁷ consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.	La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Satisfacción con la labor profesional ▪ Interés y disfrute en el trabajo ▪ Compromiso con el cumplimiento de metas ▪ Iniciativa en el desarrollo de la labor	Ordinal	
Motivación extrínseca			▪ Conformidad con la remuneración y beneficios laborales ▪ Reconocimiento al buen desempeño ▪ Oportunidades de ascenso ▪ Adecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo		Excelente [32-48] Regular [16-31] Deficiente [0-15]
Motivación social			▪ Calidad en las interacciones entre compañeros ▪ Apoyo por parte de la administración ▪ Colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo ▪ Sentimiento de pertenencia e integración con la organización		

TITULO DE LA INVESTIGACIÓN

Nº	DIMENSIONES/items	Perinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Cultura Organizacional								
	DIMENSION 1: Cultura de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el personal que labora en el hospital se siente comprometido con el logro de la calidad asistencial?	X		X		X		
2	¿Percibe que en el hospital se prioriza por sobre todo la atención orientada al paciente?	X		X		X		
3	¿Percibe que el personal que labora en el hospital muestra empatía y sensibilidad con los pacientes?	X		X		X		
4	¿Percibe que el personal que labora en el hospital establece una comunicación efectiva con los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Cultura de trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que en hospital predomina la cooperación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿En el hospital se promueve el fortalecimiento del liderazgo?	X		X		X		
7	¿En el hospital predomina la comunicación asertiva entre compañeros de labores?	X		X		X		

8	¿En el hospital se toma las decisiones en conjunto?	X		X		X	
DIMENSION 2: Cultura de desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
9	¿El hospital brinda oportunidades de capacitación?	X		X		X	
10	¿En el hospital se reconoce y valora el buen desempeño?	X		X		X	
11	¿En el hospital predomina un ambiente laboral saludable?	X		X		X	
12	¿En el hospital predomina las buenas relaciones interpersonales?	X		X		X	
Variable 1: Cultura Organizacional							
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Te sientes satisfecho con la labor profesional que realizas?	X		X		X	
14	¿Desarrollas tu labor con interés, disfrutando de tu trabajo?	X		X		X	
15	¿Te comprometes con el logro de metas laborales?	X		X		X	
16	¿Muestras iniciativa en el desarrollo de tu labor?	X		X		X	
Dimensión 2 Motivación extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Te sientes conforme con la remuneración y los beneficios laborales que recibes?	X		X		X	

18	¿Sientes que hay un adecuado reconocimiento a tu buen desempeño?	X		X		X	
19	¿Percibes que se te brinda las suficientes oportunidades de ascenso?	X		X		X	
20	¿Desarrollas tus funciones en un adecuado ambiente laboral que te ofrece buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
Dimensión 3 Motivación social		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Cuidas la calidad de tus interacciones que estableces con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
22	¿Sientes apoyo a tu labor por parte de la administración del hospital?	X		X		X	
23	¿Percibes que predomina la colaboración y cohesión dentro de tu equipo de trabajo?	X		X		X	
24	¿Cumples tus labores con un sentimiento de pertenencia e integración con la organización?	X		X		X	

1 Pertinencia: el ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2 Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

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

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

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable []

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg.Miguel Barrueto Gallegos

DNI:

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático []

Estadístico []

19 de Noviembre de 2025



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Caroline Vínces zarate

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en salud requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Torres Canales, Diana Verónica

DNI 74174701

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Cultura organizacional

Definición operacional: La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Cultura de servicio	Para Robbins ²⁰ la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez	La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Compromiso con la calidad asistencial ▪ Atención orientada al paciente ▪ Empatía y sensibilidad con los pacientes ▪ Comunicación efectiva con los pacientes	Ordinal	Excelente [32-48]
Cultura de trabajo en equipo			▪ Cooperación con los compañeros de trabajo ▪ Fortalecimiento del liderazgo ▪ Predominio de una comunicación asertiva ▪ Toma de decisiones en conjunto		Regular [16-31]
Cultura de desarrollo profesional			▪ Oportunidades de capacitación ▪ Reconocimiento y valoración del desempeño ▪ Ambiente laboral saludable ▪ Buenas relaciones interpersonales		Deficiente [0-15]

Variable 2: Motivación laboral

Definición operacional: La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación intrínseca	Bohórquez et al. ³⁷ consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.	La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Satisfacción con la labor profesional ▪ Interés y disfrute en el trabajo ▪ Compromiso con el cumplimiento de metas ▪ Iniciativa en el desarrollo de la labor	Ordinal	
Motivación extrínseca			▪ Conformidad con la remuneración y beneficios laborales ▪ Reconocimiento al buen desempeño ▪ Oportunidades de ascenso ▪ Adecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo		Excelente [32-48] Regular [16-31] Deficiente [0-15]
Motivación social			▪ Calidad en las interacciones entre compañeros ▪ Apoyo por parte de la administración ▪ Colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo ▪ Sentimiento de pertenencia e integración con la organización		

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE TUMBES, 2025

Nº	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Cultura Organizacional								
	DIMENSION 1: Cultura de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el personal que labora en el hospital se siente comprometido con el logro de la calidad asistencial?	X		X		X		
2	¿Percibe que en el hospital se prioriza por sobre todo la atención orientada al paciente?	X		X		X		
3	¿Percibe que el personal que labora en el hospital muestra empatía y sensibilidad con los pacientes?	X		X		X		
4	¿Percibe que el personal que labora en el hospital establece una comunicación efectiva con los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Cultura de trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que en hospital predomina la cooperación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿En el hospital se promueve el fortalecimiento del liderazgo?	X		X		X		
7	¿En el hospital predomina la comunicación asertiva entre compañeros de labores?	X		X		X		

8	¿En el hospital se toma las decisiones en conjunto?	X		X		X	
DIMENSION 2: Cultura de desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
9	¿El hospital brinda oportunidades de capacitación?	X		X		X	
10	¿En el hospital se reconoce y valora el buen desempeño?	X		X		X	
11	¿En el hospital predomina un ambiente laboral saludable?	X		X		X	
12	¿En el hospital predomina las buenas relaciones interpersonales?	X		X		X	
Variable 2: Motivación laboral							
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Te sientes satisfecho con la labor profesional que realizas?	X		X		X	
14	¿Desarrollas tu labor con interés, disfrutando de tu trabajo?	X		X		X	
15	¿Te comprometes con el logro de metas laborales?	X		X		X	
16	¿Muestras iniciativa en el desarrollo de tu labor?	X		X		X	
Dimensión 2 Motivación extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Te sientes conforme con la remuneración y los beneficios laborales que recibes?	X		X		X	

18	¿Sientes que hay un adecuado reconocimiento a tu buen desempeño?	X		X		X	
19	¿Percibes que se te brinda las suficientes oportunidades de ascenso?	X		X		X	
20	¿Desarrollas tus funciones en un adecuado ambiente laboral que te ofrece buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
Dimensión 3 Motivación social		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Cuidas la calidad de tus interacciones que estableces con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
22	¿Sientes apoyo a tu labor por parte de la administración del hospital?	X		X		X	
23	¿Percibes que predomina la colaboración y cohesión dentro de tu equipo de trabajo?	X		X		X	
24	¿Cumples tus labores con un sentimiento de pertenencia e integración con la organización?	X		X		X	

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable [x]

Aplicable después de corregir []

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Caroline Stephane Vínces Zárate.

DNI: 75763935

Correo electrónico institucional:

Especialidad del validador:

Metodólogo []

Temático [X]

Estadístico []

Tumbes 24 de noviembre del 2025.



Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magíster: Tatiana Alexandra Sánchez Torres

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en salud requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Torres Canales, Diana Verónica

DNI 74174701

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Cultura organizacional

Definición operacional: La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Cultura de servicio	Para Robbins ²⁰ la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez	La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Compromiso con la calidad asistencial ▪ Atención orientada al paciente ▪ Empatía y sensibilidad con los pacientes ▪ Comunicación efectiva con los pacientes	Ordinal	Excelente [32-48]
Cultura de trabajo en equipo			▪ Cooperación con los compañeros de trabajo ▪ Fortalecimiento del liderazgo ▪ Predominio de una comunicación asertiva ▪ Toma de decisiones en conjunto		Regular [16-31]
Cultura de desarrollo profesional			▪ Oportunidades de capacitación ▪ Reconocimiento y valoración del desempeño ▪ Ambiente laboral saludable ▪ Buenas relaciones interpersonales		Deficiente [0-15]

Variable 2: Motivación laboral

Definición operacional: La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación intrínseca	Bohórquez et al. ³⁷ consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.	La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Satisfacción con la labor profesional ▪ Interés y disfrute en el trabajo ▪ Compromiso con el cumplimiento de metas ▪ Iniciativa en el desarrollo de la labor	Ordinal	
Motivación extrínseca			▪ Conformidad con la remuneración y beneficios laborales ▪ Reconocimiento al buen desempeño ▪ Oportunidades de ascenso ▪ Adecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo		Excelente [32-48] Regular [16-31] Deficiente [0-15]
Motivación social			▪ Calidad en las interacciones entre compañeros ▪ Apoyo por parte de la administración ▪ Colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo ▪ Sentimiento de pertenencia e integración con la organización		

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE TUMBES, 2025

Nº	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Cultura Organizacional								
	DIMENSION 1: Cultura de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el personal que labora en el hospital se siente comprometido con el logro de la calidad asistencial?	X		X		X		
2	¿Percibe que en el hospital se prioriza por sobre todo la atención orientada al paciente?	X		X		X		
3	¿Percibe que el personal que labora en el hospital muestra empatía y sensibilidad con los pacientes?	X		X		X		
4	¿Percibe que el personal que labora en el hospital establece una comunicación efectiva con los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Cultura de trabajo en equipo		Si	No	Si	No	Si	No
5	¿Considera que en hospital predomina la cooperación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿En el hospital se promueve el fortalecimiento del liderazgo?	X		X		X		
7	¿En el hospital predomina la comunicación asertiva entre compañeros de labores?	X		X		X		

8	¿En el hospital se toma las decisiones en conjunto?	X		X		X	
DIMENSION 3: Cultura de desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
9	¿El hospital brinda oportunidades de capacitación?	X		X		X	
10	¿En el hospital se reconoce y valora el buen desempeño?	X		X		X	
11	¿En el hospital predomina un ambiente laboral saludable?	X		X		X	
12	¿En el hospital predomina las buenas relaciones interpersonales?	X		X		X	
Variable 2: Motivación laboral							
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Te sientes satisfecho con la labor profesional que realizas?	X		X		X	
14	¿Desarrollas tu labor con interés, disfrutando de tu trabajo?	X		X		X	
15	¿Te comprometes con el logro de metas laborales?	X		X		X	
16	¿Muestras iniciativa en el desarrollo de tu labor?	X		X		X	
Dimensión 2 Motivación extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Te sientes conforme con la remuneración y los beneficios laborales que recibes?	X		X		X	

18	¿Sientes que hay un adecuado reconocimiento a tu buen desempeño?	X		X		X	
19	¿Percibes que se te brinda las suficientes oportunidades de ascenso?	X		X		X	
20	¿Desarrollas tus funciones en un adecuado ambiente laboral que te ofrece buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
Dimensión 3 Motivación social		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Cuidas la calidad de tus interacciones que estableces con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
22	¿Sientes apoyo a tu labor por parte de la administración del hospital?	X		X		X	
23	¿Percibes que predomina la colaboración y cohesión dentro de tu equipo de trabajo?	X		X		X	
24	¿Cumples tus labores con un sentimiento de pertenencia e integración con la organización?	X		X		X	

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Tatiana Alexandra Sanchez Torres

DNI: 72753033

Correo electrónico institucional: sancheztorrest897@gmail.com

Especialidad del validador:

Metodólogo ☐

Temático ☒

Estadístico ☐

19 de noviembre de 2025


Firma del experto informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Magister: Maryuri Acela Sanchez Balladares

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y, asimismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de Gestión en salud requiero validar los instrumentos a fin de recoger la información necesaria para desarrollar mi investigación, con la cual optaré el grado de maestro. El título nombre de mi proyecto de investigación es “Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025” y, debido a que es imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de Gestión.

El expediente de validación que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación
- Matriz de consistencia (anexo 1)
- Matriz de operacionalización de las variables
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos
- Instrumentos de recolección de datos

Expresándole los sentimientos de respeto y consideración, me despido de usted, no sin antes agradecer por la atención que dispense a la presente. Atentamente,



Torres Canales, Diana Verónica

DNI 74174701

Matriz de operacionalización de variables

Variable 1: Cultura organizacional

Definición operacional: La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Cultura de servicio	Para Robbins ²⁰ la cultura organizacional es un marco de principios, pautas, tradiciones, convicciones, procedimientos, intercambios y significados comunes entre los integrantes de una organización, lo que la diferencia de otras, reforzando el sentido de pertenencia, cohesión y solidez	La variable cultura organizacional cuenta con tres dimensiones: i) cultura de servicio, ii) cultura de trabajo en equipo, iii) cultura de desarrollo profesional y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Compromiso con la calidad asistencial ▪ Atención orientada al paciente ▪ Empatía y sensibilidad con los pacientes ▪ Comunicación efectiva con los pacientes	Ordinal	Excelente [32-48]
Cultura de trabajo en equipo			▪ Cooperación con los compañeros de trabajo ▪ Fortalecimiento del liderazgo ▪ Predominio de una comunicación asertiva ▪ Toma de decisiones en conjunto		Regular [16-31]
Cultura de desarrollo profesional			▪ Oportunidades de capacitación ▪ Reconocimiento y valoración del desempeño ▪ Ambiente laboral saludable ▪ Buenas relaciones interpersonales		Deficiente [0-15]

Variable 2: Motivación laboral

Definición operacional: La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).

Dimensiones	Definición conceptual	Definición operacional	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
Motivación intrínseca	Bohórquez et al. ³⁷ consideran que la motivación laboral es el motor que impulsa a los empleados a asumir sus responsabilidades laborales con entusiasmo y compromiso, lo que conlleva orientación, vigor y constancia en la consecución de objetivos.	La variable motivación laboral cuenta con tres dimensiones: i) motivación intrínseca, ii) motivación extrínseca, iii) motivación social y su medición se dará mediante cuestionario con escala de Likert de siempre (4), casi siempre (3), a veces (2), casi nunca (1) y nunca (0).	▪ Satisfacción con la labor profesional ▪ Interés y disfrute en el trabajo ▪ Compromiso con el cumplimiento de metas ▪ Iniciativa en el desarrollo de la labor	Ordinal	
Motivación extrínseca			▪ Conformidad con la remuneración y beneficios laborales ▪ Reconocimiento al buen desempeño ▪ Oportunidades de ascenso ▪ Adecuado ambiente laboral y condiciones de trabajo		Excelente [32-48] Regular [16-31] Deficiente [0-15]
Motivación social			▪ Calidad en las interacciones entre compañeros ▪ Apoyo por parte de la administración ▪ Colaboración y cohesión dentro del equipo de trabajo ▪ Sentimiento de pertenencia e integración con la organización		

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE TUMBES, 2025

Nº	DIMENSIONES/items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
Variable 1: Cultura Organizacional								
	DIMENSION 1: Cultura de servicio	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Considera que el personal que labora en el hospital se siente comprometido con el logro de la calidad asistencial?	X		X		X		
2	¿Percibe que en el hospital se prioriza por sobre todo la atención orientada al paciente?	X		X		X		
3	¿Percibe que el personal que labora en el hospital muestra empatía y sensibilidad con los pacientes?	X		X		X		
4	¿Percibe que el personal que labora en el hospital establece una comunicación efectiva con los pacientes?	X		X		X		
	DIMENSION 2: Cultura de trabajo en equipo	Si	No	Si	No	Si	No	
5	¿Considera que en hospital predomina la cooperación entre compañeros de trabajo?	X		X		X		
6	¿En el hospital se promueve el fortalecimiento del liderazgo?	X		X		X		
7	¿En el hospital predomina la comunicación asertiva entre compañeros de labores?	X		X		X		

8	¿En el hospital se toma las decisiones en conjunto?	X		X		X	
DIMENSION 3: Cultura de desarrollo profesional		Si	No	Si	No	Si	No
9	¿El hospital brinda oportunidades de capacitación?	X		X		X	
10	¿En el hospital se reconoce y valora el buen desempeño?	X		X		X	
11	¿En el hospital predomina un ambiente laboral saludable?	X		X		X	
12	¿En el hospital predomina las buenas relaciones interpersonales?	X		X		X	
Variable 2: Motivación laboral							
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
13	¿Te sientes satisfecho con la labor profesional que realizas?	X		X		X	
14	¿Desarrollas tu labor con interés, disfrutando de tu trabajo?	X		X		X	
15	¿Te comprometes con el logro de metas laborales?	X		X		X	
16	¿Muestras iniciativa en el desarrollo de tu labor?	X		X		X	
Dimensión 2 Motivación extrínseca		Si	No	Si	No	Si	No
17	¿Te sientes conforme con la remuneración y los beneficios laborales que recibes?	X		X		X	

18	¿Sientes que hay un adecuado reconocimiento a tu buen desempeño?	X		X		X	
19	¿Percibes que se te brinda las suficientes oportunidades de ascenso?	X		X		X	
20	¿Desarrollas tus funciones en un adecuado ambiente laboral que te ofrece buenas condiciones de trabajo?	X		X		X	
Dimensión 3 Motivación social		Si	No	Si	No	Si	No
21	¿Cuidas la calidad de tus interacciones que estableces con tus compañeros de trabajo?	X		X		X	
22	¿Sientes apoyo a tu labor por parte de la administración del hospital?	X		X		X	
23	¿Percibes que predomina la colaboración y cohesión dentro de tu equipo de trabajo?	X		X		X	
24	¿Cumples tus labores con un sentimiento de pertenencia e integración con la organización?	X		X		X	

1 Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota. Suficiencia: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable ☒

Aplicable después de corregir ☐

No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Maryuri Acela Sanchez Balladares

DNI: 70048262

Correo electrónico institucional: msanchezb.@untumbes.edu.com

Especialidad del validador:

Metodólogo ☐

Temático ☒

Estadístico ☐

19 de noviembre de 2025



Firma del experto informante

Anexo 4: Confiabilidad

		Nombre de la variable 1: cultura organizacional												Suma de Items
		Dimensión 1: cultura de servicio				Dimensión 2: cultura de trabajo en equipo				Dimensión 3: cultura de desarrollo profesional				
	Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Muestra	1	2	2	2	2	2	0	1	1	2	0	1	2	17
	2	4	3	4	2	2	0	1	2	2	0	1	0	21
	3	2	3	3	2	4	4	3	3	2	1	3	3	33
	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
	5	3	3	2	3	4	3	3	3	1	1	3	3	32
	6	2	2	0	2	2	1	2	3	4	2	0	1	21
	7	3	4	3	3	3	2	3	2	1	1	2	3	30
	8	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	35
	9	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	21
	10	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	38
	11	3	3	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2	25
	12	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	25
	VAR.P	0.56	0.56	0.89	0.22	0.58	1.47	0.52	0.41	0.64	0.91	1.17	0.97	39.97

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	siempre

Fórmula para calcular alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: 12

K-1: 11

$\sum S_i^2$: 8.89

S_T^2 : 39.97

Coefficiente de Alfa de Cronbach

$\alpha = 0.848$

El instrumento es confiable

		Nombre de la variable 2: Motivación laboral												Suma de Items
		Dimensión 1:Motivación intrínseca				Dimensión 2: Motivación extrínseca				Dimensión 3: Motivación social				
	Items	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Muestra	1	3	3	2	3	0	0	0	1	3	0	2	3	20
	2	4	4	3	4	0	2	0	1	3	1	2	3	27
	3	4	4	4	4	0	3	4	2	3	2	3	3	36
	4	3	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	27
	5	4	3	3	4	3	3	1	0	3	1	2	3	30
	6	4	4	4	4	2	2	1	3	4	2	2	2	34
	7	4	4	4	4	4	2	1	3	4	2	2	4	38
	8	4	4	4	4	2	2	2	3	3	3	3	3	37
	9	4	3	2	4	1	0	3	1	2	1	2	3	26
	10	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	43
	11	4	4	4	4	1	2	2	2	4	2	2	4	35
	12	4	4	4	4	1	1	2	1	2	2	2	4	31
	VAR.P	0.15	0.25	0.56	0.20	1.70	0.99	1.83	1.27	0.38	1.06	0.41	0.45	37.17

0	1	2	3	4
Nunca	Casi nunca	a veces	Casi siempre	siempre

Fórmula para calcular alfa de cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

K: 12

K-1: 11

Σ Si²: 9.26

ST²: 37.17

Coefficiente de Alfa de Cronbach

α =0.819

El instrumento es confiable

Anexo 5: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA E INTEGRIDAD CIENTÍFICA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Lima, 15 de septiembre del 2025.

Autor Responsable:

DIANA VERONICA TORRES CANALES

Exp. Nº: 2218-2025

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética e Integridad Científica de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEIC-UPNW) evaluó y **APROBÓ** el siguiente proyecto de investigación:

Proyecto Titulado: “CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE TUMBES, 2025” Versión Nro. 1, con fecha 05/09/2025.

El cual tiene como Autor(es) a:

DIANA VERONICA TORRES CANALES

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

- La **vigencia** de la aprobación es **24 meses** a partir de la emisión de este documento.
- Toda **enmienda** deberá presentarse al CIEIC-UPNW; el proyecto no podrá ejecutarse sin su aprobación previa.
- La constancia de aprobación por el CIEIC **no garantiza** la **aceptación** por parte de las **instituciones** donde pretende ejecutar el trabajo de investigación.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,

Mg. Angelica Karina Minaya Galarreta
Presidente
Comité Institucional de Ética e Integridad Científica
Universidad Privada Norbert Wiener

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigadores: Diana Veronica Torres Canales

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025.

Propósito del estudio

Lo invitamos a participar en un estudio llamado: “Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Privada Norbert Wiener, Diana Veronica torres Canales. El propósito de este estudio es determinar qué tipo de relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes, 2025. Su ejecución ayudará a/permitirá ofrecer valiosos insights para la gestión hospitalaria, proporcionando recomendaciones basadas en evidencia para mejorar la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de enfermería del Hospital Regional de Tumbes.

Procedimientos Si usted decide participar en este estudio, se le realizará lo siguiente:

- Responder el cuestionario de preguntas.

La entrevista/encuesta puede demorar unos 45 minutos y (según corresponda, añadir a detalle). Los resultados de la encuesta se le entregarán a usted en forma individual o almacenarán respetando la confidencialidad y el anonimato.

Riesgos Su participación en el estudio “Ninguno”

Beneficios parte de una contribución al mejoramiento de la cultura y motivación laboral en beneficio de una buena atención a los pacientes.

Costos e incentivos Usted no deberá pagar nada por la participación. Tampoco recibirá ningún incentivo económico ni medicamentos a cambio de su participación.

Confidencialidad Nosotros guardaremos la información con códigos y no con nombres. Si los resultados de este estudio son publicados, no se mostrará ninguna información que permita su identificación. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio.

Si usted se siente incómodo durante el cuestionario, podrá retirarse de este en cualquier momento, o no participar en una parte del estudio sin perjuicio alguno. Si tiene alguna

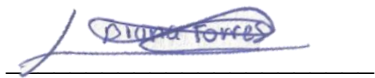
inquietud o molestia, no dude en preguntar al personal del estudio. Puede comunicarse con el (Diana Veronica Torres Canales) (indicar número de teléfono: 956581768) o al comité que validó el presente estudio, Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

CONSENTIMIENTO Acepto voluntariamente participar en este estudio. Comprendo qué cosas pueden pasar si participo en el proyecto. También entiendo que puedo decidir no participar, aunque yo haya aceptado y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento. Recibiré una copia firmada de este consentimiento.

Firma del Participante

Nro DNI

Nombres completos del participante

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Diana Torres", is written over a horizontal line.

Firma del investigador

Nombre del investigador: Diana Veronica Torres Canales

DNI: 74174701

Investigador

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de los datos



"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

Tumbes, 12 de diciembre del 2025.

OFICIO N°1969 -2025/GOB.REG.TUMBES-DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE

Señor:

KHRISTIAN VIGIL VEGA

Secretaria General

UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER SA.

Presente.-

ASUNTO : SOBRE AUTORIZACIÓN DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS.

REFERENCIA : a) CARTA N°0412-2025-GYT-UPNW-CP
b) INFORME N° 124-2025/DRST-HR-JAMO-II-2-T-DE-U.AP.DOC.INVG.
Reg. N° 2920449 / 2679658

De mi mayor consideración;

Mediante el presente me dirijo a usted, para expresarle mis afectuosos saludos y en atención al documento de la referencia a), mediante el cual solicita Autorización de Ejecución de Proyecto de Tesis para la estudiante DIANA VERONICA TORRES CANALES.

Ante ello, la Jefa de la Unidad de Apoyo a la Docencia mediante el documento de la referencia b), informa que habiendo revisado el expediente presentado y habiendo cumplido con presentar los documentos exigidos a quienes se encuentran interesados en realizar investigaciones en seres humanos en nuestra institución **es Factible atender su Solicitud**, para que para la estudiante **DIANA VERONICA TORRES CANALES** ejecute su Proyecto de Tesis titulado **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL HOSPITAL REGIONAL DE TUMBES"**, debiendo cumplir con la aplicación del consentimiento informado para garantizar que la investigación se realice bajo los principios fundamentales del respeto por la vida, la salud, la autodeterminación, la dignidad y el bienestar de los sujetos a investigar, debiendo al finalizar el proceso realice la socialización de los resultados de la investigación científica en nuestra institución, se adjunta al presente el respectivo informe para su conocimiento y cumplimiento respectivo.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para manifestarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente;

HLBH/DE

Cc:

Archivo

FOLIOS: _____

GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
HOSPITAL REGIONAL "JAMO" II-2 TUMBES
Dr. Harold Leoncio Burgos Herrera
(E) DIRECTOR EJECUTIVO
DNI 07610468 • GMP 029799

N° DOC.	02921996
N° EXP	02679658

HOSPITAL REGIONAL II-2 "JAMO" TUMBES

Calle 24 de Julio N° 565 – Tumbes

Página Web: www.hrijt.gob.pe

18% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 16%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 15%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 16% Fuentes de Internet
- 7% Publicaciones
- 15% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	Universidad Wiener on 2026-01-20	4%
2	Internet	apirepositorio.unh.edu.pe	4%
3	Internet	repositorio.uwiener.edu.pe	2%
4	Internet	repositorio.upeu.edu.pe	1%
5	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	1%
6	Trabajos entregados	Universidad Catolica de Trujillo on 2024-08-04	<1%
7	Trabajos entregados	uwiener on 2024-04-05	<1%
8	Trabajos entregados	Universidad Privada San Juan Bautista on 2026-02-10	<1%
9	Internet	dspace.unitru.edu.pe	<1%
10	Trabajos entregados	uwiener on 2024-05-21	<1%
11	Publicación	Coaquira Molleapaza, Frank Wilson. "Cultura organizacional y motivación laboral ...	<1%