



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los  
trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Ruiz Espinoza, Magdaly del Carmen ([orcid.org/0000-0002-9843-0505](https://orcid.org/0000-0002-9843-0505))

**ASESORES:**

Mag. Alban Villarreyes, Victoria Amanda ([orcid.org/0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

Dr. Saavedra Olivos, Juan José ([orcid.org/0000-0001-8191-8988](https://orcid.org/0000-0001-8191-8988))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA — PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

Dedico esta tesis, a mis padres, por ser el apoyo constante que un hijo necesita, a mis hermanos, por estar siempre conmigo y a mi hijo por ser la fuente de mi fortaleza para seguir adelante.

Asimismo, a los asesores que me brindaron los aportes suficientes para terminar con éxito mi tesis.

## **AGRADECIMIENTO**

Primeramente, agradezco a DIOS, por brindarme salud y bendecir cada una de mis proyectos propuestos en mi vida, así, como mantener sanos a mi familia fuente de mi fortaleza y mis ganas de superarme cada día tanto a nivel personal como profesional.

Asimismo, agradezco a mis asesores que me brindaron los aportes suficientes para terminar con éxito mi tesis.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesores de Tesis titulada: "Relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023", cuyo autor es RUIZ ESPINOZA MAGDALY DEL CARMEN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 09 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
ALBAN VILLARREYES VICTORIA AMANDA <b>DNI:</b> 03832991 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8077-3860	Firmado electrónicamente por: ALBANVV el 09-08- 2023 15:06:24
SAAVEDRA OLIVOS JUAN JOSE <b>DNI:</b> 03874808 <b>ORCID:</b> 0000-0001-8191-8988	Firmado electrónicamente por: JJSAAVEDRAO el 09-08-2023 16:07:11

Código documento Trilce: TRI - 0646254



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Originalidad del Autor**

Yo, RUIZ ESPINOZA MAGDALY DEL CARMEN estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Firma</b>
RUIZ ESPINOZA MAGDALY DEL CARMEN <b>DNI:</b> 46538523 <b>ORCID:</b> 0000-0002-9843-0505	Firmado electrónicamente por: DRUIZES2590 el 29- 08-2023 18:58:38

Código documento Trilce: INV - 1300418

## ÍNDICE DE CONTENIDO

<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR</b>	<b>vi</b>
<b>DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES</b>	<b>v</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE GRAFICOS Y FIGURAS</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>4</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>12</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	<b>12</b>
3.2. Variables y operacionalización	<b>12</b>
3.3. Población, muestra y muestreo	<b>14</b>
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	<b>16</b>
3.5. Procedimientos	<b>19</b>
3.6. Método de análisis de datos	<b>19</b>
3.7. Aspectos éticos	<b>19</b>
<b>IV. RESULTADOS</b>	<b>20</b>
<b>V. DISCUSIÓN</b>	<b>24</b>
<b>VI. CONCLUSIONES</b>	<b>30</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES.</b>	<b>31</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>32</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>33</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01. <i>Muestra del estudio</i>	16
Tabla N° 02. <i>Validación de juicios de expertos</i>	17
Tabla N° 03. <i>Confiabilidad de la variable cultura organizacional</i>	18
Tabla N° 04. <i>Confiabilidad de la variable motivación laboral</i>	18
Table N° 05. <i>Tabla descriptiva del objetivo general</i>	20
Table N° 06. <i>Tabla descriptiva del objetivo específico 1</i>	21
Tabla N° 07. <i>Tabla descriptiva del objetivo específico 2</i>	22
Table N° 08. <i>Tabla descriptiva del objetivo específico 3</i>	23

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, Como objetivo específico 1, Identificar las características que tiene la cultura organizacional de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, Como objetivo específico 2, Identificar las características que tiene la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023. La metodología de investigación fue de tipo básica, descriptiva correlacional, diseño no experimental, la investigación tuvo una población de 80 trabajadores administrativos de los cuales se tomó como muestra a 66 trabajadores administrativos, se aplicó como técnica de investigación la encuesta, y como instrumento un cuestionario con el coeficiente de fiabilidad de alfas de Cronbach de 0.857 y 0.836, los resultados fueron procesados en el software SPSS v.25. obteniendo como resultados que del 100% de trabajadores, el 53.03% consideran que existe una relación media entre cultura organizacional y motivación laboral, asimismo se determinó que las dimensiones que influyen en la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral es el trabajo en equipo por parte de la cultura organizacional y el reconocimiento por parte de la motivación laboral.

**Palabras clave:** cultura organizacional, motivación laboral, trabajo en equipo, reconocimiento, dimensiones.



## ABSTRACT

The present investigation had as a general objective to determine the relationship between organizational culture and the labor motivation of the workers of a district municipality in the North of Piura 2023, As specific objective 1, Identify the characteristics of the organizational culture of a district municipality in the North of Piura 2023, As specific objective 2, Identify the characteristics of the labor motivation of the workers of a district municipality in the North of Piura 2023. The research methodology was basic, descriptive, correlational, non-experimental design, the research had a population of 80 administrative workers of which 66 administrative workers were taken as a sample, the survey was applied as a research technique, and as an instrument a questionnaire with the reliability coefficient of Cronbach's alphas of 0.857 and 0.836, the results were processed in the SPSS software v.25. obtaining as results that of 100% of workers, 53.03% consider that there is an average relationship between organizational culture and work motivation, it was also determined that the dimensions that influence the relationship between organizational culture and work motivation is teamwork by part of the organizational culture and recognition by part of work motivation

**Keywords:** organizational culture, work motivation, teamwork, recognition, dimensions.

## **I. INTRODUCCIÓN.**

Viviendo en una era moderna, con tecnología a la mano, motivo por el cual se está más informado de los acontecimientos que suceden en nuestro país; tal es así, que hoy en día se puede revisar cada recurso financiero que llegan a los diferentes gobiernos de nuestro Perú, con la ayuda de la tecnología el Ministerio de Economía y Finanzas del estado peruano, ha implementado una plataforma informativa de acceso libre que permite informar los ingresos económicos que llegan a las diferentes regiones, provincias y distritos.

Villena y Rojas (2018), manifiestan que para tener una administración eficaz los responsables de las instituciones públicas deben mantener una conducta ética. Es por ello que los gobiernos de turno deben conocer bien las carencias del sector donde fueron elegidos con el fin de distribuir e invertir cada recurso que llega a su gobierno; para ello se debe de contar con un equipo de trabajo bien capacitados que ayude a cumplir metas y objetivos. Los funcionarios o servidores públicos que integran el equipo de trabajo de una entidad del estado, y sobre todo aquellos que se encargan de administrar cada uno de los recursos financieros, deben tener conocimiento de lo que implica administrar, distribuir y ejecutar el presupuesto del estado de forma correcta y sin corrupción, así se garantizará la consecución de los objetivos destinados a elevar la calidad de vida de los ciudadanos.

Olivera, Córdova y Alba, (2018), definen la cultura organizacional como un método de investigación que nos permite comprender la circunstancia cultural que prevalece en una organización en un momento determinado, a partir de este estudio se pueden identificar los posibles problemas de la cultura de cada trabajador y revisar las posibles soluciones para aprovechar las oportunidades que ayuden a mejorar la relación cultural entre los trabajadores para lograr un mismo objetivo. Es por ello que los funcionarios o servidores encargados de administrar los recursos financieros del estado, deben de contar con un alto grado de cultura organizacional, ya que esto les ayudará a interactuar mejor entre compañeros y a compartir experiencias laborales con el fin de generar ideas que se apliquen para el cumplimiento de metas y que los resultados positivos para los trabajadores de la empresa sean un reflejo de su rendimiento.

Sánchez (2020), sostiene que la sociedad ha llegado a comprender que las personas son las que hacen realidad los objetivos y, en consecuencia, lo que hace que una organización tenga éxito. Es por ello que, investigar los factores que influyen en la motivación y el rendimiento de las personas es cada vez más crucial. Teniendo en cuenta lo manifestado se sostiene que las entidades públicas deben valorar el trabajo realizado por cada funcionario o servidor con el único fin de que se sientan identificados con la entidad donde laboran, para que puedan cumplir los objetivos trazados sabiendo que su labor es reconocido y recompensado por la entidad.

Por otra parte, Díaz, (2017), hace hincapié en la importancia de gestionar la cultura organizativa y la motivación laboral, estableciéndola como fundamento de toda institución y afirmando que se hará patente en todos los comportamientos de los empleados. Si se utiliza correctamente, puede fortalecer cualquier organización ayudando a las personas a empatizar con sus objetivos estratégicos, valores fundamentales y comportamientos deseables. Esto fomenta la cooperación, el compromiso y la consecución de los objetivos de la organización.

En ese sentido puedo exponer lo importante que sería implementar capacitaciones acerca de lo que significa la cultura organizacional y la motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, ya que por ser entidades distritales carecen de estos servicios y los funcionarios o servidores públicos que laboran, manifiestan una desorganización cultural y sobre todo no tienen motivación laboral y solo cumplen su día de trabajo, esto se puede visualizar, por remuneraciones bajas, personal nuevo sin experiencia que ocupa cargos importantes, falta de reconocimiento laboral, entre otros factores.

Por lo expuesto se formuló como problema general ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023?

Por otra parte, el proyecto de investigación se justificó en la importancia de conocer la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de una

municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023. Ya que tratándose de entidades del estado creadas para cumplir con el crecimiento económico y tecnológico de la ciudadanía de este sector, los profesionales que dirigen y administran los recursos financieros de la entidad, tendrán que aplicar la cultura organizacional para que les ayude a interactuar mejor entre compañeros y a compartir sus experiencias laborales, con el fin de generar ideas que se apliquen para el cumplimiento de metas y se refleje en resultados positivos para el beneficio de la población. Respecto a la justificación metodológica, fue de tipo básica, su enfoque fue cuantitativo porque los resultados fueron cuantificables, objetivos y precisos además tuvo un diseño transversal no experimental, por no existió manipulación de ninguna de sus variables en estudio.

El proyecto de investigación tuvo como objetivo general, informar la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023; y; como objetivos específicos, 1. Identificar las características que tiene la cultura organizacional de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023; 2. Identificar las características que tiene la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023; 3. Identificar las dimensiones que influyen en la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023.

Este proyecto de investigación es importante porque conoceremos la cultura organizacional y la motivación laboral con el fin de aplicar principios técnicos orientados únicamente a cumplir objetivos trazados con el fin de beneficiar a la ciudadanía.

Por último, se plantea como hipótesis general de investigación, Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en una Municipalidad Distrital al Norte de Piura, 2023.

## II. MARCO TEÓRICO.

comenzaremos mencionando los antecedentes internacionales en el cual tenemos a Gregorio y Jorge (2022), Escribe en su artículo de investigación científica que "Debido al potencial que encierra para el crecimiento de las empresas, la cultura organizativa se ha posicionado recientemente como un factor estratégico, y la investigación sobre ella en naciones en desarrollo como Colombia ha cobrado importancia, aunque aún es insuficiente la investigación científica sobre el tema a pesar de los avances tecnológicos". Una perspectiva interesante surge al considerar que en las organizaciones frecuentemente se presentan tensiones o demandas contradictorias. Entre más globales y competitivos sean los entornos y más complejos los procesos internos, estas demandas contradictorias se vuelven más persistentes y las empresas deben estar preparadas para atenderlas simultáneamente. Para Chanta y Reilly (2016) La cultura organizativa tiene varias definiciones, algunas de las cuales son contradictorias y tienen implicaciones matizadas. A pesar de las pruebas teóricas y empíricas, no hay acuerdo sobre la idea y los resultados, ya que tiene numerosos significados. De acuerdo a ello llega a la conclusión que, la cultura organizacional es un asunto estratégico para el desarrollo de las organizaciones y la búsqueda de ventajas competitivas sostenibles, en tanto que esta gobierna el comportamiento de las personas y puede ser un obstáculo o una fortaleza para el logro de ciertos objetivos.

Naira (2021), en su artículo de investigación sostiene que, La cultura organizativa es un conjunto de significados que comparten todos los miembros de un grupo. Esta definición incluye tanto la cultura que permite a sus miembros llegar a un acuerdo sobre lo que constituye un comportamiento adecuado. De acuerdo a ello se puede opinar que la administradora boliviana de carreteras empresa sujeta al estudio la cual utiliza el modelo del clan si estarían aplicando la cultura organización por el tipo de modelo que utilizan, una de las cualidades distintivas de este modelo es que busca áreas donde pueda darse la coordinación y la comunicación abierta, independientemente de las políticas públicas y las jerarquías que están conectadas con los procesos y procedimientos. Estos procesos y procedimientos se concentran en los

siguientes puntos: orientación para colaborar y facilitar, liderazgo mentor, formador de equipos, compromiso, generador de valores como la comunicación, desarrollo del personal y participación.

María (2022), en su artículo científico sostiene que, La consecución de los objetivos institucionales se ve favorecida en gran medida por la motivación laboral. Mantener la motivación de los empleados es crucial para que vuelvan a estar dispuestos a esforzarse mucho e incluso a superar las expectativas de rendimiento, lo que aumenta la producción y ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos. Numerosos procesos sociales han cambiado como consecuencia de Covid-19. Debido a las altas tasas de morbilidad y mortalidad del coronavirus, esta situación obligó a varias naciones a promulgar políticas de aislamiento para proteger a sus ciudadanos. Las organizaciones tuvieron que adoptar la normativa del Trabajo a Distancia como un enfoque especial y temporal, ya que debían continuar sus procesos de producción, aunque estuvieran aisladas. Estos cambios involuntarios afectaron a la motivación y la satisfacción laboral de los empleados, lo que a su vez repercute en el rendimiento laboral y la consecución de los objetivos de la organización. En ese sentido Sapien, Piñon, Valles y Gutierrez (2019), dieron el siguiente alcance. Trabajar desde casa permitirá satisfacer otras necesidades, como pasar tiempo con los amigos y la familia, descansar lo suficiente, mantener una buena salud y encontrar un trabajo cómodo. Basándose en la Teoría de la Motivación de Herzberg, este artículo examina los efectos del TR en la motivación de los empleados. concluyendo que, dado a que cada persona es única y excepcional, podemos deducir de sus comportamientos que sus motivaciones son relativas y cambian en función de sus necesidades y a las diferentes situaciones relacionadas al entorno laboral con el fin de cumplir de manera positiva los objetivos.

Froylan (2015), en su artículo de investigación sostiene que, el estímulo emocional que nos impulsa a actuar es lo que nos da motivación. Ciertos comportamientos pueden ser desencadenados por una necesidad o un impulso. En el trabajo, los esfuerzos positivos o negativos se ven influidos por una confluencia de todos los componentes que lo integran. Saber qué nos impulsa aumenta la probabilidad de que alcancemos nuestros objetivos personales y

profesionales. de acuerdo a ello concluye que, en las empresas bancarias de la ciudad de México, aunque los empleados perciben que los salarios no son del todo satisfactorios y no están seguros de si hay posibilidades de hacer carrera dentro de la empresa, sienten sin embargo un fuerte compromiso con la organización porque consideran que los valores y objetivos de la empresa son los suyos propios. Además, son conscientes de la finalidad de su trabajo y de lo que se espera de ellos.

En los antecedentes nacionales comenzaremos mencionando a Jhanet y Joyce (2022), en su artículo científico de investigación sostuvieron que, Los efectos de la cultura organizativa pueden observarse en dos ámbitos clave de la vida de una persona, estos son, el lugar de trabajo y el espacio personal, y pueden tener efectos beneficiosos o negativos. Las organizaciones que se esfuerzan por mejorar continuamente exhiben su propia cultura organizativa, que se centra en las creencias, valores y tradiciones que cada empleado tiene tanto dentro como fuera del lugar de trabajo. Esto se aplica a las metodologías de rendimiento, la estructura organizativa y la forma en que los empleados interactúan entre sí. De acuerdo a ello se llega a la conclusión que la cultura organizativa no debe imponerse rígidamente, sino que debe incorporarse al proceso de contratación como información de la empresa y ser compartida por los empleados con más experiencia para que refleje la cultura de la empresa en su conjunto.

Liliana (2021), en su artículo de investigación sostiene que la cultura organizacional nace la forma en que interactúan sus miembros, junto con sus jerarquías sociales, roles, estructuras, rituales y pautas de comportamiento. El lenguaje, el simbolismo, las ideologías, la identidad y la filosofía también están entrelazados. El comportamiento organizativo y el entorno laboral son dos factores para los que los departamentos de recursos humanos de las empresas se concentran en crear estrategias. Según Kast y Rosenzweig (1988), los factores que permiten la integración organizativa e impulsan a los empleados a seguir las normas implican compartir puntos de vista, emociones y actitudes en relación con cuestiones sociales y laborales. Según Uttal (1983), Los empleados moldean su conducta de acuerdo con las normas e ideales establecidos por la empresa. En base a esto, llega a la conclusión de que la cultura organizacional

sí tiene un impacto significativo en la estructura organizacional de una universidad privada en Lima. Por ejemplo, los canales formales, las reglas organizacionales, el formalismo, las obligaciones, las políticas, las jerarquías y los reglamentos están presentes en la organización y son considerados de manera similar por el personal administrativo elegido de una universidad privada de Lima.

Belly y Gabriel (2019), en su artículo de investigación sostienen que, La motivación es la persecución de una necesidad, una persecución que suele centrarse en la realización de tareas concretas destinadas a aliviar la tensión provocada por la necesidad. En consecuencia, cuando dicho impulso se centra en un bien o servicio concreto, aparece el deseo, un estado motivacional con un nombre distinto. De acuerdo a ello se puede decir que hay organizaciones que no siempre están en el nivel deseado, esto se debe a diversos factores, entre los que se encuentran que con frecuencia los directivos no conocen las herramientas adecuadas para fomentar la motivación, no se fomenta la autonomía y la participación que permita la aportación de ideas para mejorar los distintos aspectos de la empresa, no se favorece un ambiente de trabajo con relaciones positivas entre las distintas áreas, el salario de los empleados es insuficiente, la rigidez de los horarios provoca que el empleado esté insatisfecho con su trabajo y, finalmente, debido a esta circunstancia, la producción de la empresa decae y ésta es incapaz de cumplir sus objetivos. Llegando a la conclusión que, Conocer los posibles problemas de rendimiento que pueden tener los empleados en el trabajo es crucial para determinar si las políticas de recursos humanos vigentes son adecuadas o no. Dado que la conducta es esencialmente un proceso constante de resolución de problemas y gratificación de demandas a medida que se producen, creemos que la motivación humana es cíclica.

Maximiliana (2019), en su artículo de investigación, manifiesta que según, Abraham Maslow desarrolló la teoría de la motivación, a veces conocida como la jerarquía de las necesidades, y planteó la hipótesis de que cada persona o sujeto tiene una jerarquía de cinco necesidades, siendo las siguientes las más importantes: las físicas. Abarca las necesidades físicas básicas del individuo,



como la alimentación, el agua, el cobijo y la seguridad. Incluye la atención social y la protección contra el daño, tanto físico como emocional. Podemos descubrir el resultado, la sensación de estima, aceptación y necesidad. Además de elementos externos como el estatus, el reconocimiento y la atención, también identificamos factores internos como la autoestima, la autonomía y el logro. Es el deseo de realizar el propio potencial e incluye la expansión y el desarrollo de las propias capacidades. Es por ello que determina que un trabajador motivado muestra sistemáticamente un mejor rendimiento laboral. Para disponer de un capital humano que no funcione mecánicamente, sino que sea participativo en el trabajo que realiza y entregado a la empresa, las empresas prestan ahora mucha atención a la motivación de sus empleados.

Por el lado de las bases teóricas, empezaremos definiendo a la variable Cultura Organizacional, según Carlos y Jenny (2013), En la disciplina de los estudios organizativos, la cultura organizativa es la tendencia más destacada. Aun así, se puede argumentar que la palabra "cultura" ha pasado a utilizarse exclusivamente en la jerga de la gestión. Algunos teóricos sostienen que ha desbancado a los estudios sobre estructura formal, entorno organizativo y burocracia, que durante tanto tiempo predominaron en el tiempo y los recursos de investigación, y ha crecido hasta situarse entre los campos más cruciales de la más significativas de la investigación organizativa. Podría incluso afirmarse que es el área más activa de la teoría organizativa.

Asimismo, determinan que la teoría del laissez-faire de Smith, el "paradigma cultural" ha producido más literatura que toda la teoría organizativa junta. Esto podría dar la impresión de que la cultura organizativa tiene un marco conceptual claramente definido, pero tras años de debate cultural, existe una abundante literatura sobre cultura organizativa que se caracteriza por puntos de vista teóricos opuestos sobre la idea de cultura, su significado, su sentido y su dinámica.

Zulma (2013), define que la cultura organizativa ofrece un punto de referencia para los miembros del grupo, funciona como un código de conducta y afecta al trato que reciben los empleados en el trabajo y a la estabilidad de su empleo. En general, se puede afirmar que las empresas de éxito siempre están

dispuestas a aprender cosas nuevas. Esto implica crear un entorno propicio para el aprendizaje continuo y poder ofrecer a los empleados seguridad laboral a largo plazo dentro de la empresa.

Por el lado de las dimensiones sobre cultura organizacional, mencionaremos nuevamente a Liliana (2021), que considera que una cultura organizativa fuerte es un componente necesario. Para proponer la creación de estrategias que propicien el cambio necesario para que se alcancen los objetivos sugeridos, los empleados encargados de gestionar la cultura de la institución deben examinar los aspectos más pertinentes de la misma. De esta manera hace referencia a las siguientes dimensiones; 1. Estrategia; 2. Estructura; 3. Trabajo en grupo; 4. Liderazgo; 5. Innovación; 6. Orientación a resultados; 7 orientación a personas.

- Estrategia. Incluye una amplia estrategia destinada a lograr un objetivo. De este modo, puede considerarse un componente de una visión más amplia.
- Estructura. Es una representación visual que resume la división del trabajo y las relaciones entre cada unidad organizativa y actividad con el fin de mejorar la coordinación y la comunicación.
- Trabajo en grupo. Mejora la motivación y la creatividad, facilita la consecución de objetivos y favorece las habilidades sociales de las personas. El trabajo en equipo es una cualidad muy buscada por las empresas y es un talento que el mercado laboral valora mucho.
- Liderazgo. Es la capacidad de una persona para persuadir, inspirar, planificar y llevar a cabo acciones que impliquen tanto a individuos como a grupos dentro de un marco de valores para alcanzar sus metas y objetivos.
- Innovación. Son ejemplos de políticas empresariales que fomentan la creatividad animando a los empleados de todos los departamentos a idear conceptos que se aparten de la norma e inventen nuevos métodos de funcionamiento.
- Orientación a resultados. Su objetivo es hacer que los procesos de trabajo sean más eficaces y eficientes. Además, hace hincapié en los objetivos a

corto plazo y fomenta el uso de menos recursos, tanto humanos como materiales.

- Orientación a personas. Hace hincapié en el crecimiento profesional y personal de su plantilla, promueve los ideales de la sociedad y fomenta la inspiración y el empuje. Su objetivo es satisfacer tanto a clientes como a empleados y es integradora.

En lo que concierne a la variable de motivación laboral, Ignacio (2020), Los componentes que influyen en la intensidad, la dirección y la perseverancia del esfuerzo de una persona se denominan motivación. La fuerza de la intención de una persona se denomina intensidad. Cuando se habla de motivación, la mayoría de las personas tienden a concentrarse en este aspecto. Sin embargo, a menos que el esfuerzo se dirija de forma ventajosa para la organización, es poco probable que los efectos favorables sobre el rendimiento laboral se deben a la alta intensidad. Por lo tanto, es importante tener en cuenta tanto la calidad del esfuerzo como su intensidad. El esfuerzo que debe buscarse es el que está centrado y alineado con los objetivos de la organización.

Idalberto (2009) explica que un proceso psicológico fundamental es la motivación. Junto con la percepción, las actitudes, la personalidad y el aprendizaje, es uno de los elementos más importantes para comprender el comportamiento humano. El entorno y otros procesos mediadores están en contacto con él. La motivación no puede visualizarse, al igual que los procesos cognitivos. Es una idea abstracta que nos ayuda a comprender cómo se comportan las personas.

Paola (2019), Considere que la motivación laboral permite principalmente desarrollar un entorno de apoyo para el trabajador, que a su vez motiva a la persona a iniciar, mantener y dirigir su comportamiento con el fin de obtener una recompensa, que puede ser interna (satisfacción por completar una tarea) o externa (un premio).

Asimismo, se menciona las dimensiones de la variable de motivación laboral, la cual según Paola (2019), hace referencia a las investigaciones realizadas por

Robbins y Coulter (2014) en la cual plantean seis dimensiones relacionadas con la motivación laboral, 1. el reconocimiento; 2. Logro; 3. Progreso; 4. crecimiento personal; 5. responsabilidad y 6. reto profesional. El autor considera las características como importantes impulsores de la motivación que configuran el modo en que las personas actúan para alcanzar objetivos y determinan si esos objetivos tienen éxito o no.

- Reconocimiento. Es una táctica utilizada para mostrar gratitud, inspirar a los trabajadores y fomentar el comportamiento deseado en el lugar de trabajo.
- Logro. La motivación personal es lo que nos empuja a desarrollar los hábitos, habilidades o destrezas necesarios para avanzar profesionalmente.
- Progreso. Implica ofrecer posibilidades de avance y progreso a los trabajadores.
- Crecimiento personal. El desarrollo personal es crucial tanto para los empresarios como para los empleados, por lo que si anima a los empleados a hacerlo mientras están en el trabajo, ayudará a su equipo a estar mejor preparado para afrontar los retos de la economía moderna y alcanzar los objetivos fijados.
- Responsabilidad. Consiste en cumplir compromisos que adquirimos para generar confianza y tranquilidad en las personas, teniendo en cuenta que toda responsabilidad está estrechamente unida a la obligación y al deber.
- Reto profesional. Se trata de un objetivo que suele ser difícil de alcanzar, que normalmente requiere esfuerzo. Como nos dan la oportunidad de completar algo crucial para nuestra propia satisfacción, los retos sirven para mantenernos motivados.

### **III. METODOLOGÍA.**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación.**

##### **3.1.1. Tipo de investigación:**

La investigación fue de tipo básico porque su objetivo es conocer más sobre las causas subyacentes de algunos hechos o fenómenos observables relacionados con la administración de una institución pública y la gestión del capital humano, sin que ello implique una orientación hacia una aplicación particular (Martínez-Gonzales, 2023).

##### **3.1.2. Enfoque:**

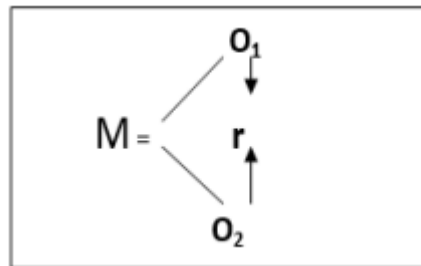
Dado que los resultados eran exactos, mensurables y objetivos, se adoptó un método cuantitativo. Además, se enmarcó en la categoría de investigación descriptivo-correlacional, descriptivo porque describió la realidad tal cual es la cultura organizacional y la motivación laboral de los encuestados, (Hernández, 2018). y correlacional porque buscó hallar el grado de relación entre las dos variables, según (Gallardo, 2017), el objetivo de estudiar el grado de relación o parentesco entre variables se persigue mediante los estudios de correlación, que integran variables a través de patrones predecibles en poblaciones o agrupaciones.

##### **3.1.3. Diseño de investigación:**

Se trató de un estudio transversal no experimental, transversal porque recolectó dentro del año 2023 la información necesaria que respondió al objetivo planteado y comprobó la hipótesis, no experimental porque no realizó experimento alguno, es decir no existió manipulación de variables, observándose de manera natural los hechos o fenómenos ocurridos. Su objetivo fue caracterizar variables, examinar su ocurrencia y relaciones en un período específico. (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 151).

### Figura N° 01.

Diseño de la investigación.



Donde:

**M** = Muestra de la población de estudio.

**O<sub>1</sub>** = Variable 1: Cultura organizacional.

**O<sub>2</sub>** = Variable 2: Motivación laboral.

**r** = Correlación entre las variables.

### 3.2. Variable y operacionalización.

#### Variable 1: Cultura organizacional.

**Definición conceptual:** Según Liliana (2021), La mayoría de los autores definen la cultura organizativa como holística, lo que significa que el todo es mayor que la suma de sus partes; también afirman que la historia de la empresa está conectada con los símbolos y rituales estudiados por los antropólogos; se crea y mantiene a través de la interacción social; y es blanda y difícil de cambiar. La programación mental colectiva es lo que distingue a los miembros de una organización de los de otra.

**Definición operacional:** En este trabajo de investigación se estudiará la cultura organizacional ya que eso les ayudará a interactuar mejor entre compañeros y a compartir sus experiencias laborales con el fin de generar ideas que se apliquen para el cumplimiento de metas y se refleje en resultados positivos para el beneficio de la población. (Liliana, 2021).

**Dimensiones:** Estrategia, estructura, trabajo en grupo, liderazgo, innovación, orientación a resultados, orientación a personas. (Liliana, 2021).

### **VARIABLES 2: MOTIVACIÓN LABORAL.**

**Definición conceptual:** El nivel de esfuerzo que realiza una persona para lograr un objetivo o completar una tarea se conoce como motivación laboral. Por lo tanto, es crucial realizar un diagnóstico que identifique todos los factores que impiden que una determinada actividad alcance sus objetivos y metas. Esta información también es útil para mejorar el rendimiento individual, lo que aumenta el compromiso de ambas partes y contribuye a mejorar el ambiente de trabajo. Paola (2019).

**Definición operacional:** En este trabajo de investigación se estudiará la motivación laboral con el fin de determinar la relación con la satisfacción tanto con el cargo que desempeña en la organización como por el tipo de trabajo que realiza, Paola (2019).

**Dimensiones:** Reconocimiento, logro, progreso, responsabilidad, reto personal, crecimiento personal, Paola (2019).

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

**3.3.1. Población.** Según, Condorito (2020), define a la población como el elemento accesible o unidad de análisis que pertenece al ámbito especial donde se desarrolla el estudio. Por lo tanto, la población para este proyecto de investigación será 80 trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura.

- **Criterio de inclusión.** Dentro del proyecto de investigación fueron incluidos 66 trabajadores administrativos (jefes de oficina y áreas), de una municipalidad distrital al Norte de Piura, principalmente por ser responsables de oficina y estar

pendientes del desarrollo de actividades que hacen que la entidad cumpla con sus objetivos, con la unidad finalidad de beneficiar al ciudadano

- **Criterio de exclusión:** en lo que se refiere a los criterios de exclusión, 14 trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, fueron excluidos, por tener contratos de lo locación de servicios, y no tener responsabilidad funcional directa dentro de la entidad.

**3.3.2. Muestra.** Según, Condorito (2020), define a la muestra como la parte representativa de una población, las cuales cuentan con las mismas características generales de la población. Por lo tanto, la muestra para este proyecto de investigación será, 66 trabajadores Administrativos de una Municipalidad distrital al Norte de Piura.

#### **Figura N° 02**

Cálculo de población finita

$$n = \frac{NZ^2P(1 - P)}{(N - 1)E^2 + Z^2P(1 - P)} =$$

Donde:

**n** = Tamaño de la muestra

**P** = probabilidad de ocurrencia del evento = 0.5

**Q** = (1 - P)

**E** = error = 5% = 0.05

**Z** = 1.95 (para un nivel de confianza del 95%)

**N** = Población de estudio.



**Tabla N° 01.**

Muestra del estudio

Población	Muestra de acuerdo al cálculo de población finita
80	66

*Nota: El autor.*

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

#### **3.4.1. Técnicas:**

Como técnica de investigación se utilizó la encuesta (cuestionario) el cual fue aplicada a 19 trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, que participaron voluntariamente en este proyecto de investigación para poder recoger información y desarrollar los objetivos propuestos en este proyecto. Arias (2020).

- **Cuestionario:** Cédula de preguntas que deberán ser contestadas por los encuestados cuyas respuestas serán revisadas y anotadas para poder llegar a un objetivo determinado; el cuestionario se aplicará en forma personal a cada una de las personas de las cuales se desea extraer información, Arias (2020). En el proyecto de investigación se aplicó el cuestionario a 19 trabajadores administrativos de una Municipalidad distrital al Norte de Piura.

#### **3.4.2. Validez.**

Cinco (5) expertos con título de máster, que posean una amplia experiencia en investigación y los conocimientos necesarios sobre los temas examinados, evaluarán la validez de los instrumentos de recolección de datos basándose en sus criterios.

Cualquier dispositivo de medición debe cumplir los requisitos fundamentales de validez y fiabilidad. Chávez y Rodríguez, (2018).

**Table N° 02**

Validación de juicio de expertos.

<b>N°</b>	<b>Expertos</b>	<b>Lugar de Trabajo</b>	<b>Especialidad del experto</b>	<b>Validación</b>
1	García Saavedra, Carlos Enrique.	Docente De la Escuela de la Universidad Nacional de Piura	Mag. Contador Publico	Aplicable
2	Aguilar Garces, Palmira Yanet.	Jefa. Del Equipo funcional de economía, Sub región de salud Morropón Huancabamba	Mag. Lic. Adm. Administración.	Aplicable
3	Mulatillo Ruiz, Cornelio	Docente de la Universidad Católica Benedicto XVI -Trujillo	Mag. En educación.	Aplicable
4	Maza LLacsahuanga, William Santos	Jefe de oficina de Presupuesto de la Municipalidad distrital Pacaipampa	Mag. Contador Publico	Aplicable
5	Córdova Kelly	Docente de la UTP	Mag. Lic. Administración	Aplicable

### 3.4.3. Confiabilidad de los instrumentos.

El análisis de la confiabilidad se realizó a través del coeficiente Alfa de Cronbach, con el cual se comprobó el nivel en que la repetida aplicación del cuestionario puede producir el mismo resultado (Lobos et al, 2022).

Para la variable N° 01, Cultura organizacional se utilizó el Alfa de Cronbach = > 0.800, utilizando un recurso de 7 dimensiones y 18 ítem, una escala ordinal de Likert (1 nunca, 2 A veces y 3 Siempre), en lo que corresponde a la variable N° 02, Motivación laboral, se utilizó 6 dimensiones y 12 ítem, una escala ordinal de Likert (1 nunca, 2 A veces y 3 Siempre), obteniendo para la variable N° 01 una prueba de fiabilidad de alfa = 0.857 “ lo cual significa que existe una alta fiabilidad”, mientras que la variable N° 02 se obtuvo un 0.836 de alfa de Cronbach mostrando así un alto rango de fiabilidad.

**Table N° 03**

Confiabilidad de la variable cultura organizacional

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítem</b>
Cultura Organizacional	0.857	18

*Nota: Obtenida a través de la prueba piloto.*

**Table N° 04**

Confiabilidad de la variable motivación laboral

<b>Variable</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Ítem</b>
Motivación Laboral	0.836	12

*Nota: Obtenida a través de la prueba piloto.*

### **3.5. Procedimientos.**

El procedimiento que se llevó a cabo en este proyecto de investigación fue: primeramente se comenzó con solicitar autorización a la entidad mediante carta, la cual fue enviada al correo institucional a la entidad, después de coordinar la autorización con el funcionario competente, se procedió a realizar el estudio de la población con la que se trabajaría, teniendo en cuenta el criterios de incluso y exclusión, quedando una población de 80 trabajadores de la cual solo se aplicó la encuesta a 66 trabajadores administrativos. Los datos recopilados de los 66 trabajadores administrativos fueron analizados a través de los objetivos planeados mediante la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

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

Para la realizar el análisis de los datos recogidos con el cuestionario, se utilizará el programa Excel para realizar la tabulación, posteriormente a ello se empleará el Software SPSS v.27, con el cual se logrará analizar estadísticamente y posterior a ello se reflejará los resultados a través de tablas, cada uno de ellos basados en los objetivos de la tesis, utilizando el estadístico de prueba Rho de Spearman.

### **3.7. Aspectos éticos.**

De acuerdo al Código de Ética RCU No 0340-2021-UCV (Universidad César Vallejo, 2021), que señala los siguientes principios: Probidad, operar con honestidad durante todas las actividades de investigación, Respeto a la propiedad intelectual, se defenderá la propiedad intelectual de los autores sin perjudicar o incomodar a quienes colaboren con la investigación, Se otorgará autonomía y facilidades tanto a las personas que colaboren voluntariamente como a quienes decidan no participar en la investigación. Transparencia, replicación del enfoque verificado empleado, y una fiabilidad Alfa de Cronbach para apoyar otros estudios.

#### IV. RESULTADOS.

Objetivo General:

Informar la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023.

**Tabla N° 05.**

Tabla descriptiva del objetivo general

		Variable Motivación Laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Variable	Bajo	Recuento	5	9	4	18
		% del total	7.58%	13.63%	6.06%	27.27%
Cultura Organizacional	Medio	Recuento	10	19	6	35
		% del total	15.15%	28.79%	9.09%	53.03%
	Alto	Recuento	4	7	2	13
		% del total	6.06%	10.61%	3.03%	19.70%
Total		Recuento	19	35	12	66
		% del total	28.79%	53.03%	18.18%	100%

Nota: aplicación de cuestionarios de variables.

De acuerdo a los datos que se aprecian en la tabla número 5, se puede apreciar que, del 100% de los trabajadores encuestados el 53.03% consideran que existe una relación media entre cultura organizacional y motivación laboral, mientras que el 19.70%, consideran que la relación entre las dos variables es Altas y el 27.27% consideran que la relación es baja.

Objetivos específicos 1. Identificar las características que tiene la cultura organizacional de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023.

**Tabla N° 06**

Tabla descriptiva del objetivo específico 1

		Variable Cultura Organizacional			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
<b>Dimensión</b>	<b>Bajo</b>	<b>Recuento</b>	0	3	4	7
		<b>% del total</b>	0.00%	4.55%	6.06%	10.61%
<b>Trabajo en equipo</b>	<b>Medio</b>	<b>Recuento</b>	3	4	7	14
		<b>% del total</b>	4.54%	6.06%	10.61%	21.21%
	<b>Alto</b>	<b>Recuento</b>	5	9	31	45
		<b>% del total</b>	7.58%	13.63%	46.97%	68.18%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	8	16	42	66
		<b>% del total</b>	12.12%	24.24%	63.64%	<b>100%</b>

Nota: aplicación de cuestionarios de variables.

De acuerdo a los datos que se pueden apreciar en la tabla número 6, se puede apreciar que del 100% de trabajadores encuestados, el 68.18% de trabajadores considera que la característica principal de la cultura organizacional de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, es el del trabajo en equipo, poniéndolo en un punto alto, mientras que el 10.61% lo considera en un punto bajo y el 21.21% lo considera en punto medio.

Objetivos específicos 2. Identificar las características que tiene la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023.

**Tabla N° 07**

Tabla descriptiva del objetivo específico 2

		Variable motivación laboral			Total	
		Bajo	Medio	Alto		
Dimensión reconocimiento	<b>Bajo</b>	<b>Recuento</b>	2	4	5	11
		<b>% del total</b>	3.03%	6.06%	7.58%	16.67%
	<b>Medio</b>	<b>Recuento</b>	1	3	8	12
		<b>% del total</b>	1.52%	4.54%	12.12%	18.18%
	<b>Alto</b>	<b>Recuento</b>	4	9	30	43
		<b>% del total</b>	6.06%	13.64%	45.45%	65.15%
<b>Total</b>		<b>Recuento</b>	7	16	43	66
		<b>% del total</b>	10.61%	24.24%	65.15%	<b>100%</b>

Nota: aplicación de cuestionarios de variables.

De acuerdo a los datos que se pueden apreciar en la tabla número 7, se puede apreciar que del 100% de trabajadores encuestados, el 65.15% de trabajadores considera que la característica principal de la motivación laboral de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, es el del trabajo en equipo, poniéndolo en un punto alto, mientras que el 16.67% lo considera en un punto bajo y el 18.18% lo considera en punto medio.

Objetivos específicos 3. Identificar las dimensiones que influyen en la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023.

**Tabla N° 08**

Tabla descriptiva del objetivo específico 3

		Motivación Laboral			Total	
		Dimensión reconocimiento				
		Bajo	Medio	Alto		
	<b>Bajo</b>	<b>Recuento</b>	1	2	5	8
		<b>% del total</b>	1.51%	3.03%	7.58%	12.12%
<b>Cultura</b>						
<b>Organizacional</b>	<b>Medio</b>	<b>Recuento</b>	3	3	7	13
		<b>% del total</b>	4.55%	4.55%	10.60%	19.70%
<b>Dimensión</b>						
<b>Trabajo en</b>	<b>Alto</b>	<b>Recuento</b>	8	15	22	45
<b>equipo</b>		<b>% del total</b>	12.12%	22.72%	33.34%	68.18%
	<b>Total</b>	<b>Recuento</b>	12	20	34	66
		<b>% del total</b>	18.18%	30.30%	51.52%	<b>100%</b>

Nota: aplicación de cuestionarios de variables.

De acuerdo a los resultados que podemos apreciar en la tabla N° 08, determinamos que del 100% de trabajadores encuestados, 51.52% consideraron que la dimensión que influye en la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023, es la dimensión del reconocimiento, mientras que un 68.18% considera que la dimensión que influye es la dimensión del trabajo en equipo. Llegando a determinar que ambas dimensiones influyen en la relación entre cultura organizacional y motivación laboral.



## V. **Discusión.**

Comenzando con el objetivo general: Informar la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, se pudo determinar que del 100% de los trabajadores encuestados el 53.03% consideran que existe una relación media entre cultura organizacional y motivación laboral, mientras que el 19.70%, consideran que la relación entre las dos variables es Altas y el 27.27% consideran que la relación es baja. Determinando que para la entidad encuestada la relación entre cultura organizacional y la motivación hay una relación media.

Esta parte se alinea con lo que menciona, Díaz, (2017), quien hace hincapié en la importancia de gestionar la cultura organizativa y la motivación laboral, estableciéndola como fundamento de toda institución y afirmando que se hará patente en todos los comportamientos de los empleados. Si se utiliza correctamente, puede fortalecer cualquier organización ayudando a las personas a empatizar con sus objetivos estratégicos, valores fundamentales y comportamientos deseables.

Asimismo, En su artículo de investigación científica, Jhanet y Joyce (2022) sugirieron que "los efectos de la cultura organizativa pueden observarse en dos ámbitos clave de la vida de una persona, estos son, el lugar de trabajo y el espacio personal, y pueden tener efectos beneficiosos o negativos." Las organizaciones que buscan un crecimiento continuo tienen su propia cultura organizativa, que se centra en los puntos de vista, valores y tradiciones de cada empleado, tanto dentro como fuera de la oficina. De acuerdo a los autores considera que la cultura organizativa es un aprendizaje constante entre todos los miembros de la organización, ya que todo cuentan con experiencias que se pueden compartir y llegar a una conclusión positiva en beneficio de la misma organización.

En el objetivo específico N° 01: Identificar las características que tiene la cultura organizacional de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023. Se pudo determinar que del 100% de trabajadores encuestados, el 68.18% de trabajadores considera que la característica principal de la cultura organizacional de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, es el del trabajo en equipo, poniéndolo en un punto alto, mientras que el 10.61% lo considera en un punto bajo y el 21.21% lo considera en punto medio.

Este resultado se puede asociar a los que menciona, Liliana (2021), la cual considera que la cultura organizacional nace de la forma en que interactúan sus miembros, junto con sus jerarquías sociales, roles, estructuras, rituales y pautas de comportamiento. El lenguaje, el simbolismo, las ideologías, la identidad y la filosofía también están entrelazados. El comportamiento organizativo y el entorno laboral son dos factores para los que los departamentos de recursos humanos de las empresas se concentran en crear estrategias.

Asimismo, Naira (2021) en su artículo de estudio, sostiene que la cultura organizativa es un conjunto de significados compartidos por todos los miembros de un grupo. Este término engloba tanto la cultura que permite a sus miembros ponerse de acuerdo sobre lo que constituye un comportamiento adecuado como la cultura en sí misma. Estos procesos y procedimientos se centran en los siguientes aspectos: orientación a la colaboración y la facilitación, liderazgo de mentores, creación de equipos, compromiso y desarrollo de valores como la comunicación, el desarrollo del personal y la participación. De acuerdo a lo descrito el autor considera la importancia de trabajar en grupo para determinar sus fortalezas y debilidades de cada uno de los integrantes de la organización, poniendo siempre a la comunicación de por medio para poder identificar cuanto puede aportar el grupo en beneficio de la misma entidad de acuerdo a sus experiencias laborales como personal.

En el objetivo específico 2. Identificar las características que tiene la motivación laboral de los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023. Se pudo determinar que del 100% de trabajadores encuestados, el 65.15% de trabajadores considera que la característica principal de la motivación laboral de una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023, es el del trabajo en equipo, poniéndolo en un punto alto, mientras que el 16.67% lo considera en un punto bajo y el 18.18% lo considera en punto medio.

Este resultado se puede asociar a lo que manifiesta, Froylan (2015), el cual hace referencia que, el estímulo emocional que nos impulsa a actuar es lo que nos da motivación, ciertos comportamientos pueden ser desencadenados por una necesidad o un impulso, en el trabajo, los esfuerzos positivos o negativos se ven influidos por una confluencia de todos los componentes que lo integran, saber qué nos impulsa aumenta la probabilidad de que alcancemos nuestros objetivos personales y profesionales.

Por otro lado, Paola (2019), Considera que la motivación laboral permite principalmente la creación de un ambiente de apoyo para el empleado, que a su vez impulsa al individuo a iniciar, sostener y guiar su comportamiento con el fin de obtener una recompensa, que puede ser interna (satisfacción por completar una tarea) o externa (un premio). Teniendo en cuenta lo que sostiene la autora, el responsable de contratar, controlar y administrar, a los trabajadores de una entidad, tendría que encontrar el punto exacto para mantener a sus trabajadores motivados con el fin de que ellos realicen un buen trabajo sin la necesidad de monitorearlos constantemente, sino al contrario, hacer que ellos trabajen por sus propios medios, con el único fin de sacar adelante a la institución, esto se lograría, manteniendo buenos salarios acorde a la responsabilidad de las habilidades que muestran, reconociendo en ellos la labor dada en cada una de las actividades, entre otros.

Y finalmente el Objetivo específico 3. Identificar las dimensiones que influyen en la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores en una municipalidad distrital al Norte de Piura 2023. Se pudo determinar que del 100% de trabajadores encuestados, 51.52% consideraron que la dimensión que influye en la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023, es la dimensión del reconocimiento, mientras que un 68.18% considera que la dimensión que influye es la dimensión del trabajo en equipo. Llegando a determinar que ambas dimensiones influyen en la relación entre cultura organizacional y motivación laboral.

Estos resultados se pueden asociar a lo que manifiesta a Liliana (2021), quien considera que una cultura organizativa fuerte es un componente necesario, para ello determina las siguientes dimensiones; 1. Estrategia; 2. Estructura; 3. Trabajo en grupo; 4. Liderazgo; 5. Innovación; 6. Orientación a resultados; 7 orientación a personas, donde la definición de colaboración es que facilita la consecución de objetivos, potencia la motivación y la creatividad y favorece las habilidades sociales de cada persona. Una de las cualidades más buscadas por los empresarios es el trabajo en equipo, un talento muy apreciado en el mercado laboral.

De acuerdo a los autores, Chanta y Reilly (2016), la cultura organizativa tiene numerosos significados, algunos de los cuales son contradictorios y tienen ramificaciones complicadas. A pesar de los datos teóricos y empíricos, no hay consenso sobre la noción y las conclusiones, ya que tiene múltiples significados. Como resultado, se concluye que la cultura organizacional es una cuestión estratégica para el desarrollo de las empresas y la búsqueda de ventajas competitivas a largo plazo, porque regula el comportamiento de las personas y puede ser un impedimento o una fuente de fortaleza para alcanzar determinados objetivos, respaldándose en el artículo científico de Zulma (2013), quien afirma que la cultura organizativa sirve como punto de referencia para los miembros del grupo, sirve como código de conducta e influye en cómo

se trata a los empleados en el trabajo, así como en la estabilidad de su empleo. En general, las organizaciones eficaces están siempre deseosas de aprender cosas nuevas. Esto incluye desarrollar un entorno que fomente el aprendizaje continuo y ser capaz de proporcionar a los empleados seguridad laboral a largo plazo dentro de la organización.

Asimismo, Paola (2019), quien determina las dimensiones de la motivación laboral haciendo referencia a las investigaciones realizadas por Robbins y Coulter (2014) en la cual plantean seis dimensiones relacionadas con la motivación laboral, 1. el reconocimiento; 2. Logro; 3. Progreso; 4. crecimiento personal; 5. responsabilidad y 6. reto profesional. Consideran al reconocimiento, como una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa.

Por otro lado, Belly y Gabriel (2019) en su artículo científico nos muestra los siguiente: la motivación es la persecución de una necesidad, persecución que suele centrarse en la realización de acciones específicas dirigidas a aliviar la tensión generada por la necesidad. En consecuencia, cuando dicha urgencia se dirige hacia un bien o servicio específico, surge el deseo, un estado motivacional con otro nombre. En consecuencia, puede afirmarse que hay organizaciones que no siempre rinden al nivel deseado. Esto se debe a una serie de factores, entre ellos el hecho de que muchos directivos no conocen las herramientas adecuadas para fomentar la motivación, no se fomenta la autonomía, ni la participación que permite la aportación de ideas para mejorar los distintos aspectos de la empresa, ni un ambiente de trabajo con relaciones positivas entre los empleados.

Por otro lado, María (2022), afirma en su artículo de investigación que la motivación laboral mejora considerablemente la consecución de los objetivos institucionales. Mantener a los empleados motivados es fundamental para que vuelvan a estar dispuestos a trabajar duro e

incluso a superar las expectativas de rendimiento, lo que aumenta la producción y ayuda a la organización a alcanzar sus objetivos. Dado que cada persona es única y excepcional, podemos deducir de sus comportamientos que sus motivaciones son relativas y cambian en función de sus necesidades y de las diversas situaciones relacionadas con el entorno laboral para cumplir positivamente los objetivos.

De acuerdo a lo mencionado en relación a los resultados obtenidos podemos determinar gracia a Díaz (2017), la importancia de controlar la cultura organizacional y la motivación laboral, definiéndola como la piedra angular de cualquier institución y señalando que será evidente en todos los comportamientos de los empleados. Cuando se aplica adecuadamente, puede ayudar a las personas a empatizar con los objetivos estratégicos, los valores fundamentales y los comportamientos deseados de una empresa. Esto fomenta la cooperación, el compromiso y la consecución de los objetivos de la organización.

Al respecto se rescata del autor la importancia de implementar capacitación sobre el significado de la cultura organizacional y la motivación laboral en una municipalidad distrital del norte de Piura, con el fin de tener una entidad mas organizada, con profesionales que estén a la altura de las responsabilidades funcionales de acuerdo al área laboral y sobre todo tener profesionales empáticos con los objetivos trazados por la entidad, fomentando la cooperación y el compromiso con la entidad donde laboran. Compartiendo sus experiencias laborales como personales en beneficio de la entidad.

## **VI. CONCLUSIONES.**

De acuerdo a los resultados obtenidos en la aplicación de la encuesta a los trabajadores de una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023, se puede concluir lo siguiente.

1. Del 100% de trabajadores encuestados el 53.03% consideran que existe una relación media entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023. Considerando que aun la relación entre cultura organización y la motivación laboral, no es del todo importante para tener una organización más organización con trabajadores empáticos con sus labores.
2. Del 100% de trabajadores encuestados, el 68.18% considera que la principal característica de la cultura organizacional es el trabajo en equipo, ya que el trabajo en equipo ayuda al cumplimiento de objetivos, incrementando la motivación y la creatividad, favoreciendo las habilidades sociales de cada uno de los que participa.
3. Del 10% de trabajadores encuestados, el 65.15% considera que la principal característica de la motivación laboral es el reconocimiento, ya que es una estrategia que se utiliza la entidad para expresar aprecio, motivando a los trabajadores y con el único fin de reforzar el comportamiento del trabajador y obtener mejores resultados, a más trabajadores motivados mejores resultados positivos en beneficio de la entidad.
4. Del 100% de trabajadores encuestados, el 51.52% consideraron que la dimensión que influye en la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023, es la dimensión del reconocimiento, mientras que un 68.18% considera que la dimensión que influye es la dimensión del trabajo en equipo. Llegando a determinar que ambas dimensiones influyen en la relación entre cultura organizacional y motivación laboral.

## VII. RECOMENDACIONES

1. De acuerdo a los resultados obtenidos se pudo determinar que los trabajadores de la entidad consideran que existe una relación media entre cultura organizacional y motivación laboral, es por ello que se recomienda realizar capacitaciones informativas sobre lo que significa contar con un alto grado de cultura organizacional, llevando de la mano a la motivación laboral, porque un trabajador motivado, realiza mejor las actividades encomendadas, sin tener la necesidad de acudir a la presión laboral.
2. Asimismo, se determinó que las dimensiones que influyen en la relación entre cultura organizacional y la motivación laboral de una municipalidad distrital al Norte de Piura, son el trabajo en equipo por parte de la cultura organizacional y el reconocimiento por parte de la motivación laboral, por lo que se recomienda enfocarse más en esas dos dimensiones, porque son las que carecen en las instituciones pública, sobre todo en la institución encuestada, para ello deberán de realizar reuniones por lo menos 2 veces al mes para evaluar las estrategias que aplican en grupo y ver si esas son eficaces para llegar al objetivo previsto y sobre todo si esos logros son reconocidos por los altos directivos de la entidad.
3. El instrumento se aplicó a 66 trabajadores administrativos de una municipalidad distrital al Norte de Piura, y siendo ellos los encargados de ver el buen funcionamiento y sobre todo de invertir correctamente los recursos financieros que le asignan a la entidad, se recomienda que cada uno de ellos promueva el conocimiento de la cultura organizacional y sobre todo la motivación laboral, con el único fin de servir a la población, cumpliendo metas canalizado por los conocimientos de cada uno de ellos y sobre todo sintiéndose plenos profesionalmente en su lugar de trabajo.



### VIII. Referencias bibliográficas.

- Villena y Rojas (2018), "ÉTICA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAYLLAY, PASCO - 2017.", Recuperado de [http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/616/1/TESIS%20ETICA%20Y%20CORRUPCION\\_2018.pdf](http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/616/1/TESIS%20ETICA%20Y%20CORRUPCION_2018.pdf).
- Olivera, Cordova, Alba (2018), "la cultura organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los empleados de la uge 04- comas, lima, 2018", recuperado de <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3748/TESIS-CULTURA%20ORGANIZACIONAL%20Y%20SU%20INFLUENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%20O%20DE%20LOS%20EMPLEADOS%20DE%20LA%20UGEL%2004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sánchez (2020), "La motivación y el desempeño laboral en los colaboradores de la empresa etral sac en la ciudad de Trujillo, 2020" de la Universidad Privada del Norte, recuperado de <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/25296/Sanchez%20Bazan%20C%20Irving%20Jair.pdf?sequence=1>
- Gongora, N., Nobile, C. y Rejia, L. (2014). Comparative research about the organizational culture in Research Units belonging to the National University of La Plata (UNLP). Revista Visión Futuro, 18 (2), 56 – 60. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1668-87082014000200002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1668-87082014000200002)
- Díaz (2017), "Cultura organización y motivación laboral de los trabajadores programa línea 100 del ministerio de la mujer. Lima, 2017", (tesis posgrado) Universidad Cesar Vallejos – Lima- Perú [Díaz TLM.pdf](#)
- Gregorio y Jorge (2022), "Hacia la comprensión de la cultura organizacional colombiana. Un enfoque desde los valores en competencia". Revisada desde [https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?institution=51UCV\\_INST&vid=51UCV\\_INST:UCV&tab=Everything&search\\_scope=MyInst\\_and\\_CI&sortby=rank&query=any,contains,articulos%20cientificacos%20Hacia%20la%20comprension%20de%20la%20cultura%20organizacional%20colombiana.%20Un%20enfoque%20desde%20los%20valores%20en%20competencia](https://ucv.primo.exlibrisgroup.com/discovery/search?institution=51UCV_INST&vid=51UCV_INST:UCV&tab=Everything&search_scope=MyInst_and_CI&sortby=rank&query=any,contains,articulos%20cientificacos%20Hacia%20la%20comprension%20de%20la%20cultura%20organizacional%20colombiana.%20Un%20enfoque%20desde%20los%20valores%20en%20competencia) y/o DOI: 10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.12190.

- Naira (2021) "Determinar el impacto, del modelo de cultura organizacional en la percepción del desempeño laboral de los servidores públicos de la administradora boliviana de carreteras-ABC" (Tesis de grado), Universidad Mayor de San Andrés.  
<http://repositorio.umsa.bo/xmlui/handle/123456789/26944> /  
<https://repositorio.umsa.bo/xmlui/bitstream/handle/123456789/26944/TM-330.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Maria (2022), "El trabajo remoto y la motivación laboral en tiempos de pandemia" recuperado de <https://perio.unlp.edu.ar/ojs/index.php/question/> / DOI: <https://doi.org/10.24215/16696581e762>
- Froylan (2015), "La motivación y su impacto en la productividad en la empresa bancaria" de la Universidad Autónoma de Sinaloa recuperado de <https://mae.posgrado.fca.uas.edu.mx/wp-content/uploads/2020/07/Froylan-Lucian-Rocha.pdf>
- Jhanet y Joyce (2022), "Conciencia de la cultura organizacional en colaboradores: Una revisión sistemática". De la Universidad Cesar Vallejos, Recuperada de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/104483> /  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104483/Huaman\\_BJY-Nunura\\_LJS%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/104483/Huaman_BJY-Nunura_LJS%20-%20SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Liliana (2021), "Relación de la cultura organizacional y la percepción del clima organizacional en administrativos nombrados de una universidad privada de la ciudad de lima" de la Universidad Ricardo Palma, recuperado de [https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4108/M-COMP-T030\\_07006951\\_M%20%20%20MANTILLA%20ESCOBAR%20LILIANA%20HILDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/4108/M-COMP-T030_07006951_M%20%20%20MANTILLA%20ESCOBAR%20LILIANA%20HILDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Belly y Gabriel (2019), "Motivación y desempeño laboral en los servidores públicos de la dirección administrativa del hospital apoyo Iquitos-2018" de la Universidad Privada de la Selva Peruana, recuperada de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/61> /  
 OAI:repositorio.ups.edu.pe:UPS/61
- Rivera, D., Carrillo, S., Forgion, J., Nuván, I. & Roza, A. (2018). Organizational culture, challenges and challenges for healthy organizations. Revista ESPA, 39 (2), 27. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n22/a18v39n22p27.pdf>

Maximiliana (2019), "Motivación y desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos", de la Universidad Peruana de las Américas, recuperada de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/645/TRABAJO%20INVESTIGACION%20BACHILLER%20DE%20MAXIMILIANA%20LAURA%20YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Cause L. (2017) Influencia del Liderazgo en la Cultura Organizacional y su Rendimiento. (Tesis para obtener el grado de Maestría) Escuela de Administración y Negocios Magister en Gestión de servicios Tecnológicos y de Telecomunicaciones. Buenos Aires- Argentina.

Lunenburg, Fred (2011). Goal-setting theory of motivation (traducción: Teoría del establecimiento de metas). Texas, Estados Unidos: Sam Houston State University. Recuperado el 10 de marzo de 2020, de <https://www.goalhub.com/s/Lunenburg-Fred-C-Goal-Setting-TheoryofMotivation-IJMBA-V15-N1-2011.pdf>.

Castro, C., & Chávez, L. (2017). Asociación del liderazgo en el desempeño laboral de los Colaboradores administrativos de la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones– San Martín-2017. Tesis para optar al Título Profesional de Licenciadas en Administración, Universidad Peruana Unión, Facultad de ciencias empresariales - Escuela Profesional de Administraciòn, Tarapoto. Recuperado el 26 de 05 de 2018, de [http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi\\_tesis\\_Bachiller\\_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/889/Cyndi_tesis_Bachiller_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Martinez, Mabel. Teoría de Herzberg. Recuperado el 18 de noviembre de 2019, de <https://www.eoi.es/blogs/mintecon/2013/05/15/la-teoria-de-herzberg>

Muñoz V. (2005). Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de la fundación instituto tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena Colombia. (Tesis de materia, Universidad del Norte). Recuperado de: <http://manglar.uninorte.edu.co/bitstream/handle/10584/157/73155959.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Wanous, John; Keon, Thomas y Latack, Janina (1983). Expectancy theory and occupational/organizational choices: A review and test. (traducción: Teoría de la expectativa y elecciones ocupacionales/organizaciones: una revisión y una prueba). Estados Unidos. Recuperado el 24 de febrero de 2020, de <https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/60254116/...>

Bisetti (2016), presento en la Universidad Cesar Vallejo la tesis titulada "Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú 2016" Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>

- Barrios, J., Contreras, N. & Mendieta, M. (2019). Motivación laboral y trabajo en equipo en sector público de Panamá. *Revista de investigación psicológica*, 2(2). <http://revistas.ulatina.edu.pa/index.php/conductacientifica/article/view/104/123>
- Burgos, M. (2018). Motivación y rendimiento laboral en instituciones del sector salud de Colombia. *Revista Interdisciplinaria de Investigación*, 2(2), 21- 41. <http://pragmatika.cl/review/index.php/consensus/article/view/20>
- Rodríguez, J., Rubiano, M., Aponte, C., Bustamante, M., Jaramillo, J., González, E. y Vélez, M. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Revista Suma Psicológica*, 27(1), 52 - 61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>
- Cóndor, E., Bustamante, M. Lapo, M. & Campo, R. (2018). Factores intrínsecos de motivación y liderazgo en una empresa familiar ecuatoriana de Telecomunicaciones. *Información tecnológica*, 29(4), 205-216. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642018000400205>
- Paucar, Ribeiro, Wright, & Belderrain. (2020). Soft situational strategic planning (SSSP): A method and case study of its application in a Brazilian municipality. *Journal of the Operational Research Society*, 71(3), 363-380. <https://doi.org/s/doi>
- Locke, E.A. (1976). "The nature and causes of job satisfaction", in Dunnette. *Handbook of industrial and organizational psicology*. Chicago. United States. Rand mcnally College Ed.
- Cruzado, C & Villanueva, B (2020). Motivación y desempeño laboral: Una revisión sistemática de la literatura científica de los últimos 10 años. (tesis de bachiller, Universidad Privada del Norte). Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/23390>
- Llacchua (2015), presento en la Universidad Nacional José María Arguedas - Perú, sustento; la tesis titulada "Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas 2015" recuperado de. [www.repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%200tratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%200tratajadores%20adminsitrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carlos y Jenny (2013), "Teorías de la cultura organizacional", recuperada de <http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp->

<content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevisión2013.pdf>

Zulma (2013), "La cultura organizacional en la estabilidad laboral", de la Universidad Rafael Landívar, recuperada de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/43/Calderon-Zulma.pdf>

Ignacio (2020), "Teorías de la motivación", de la Universidad Nacional de Cuyo, recuperado de [https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/15664/teorias-de-la-motivacin.-aplicacin-prctica.pdf).

Kumarasinghe, M., & Samaranyake, D. (2020). Job satisfaction and associated factors among Public Health Inspectors in Sabaragamuwa Province, Sri Lanka: pre-COVID-19 era. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 43(2), 99-108.

Ybañez Noriega, M. A. (2020). La suspensión perfecta de labores en tiempo de Covid-19 y la implicancia en los derechos laborales del trabajador en el distrito de los Olivos. <http://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.05.01>.

Campos, L. (2013). Estilo de liderazgo directivo y clima organizacional en una institución educativa del distrito de Ventanilla - Región Callao. (Tesis de maestría). Universidad San Ignacio de Loyola. Lima

Cortés, Alejandra, Estilos de liderazgo y motivación laboral En el ambiente educativo, *Revista de Ciencias Sociales (Cr)* [en línea] 2004, IV ( ) : [Fecha de consulta: 14 de marzo de 2014] Disponible en: ISSN 0482-5276

Carranza (2018) Evaluación de la motivación y su contribución a la satisfacción laboral del personal en la cooperativa ahorro-crédito "lucha campesina" Cantón Cumandá. Tesis de pregrado, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria. De Manabí Manuel Félix López – Ecuador.

Álvarez, Ponce, & Gómez. (2019). Academic strategy for the implementation of the teaching management model and the method for vocational training at the Uniandes quevedo University. *Dilemas Contemporáneos Educación, Políticas y Valores*, 5(2), 148-167. <https://doi.org/s/doi>

Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. & Villanueva, J. (2018). Systematic Reviews: definition and basic notions. *Revista clínica de periodoncia, implantología y rehabilitación oral*. 11(3), 184 – 186. <http://dx.doi.org/10.4067/S0719-01072018000300184>

Reyes, J. y Moros, H. (2019). Organizational Culture: Main Theoretical and Methodological Challenges for its Study. *Revista estudios del desarrollo social: Cuba y América Latina*. 7 (1), 203 - 212.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2308-01322019000100201](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2308-01322019000100201)

- Idalberto (2009), "Comportamiento organizacional" La dinámica del éxito en las organizaciones, Segunda edición. México: Editorial Mc Graw Hill. / [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento\\_organizacional\\_La\\_dinamica\\_en\\_las\\_organizaciones..pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional_La_dinamica_en_las_organizaciones..pdf)
- Gallardo (2017), Metodología de la investigación. Universidad Continental. <https://doi.org/s/doi>.
- Canchari, Y. (2017). Motivación Laboral y Desempeño Laboral en Docentes de la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional de Huancavelica. (Tesis de Especialización). Universidad Nacional de Huancavelica.
- Ormaza, Solís, Ochoa, & Quevedo. (2019). Peculiarities of the Small Trade of The Informal Sector in the City of Azoguez. Población y Desarrollo, 25(49), 55-68. <https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7428792>
- Alarcón-Sánchez, N., Ganga-Contreras, F., Pedraja-Rejas, L. & MonteverdeSánchez, A. (2020). Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. Revista PubMed, 20(4). <https://doi.org/10.5867/medwave.2020.04.7900>.
- Zevallos. (2018). Planeamiento estratégico y gestión del cambio según trabajadores administrativos de la Dirección de Redes Integradas Lima Centro. UCV. <https://doi.org/s/doi>.
- Soria, R., (2008). Emprendurismo, Cultura, Clima y Comunicación Organizacional y su 111 Aplicación a la Pequeña y Mediana Empresa en la Zona Metropolitana de Guadalajara, México. Red Académica Iberoamericana Local – Global, Grupo EUMEDNET , Universidad de Málaga, España.
- Osorio-Marín, K., Arango-Ruiz, A. & Acosta-Henao, E. (2016). La motivación como un factor clave de éxito en las organizaciones modernas. Colección Académica de Ciencias Sociales, 3(2), 22-35. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/view/4484>.
- Barney, J., (1986). Organizational culture, can it be a source of sustained competitive advantage. University of California, Los Angeles Academic of Management Review, 11(3), 656-665.
- López, G. (2015). La Cultura Organizacional y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores del Colegio Médico. Trujillo, La Libertad: Universidad Nacional de Trujillo.

- Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S. & Villanueva, J. (2018). Systematic Reviews: definition and basic notions. *Revistas clínica periodoncia implantol y rehabilitación oral*, 11(3), 184-186. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/piro/v11n3/0719-0107-piro-11-03-184.pdf>
- Revilla, L. (2017). Estrategias Motivacionales que coadyuven al Desempeño Laboral de los Docentes en el Departamento de Biología y Química de la Universidad de Carabobo. (Tesis de Maestría). Universidad de Carabobo, Valencia: Venezuela.
- Cameron, K., y Quinn, R., (1999). *Diagnosing and Changing Organizational Culture Based on the Competing Values Framework*. Addison-Wesley Publishing Company Inc, 2, 49-72.
- Avolio, B., & Gardner, W. (1998). The Charismatic Relationship: A Dramaturgical Perspective. *New York: Academy of Management Review*.
- De la Torre, L. (2016). Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la oficina de desarrollo técnico de la biblioteca nacional del Perú 2016 (Tesis de pregrado). Universidad de Lima, Perú.
- Pérez, N & Rivera, P. (2015) "Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013" (tesis posgrado) Universidad Nacional de la Amazonía.
- James, C. and Connolly, M. (2009). An analysis of the relationship between the organizational culture and the performance of staff work groups in schools and the development of an explanatory model. *School Leadership, Management and Administration*, 12, 389-407.
- Nava, L. M. (2017). Análisis documental de las revistas independientes en la colección hemerográfica de la biblioteca "Dr. Luis Mario Schneider" de la Universidad Autónoma del Estado de México. (Tesis de bachiller, Universidad Autónoma del Estado de México). Repositorio Institucional UN. <http://ri.uaemex.mx/bitstream/handle/20.500.11799/67072/TESIS%20COMPLETA-split-merge.pdf?sequence=3>
- Paola (2019), "Motivación laboral y desempeño laboral en docente universitario de una institución educativa privada de lima metropolitana" de la Universidad San Ignacio de Loyola, recuperado de <https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/29911b61-db5a-4815-bcc5-a7e282ab0d3d/content>

# **ANEXOS**



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES					
VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICION
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	La cultura organizacional para Liliana (2021), es la programación mental colectiva que distingue a los miembros de una organización de los de otra, la cultura organizacional tiene las siguientes características, en casi todos los autores, es holística, o sea el todo es más que la suma de las partes, manifestó la historia de la empresa, está relacionada con símbolos y rituales que manejan los antropólogos, se construye y conserva mediante la interacción social, es blanda y es difícil de modificar.	En este trabajo de investigación se estudiará la cultura organizacional ya que eso les ayudará a interactuar mejor entre compañeros y a compartir sus experiencias laborales con el fin de generar ideas que se apliquen para el cumplimiento de metas y se refleje en resultados positivos para el beneficio de la población.	- Estrategia.	Medición de rendimiento	<b>El instrumento a utilizar será:</b> la técnica de recolección de datos para ello se aplicará la encuesta.  <b>Como escala de medición:</b>  - Nunca. - A veces - Siempre.
			- Estructura	Proceso y resultados	
			- Trabajo en grupo	Supervisión	
			- Liderazgo	Seguimiento de actividades que ayuden a predecir o anticipar resultados.	
			- Innovación	Claridad y objetividad en los procesos.	
			- Orientación a resultados	Planificación y establecimiento de objetivos	
			- Orientación a personas	Competencia, motivación, autoestima, conocimiento, aceptación de sí mismo	
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>	La motivación laboral para Paola (2019), es la cantidad de esfuerzos que una persona invierte para alcanzar una meta o realizar una tarea. De aquí su importancia, ya que su diagnóstico revela todas aquellas variables que dificultan el logro de metas de una actividad y, así también esta información es útil para el mejoramiento del desempeño de las personas, lo que lleva a aumentar el compromiso de ambas partes y, contribuir a mejorar el clima organizacional	En este trabajo de investigación se estudiará la motivación laboral con el fin de determinar la relación con la satisfacción tanto con el cargo que desempeña en la organización como por el tipo de trabajo que realiza.	- Reconocimiento	Productividad, eficiencia, eficacia.	
			- Logro.	Criterio, estándares e indicadores	
			- Progreso	Identifica, clasifica, establece	
			- Responsabilidad	Rendición, transparencia.	
			- Reto personal	Reconocimiento	
			- Crecimiento personal	Realización	

## INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACION LABORAL

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación

**1. Nunca 2. A veces 3. Siempre**

DIMENSIONES	ITEM	DESCRIPCION	1	2	3
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>					
Estrategia.	1	En la entidad donde labora utilizan estrategias para llegar a su meta propuesta.			
Estructura	2	En la entidad donde labora existe alguna estructura que les permita dividir el trabajo de tal manera que cada actividad encomendada se pueda coordinar con las demás áreas para que su culminación sea favorable.			
Trabajo en grupo.	3	En la entidad donde usted labora, participa en la toma de decisiones.			
	4	En la entidad donde usted labora, se siente conforme con la forma de trabajo en equipo.			
	5	En la entidad donde usted labora, está informado sobre las metas que se deben lograr.			
Liderazgo	6	En la entidad donde labora ve a su jefe inmediato como un líder			
	7	En la entidad usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.			
Innovación	8	En la entidad donde usted labora, se fomenta la innovación. Como, por ejemplo, las ideas que usted propone para dar solución a algún problema y que está alejada de lo tradicional es respetada y elogiada como una nueva forma de trabajar.			

	9	En la entidad donde usted labora, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.			
	10	En la entidad donde usted labora, al tomar decisiones le gusta combinar la experiencia con la teoría.			
Orientación a resultados	11	Es un colaborador practico, que disfruta viendo resultados concretos.			
	12	Realiza su trabajo en función a las metas.			
	13	Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas.			
	14	En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.			
Orientación a personas.	15	En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.			
	16	Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.			
	17	Se siente identificado en la entidad donde labora.			
	18	En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral			
<b>MOTIVACION LABORAL</b>					
Reconocimiento	19	Siente que su talento o capacidad profesional no son motivadas por la entidad como esperaba.			
	20	Usted cree que rendiría más y trabajaría mejor si las condiciones tanto laborales como salariales fueran mejores.			
Logro	21	Le agrada que las personas pidan su opinión para resolver sus problemas			
	22	Su talento y preparación son reconocidos por los superiores.			
Progreso	23	En la entidad, les brindan asesorías o capacitaciones para mejorar el rendimiento en el cargo que desempeña.			
Responsabilidad	24	Cree que el esfuerzo que realiza en su trabajo será productivo para la institución			

	25	Cree que los objetivos trazados para el cumplimiento de metas, en su área, son efectivos			
Reto personal	26	Se siente satisfecho cuando tiene la oportunidad de pertenecer a un equipo para tratar de solucionar algún problema que la entidad presenta			
	27	Considera que su experiencia profesional está acorde con los desafíos que la entidad presenta.			
Crecimiento personal.	28	Cree que es importante mantener reuniones con sus compañeros de trabajo para intercambiar experiencias, enseñar y aprender de ellos.			
	29	Cree usted que contar con un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual es importante para poder cumplir mejor los objetivos trazados.			

## ANEXO 3.

### ANEXO 3.

#### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CPC. GARCIA SAAVEDRA, CARLOS ENRIQUE
Grado profesional:	Maestría (X)    Doctor ( )
Área de formación académica:	Administración ( )    Contador ( X ) Educativa ( )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docente Universitario Jefe de la Oficina de Contabilidad Asesor Contable.
Institución donde labora:	Escuela de la Universidad Nacional de Piura Asesor contable en diferentes Municipalidades / provinciales y distritales.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x )
Experiencia en el sector público: (si corresponde)	Más de 5 años de experiencia en el sector público.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta sobre el comportamiento de la variable "Cultura Organizacional y Motivación Laboral"
<b>Autora:</b>	Ruiz Espinoza, Magdaly del Carmen
<b>Procedencia:</b>	Investigación académica
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	• Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral – Sullana - Piura
<b>Significación:</b>	El objetivo de este instrumento es para determinar el nivel de relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b>	Estrategia.	Consiste en un plan general, diseñado con el fin de lograr un objetivo. En este sentido, puede decirse que es parte de una visión de conjunto.
	Estructura.	Es una representación gráfica que describe en su conjunto las formas en que se divide el trabajo y la manera en que se relaciona cada unidad o actividad de una organización para facilitar la comunicación y coordinación.
	Trabajo en grupo.	Facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.
	Liderazgo.	Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
	Innovación.	Son acciones que promueven la creatividad dentro de una empresa, incentivando a los empleados de las distintas áreas a tener ideas que se alejen de lo tradicional para crear una nueva forma de trabajar.
	Orientación a resultados.	Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.
	Orientación a personas.	Se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. También es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores.
	Reconocimiento.	Es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa.

<b>Motivación Laboral</b>	Logro.	Se basa en la motivación personal que nos impulsa a adquirir hábitos, destrezas o habilidades para mejorar nuestro estatus profesional.
	Progreso.	Consiste en ofrecer oportunidades de mejoras y crecimiento para los empleados,
	Responsabilidad.	Consiste en cumplir compromisos que adquirimos para generar confianza y tranquilidad en las personas, teniendo en cuenta que toda responsabilidad está estrechamente unida a la obligación y al deber.
	Reto personal.	Es un objetivo en general difícil de conseguir, algo que supone un desafío y que por lo general exigirá un esfuerzo. Los retos ayudan a mantenernos motivados ya que permite conseguir algo importante para la satisfacción de uno mismo
	Crecimiento personal.	El crecimiento personal es importante tanto para el empleador como para el trabajador, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual y poder cumplir mejor los objetivos trazados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la variable "Cultura organizacional" y "Motivación laboral" elaborado por el Investigador en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión



dimensión o indicador que está midiendo	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional.

- **Primera dimensión:** Estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estrategia y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de rendimiento	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estructura.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estructura y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso y resultados	2.1.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Trabajo en grupo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Trabajo en grupo y la Motivación laboral en la municipalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	3.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Liderazgo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Liderazgo y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento de actividades que ayuden a predecir o anticipar resultados.	4.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Innovación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Innovación y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en los procesos.	5.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a resultados.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a resultados y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y establecimiento de objetivos	6.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a personas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a personas y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia, motivación, autoestima, conocimiento, aceptación de sí mismo	7.1.	4	4	4	Orientación a personas.

#### Dimensiones de la Variable motivación laboral.

- **Primera dimensión:** Reconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reconocimiento y con la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad, eficiencia, eficacia.	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Logro.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del logro y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterio, estándares e indicadores	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Progreso
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del progreso y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica, clasifica, establece	3.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Responsabilidad y la Cultura organizacional en la municipalidad.


Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendición, transparencia.	7.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Reto personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reto personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	7.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Crecimiento personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Crecimiento personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	7.1.	4	4	4	



CPC. Carlos E. García Saavedra  
MAT. N° 97-9731

Firma del evaluador

DNI: 02645878

### ANEXO 3.

#### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Mag. Adm. Aguilar Garcés, Palmira Yanet
Grado profesional:	Maestría (X) Doctor ( )
Área de formación académica:	Administración (X) Contador ( ) Educativa ( ) Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Sector Público – Jefa de Equipo de la Oficina de Economía.
Institución donde labora:	Sub Región De Salud Morropon Huancabamba.
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x )
Experiencia en el sector público: (si corresponde)	Más de 5 años de experiencia en el sector publico.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta sobre el comportamiento de la variable "Cultura Organizacional y Motivación Laboral"
<b>Autora:</b>	Ruiz Espinoza, Magdaly del Carmen
<b>Procedencia:</b>	Investigación académica
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ambito de aplicación:</b>	• Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral – Sullana - Piura
<b>Significación:</b>	El objetivo de este instrumento es para determinar el nivel de relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b>	Estrategia.	Consiste en un plan general, diseñado con el fin de lograr un objetivo. En este sentido, puede decirse que es parte de una visión de conjunto.
	Estructura.	Es una representación gráfica que describe en su conjunto las formas en que se divide el trabajo y la manera en que se relaciona cada unidad o actividad de una organización para facilitar la comunicación y coordinación.
	Trabajo en grupo.	Facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.
	Liderazgo.	Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
	Innovación.	Son acciones que promueven la creatividad dentro de una empresa, incentivando a los empleados de las distintas áreas a tener ideas que se alejen de lo tradicional para crear una nueva forma de trabajar.
	Orientación a resultados.	Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.
	Orientación a personas.	Se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. También es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores.
	<b>Motivación Laboral</b>	Reconocimiento.
Logro.		Se basa en la motivación personal que nos impulsa a adquirir hábitos, destrezas o habilidades para mejorar nuestro estatus profesional.



	Progreso.	Consiste en ofrecer oportunidades de mejoras y crecimiento para los empleados,
	Responsabilidad.	Consiste en cumplir compromisos que adquirimos para generar confianza y tranquilidad en las personas, teniendo en cuenta que toda responsabilidad está estrechamente unida a la obligación y al deber.
	Reto personal.	Es un objetivo en general difícil de conseguir, algo que supone un desafío y que por lo general exigirá un esfuerzo. Los retos ayudan a mantenernos motivados ya que permite conseguir algo importante para la satisfacción de uno mismo
	Crecimiento personal.	El crecimiento personal es importante tanto para el empleador como para el trabajador, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual y poder cumplir mejor los objetivos trazados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la variable "Cultura organizacional" y "Motivación laboral" elaborado por el Investigador en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional.

- **Primera dimensión:** Estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estrategia y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de rendimiento	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estructura.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estructura y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso y resultados	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en grupo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Trabajo en grupo y la Motivación laboral en la municipalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	3.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Liderazgo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Liderazgo y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento de actividades que ayuden a predecir o anticipar resultados.	4.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Innovación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Innovación y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en los procesos.	5.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a resultados.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a resultados y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y establecimiento de objetivos	6.1.	4	4	4	



- **Cuarta dimensión:** Orientación a personas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a personas y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia, motivación, autoestima, conocimiento, aceptación de sí mismo	7.1.	4	4	4	Orientación a personas.

#### Dimensiones de la Variable motivación laboral.

- **Primera dimensión:** Reconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reconocimiento y con la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad, eficiencia, eficacia.	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Logro.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del logro y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterio, estándares e indicadores	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Progreso
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del progreso y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica, clasifica, establece	3.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Responsabilidad**
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Responsabilidad y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendición, transparencia.	7.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Reto personal**
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reto personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	7.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión: Crecimiento personal**
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Crecimiento personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	7.1.	4	4	4	



Mg. Adm. Palmira Yajiel Aguilar Castro  
Reg. N° 14981

**Firma del evaluador**

### ANEXO 3.

#### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Cornelio Mulatillo Ruiz
Grado profesional:	Maestría ( X )    Doctor ( )
Área de formación académica:	Administración ( )    Contador ( ) Educativa ( X )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Docencia Universitaria y Formación docente
Institución donde labora:	Universidad Católica Benedicto XVI -Trujillo
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
Experiencia en el sector público: (si corresponde)	2 años de experiencia en el sector público. 10 años en el sector privado

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta sobre el comportamiento de la variable "Cultura Organizacional y Motivación Laboral"
<b>Autora:</b>	Ruiz Espinoza, Magdaly del Carmen
<b>Procedencia:</b>	Investigación académica
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	• Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral – Sullana - Piura
<b>Significación:</b>	El objetivo de este instrumento es para determinar el nivel de relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b>	Estrategia.	Consiste en un plan general, diseñado con el fin de lograr un objetivo. En este sentido, puede decirse que es parte de una visión de conjunto.
	Estructura.	Es una representación gráfica que describe en su conjunto las formas en que se divide el trabajo y la manera en que se relaciona cada unidad o actividad de una organización para facilitar la comunicación y coordinación.
	Trabajo en grupo.	Facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.
	Liderazgo.	Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
	Innovación.	Son acciones que promueven la creatividad dentro de una empresa, incentivando a los empleados de las distintas áreas a tener ideas que se alejen de lo tradicional para crear una nueva forma de trabajar.
	Orientación a resultados.	Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.
	Orientación a personas.	Se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. También es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores.
<b>Motivación Laboral</b>	Reconocimiento.	Es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa.
	Logro.	Se basa en la motivación personal que nos impulsa a adquirir hábitos, destrezas o habilidades para mejorar nuestro estatus profesional.



	Progreso.	Consiste en ofrecer oportunidades de mejoras y crecimiento para los empleados,
	Responsabilidad.	Consiste en cumplir compromisos que adquirimos para generar confianza y tranquilidad en las personas, teniendo en cuenta que toda responsabilidad está estrechamente unida a la obligación y al deber.
	Reto personal.	Es un objetivo en general difícil de conseguir, algo que supone un desafío y que por lo general exigirá un esfuerzo. Los retos ayudan a mantenernos motivados ya que permite conseguir algo importante para la satisfacción de uno mismo
	Crecimiento personal.	El crecimiento personal es importante tanto para el empleador como para el trabajador, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual y poder cumplir mejor los objetivos trazados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la variable "Cultura organizacional" y "Motivación laboral" elaborado por el Investigador en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión

	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional.

- **Primera dimensión:** Estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estrategia y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de rendimiento	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estructura.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estructura y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso y resultados	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en grupo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Trabajo en grupo y la Motivación laboral en la municipalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	3.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Liderazgo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Liderazgo y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento de actividades que ayuden a predecir o anticipar resultados.	4.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Innovación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Innovación y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en los procesos.	5.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a resultados.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a resultados y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y establecimiento de objetivos	6.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a personas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a personas y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia, motivación, autoestima, conocimiento, aceptación de sí mismo	7.1.	4	4	4	Orientación a personas.

#### Dimensiones de la Variable motivación laboral.

- **Primera dimensión:** Reconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reconocimiento y con la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad, eficiencia, eficacia.	5.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Logro.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del logro y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterio, estándares e indicadores	6.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Progreso
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del progreso y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica, clasifica, establece	7.1.	4	4	4	



- **Tercera dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Responsabilidad y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendición, transparencia.	7.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Reto personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reto personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	7.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Crecimiento personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Crecimiento personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	7.1.	4	4	4	



-----  
**Firma del evaluador**  
**DNI: 40376493**

### ANEXO 3.

#### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	CPC. WILLIAM SANTOS MAZA LLACSAHUANGA
Grado profesional:	Maestría (X)    Doctor ( )
Área de formación académica:	Administración ( )    Contador ( X ) Educativa ( )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	Presupuesto
Institución donde labora:	Municipalidad de Pacaipampa
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (x )
Experiencia en el sector público: (si corresponde)	Más de 5 años de experiencia en el sector publico.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta sobre el comportamiento de la variable "Cultura Organizacional y Motivación Laboral"
<b>Autora:</b>	Ruiz Espinoza, Magdaly del Carmen
<b>Procedencia:</b>	Investigación académica
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	• Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral – Sullana - Piura
<b>Significación:</b>	El objetivo de este instrumento es para determinar el nivel de relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b>	Estrategia.	Consiste en un plan general, diseñado con el fin de lograr un objetivo. En este sentido, puede decirse que es parte de una visión de conjunto.
	Estructura.	Es una representación gráfica que describe en su conjunto las formas en que se divide el trabajo y la manera en que se relaciona cada unidad o actividad de una organización para facilitar la comunicación y coordinación.
	Trabajo en grupo.	Facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.
	Liderazgo.	Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
	Innovación.	Son acciones que promueven la creatividad dentro de una empresa, incentivando a los empleados de las distintas áreas a tener ideas que se alejen de lo tradicional para crear una nueva forma de trabajar.
	Orientación a resultados.	Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.
	Orientación a personas.	Se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. También es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores.
<b>Motivación Laboral</b>	Reconocimiento.	Es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa.
	Logro.	Se basa en la motivación personal que nos impulsa a adquirir hábitos, destrezas o habilidades para mejorar nuestro estatus profesional.

	Progreso.	Consiste en ofrecer oportunidades de mejoras y crecimiento para los empleados,
	Responsabilidad.	Consiste en cumplir compromisos que adquirimos para generar confianza y tranquilidad en las personas, teniendo en cuenta que toda responsabilidad está estrechamente unida a la obligación y al deber.
	Reto personal.	Es un objetivo en general difícil de conseguir, algo que supone un desafío y que por lo general exigirá un esfuerzo. Los retos ayudan a mantenernos motivados ya que permite conseguir algo importante para la satisfacción de uno mismo
	Crecimiento personal.	El crecimiento personal es importante tanto para el empleador como para el trabajador, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual y poder cumplir mejor los objetivos trazados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la variable "Cultura organizacional" y "Motivación laboral" elaborado por el Investigador en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión



	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

#### Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional.

- **Primera dimensión:** Estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estrategia y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de rendimiento	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estructura.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estructura y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso y resultados	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en grupo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Trabajo en grupo y la Motivación laboral en la municipalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	3.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Liderazgo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Liderazgo y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento de actividades que ayuden a predecir o anticipar resultados.	4.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Innovación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Innovación y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en los procesos.	5.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a resultados.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a resultados y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y establecimiento de objetivos	6.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a personas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a personas y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia, motivación, autoestima, conocimiento, aceptación de sí mismo	7.1.	4	4	4	Orientación a personas.

#### Dimensiones de la Variable motivación laboral.

- **Primera dimensión:** Reconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reconocimiento y con la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad, eficiencia, eficacia.	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Logro.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del logro y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterio, estándares e indicadores	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Progreso
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del progreso y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica, clasifica, establece	3.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Responsabilidad y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendición, transparencia.	4.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Reto personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reto personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	5.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Crecimiento personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Crecimiento personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	6.1.	4	4	4	

  
 \_\_\_\_\_  
 William Santos - Inga Uacahuanga  
 Firma del evaluador  
 DNI: 46896564



### **ANEXO 3.**

#### **Evaluación por juicio de expertos.**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Relación entre cultura organizacional y motivación laboral en una municipalidad distrital al Norte de Piura, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### **1. Datos generales del juez**

Nombre del juez:	Kelly Cordova Cordova
Grado profesional:	Maestría ( X )    Doctor ( )
Área de formación académica:	Administración ( X )    Contador ( ) Educativa ( )    Organizacional ( )
Áreas de experiencia profesional:	10 años
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( X)
Experiencia en el sector público: (si corresponde)	

#### **2. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### **3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)**

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Encuesta sobre el comportamiento de la variable "Cultura Organizacional y Motivación Laboral"
<b>Autora:</b>	Ruiz Espinoza, Magdaly del Carmen
<b>Procedencia:</b>	Investigación académica
<b>Administración:</b>	Propia
<b>Tiempo de aplicación:</b>	10 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	• Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Salitral – Sullana - Piura
<b>Significación:</b>	El objetivo de este instrumento es para determinar el nivel de relación que existe entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral.

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b>	Estrategia.	Consiste en un plan general, diseñado con el fin de lograr un objetivo. En este sentido, puede decirse que es parte de una visión de conjunto.
	Estructura.	Es una representación gráfica que describe en su conjunto las formas en que se divide el trabajo y la manera en que se relaciona cada unidad o actividad de una organización para facilitar la comunicación y coordinación.
	Trabajo en grupo.	Facilita el cumplimiento de objetivos, incrementa la motivación y la creatividad, favorece las habilidades sociales de cada uno. El trabajo en equipo es una capacidad altamente valorada en el mercado laboral, y es una de las características más demandadas por las empresas.
	Liderazgo.	Es la capacidad que tiene una persona de influir, motivar, organizar y llevar a cabo acciones para lograr sus fines y objetivos que involucren a personas y grupos en un marco de valores.
	Innovación.	Son acciones que promueven la creatividad dentro de una empresa, incentivando a los empleados de las distintas áreas a tener ideas que se alejen de lo tradicional para crear una nueva forma de trabajar.
	Orientación a resultados.	Su objetivo es la eficacia y la optimización de los procesos laborales; además, prioriza las metas a corto plazo y fomenta el ahorro de recursos, tanto materiales como humanos.
	Orientación a personas.	Se centra en el desarrollo personal y profesional de su equipo de trabajo, fomenta valores sociales e incita a la motivación y la creatividad. También es incluyente y busca la satisfacción de los clientes y de los colaboradores.
<b>Motivación Laboral</b>	Reconocimiento.	Es una estrategia que se utiliza para expresar aprecio, motivar a los empleados y reforzar el comportamiento deseado en la empresa.
	Logro.	Se basa en la motivación personal que nos impulsa a adquirir hábitos, destrezas o habilidades para mejorar nuestro estatus profesional.

	Progreso.	Consiste en ofrecer oportunidades de mejoras y crecimiento para los empleados,
	Responsabilidad.	Consiste en cumplir compromisos que adquirimos para generar confianza y tranquilidad en las personas, teniendo en cuenta que toda responsabilidad está estrechamente unida a la obligación y al deber.
	Reto personal.	Es un objetivo en general difícil de conseguir, algo que supone un desafío y que por lo general exigirá un esfuerzo. Los retos ayudan a mantenernos motivados ya que permite conseguir algo importante para la satisfacción de uno mismo
	Crecimiento personal.	El crecimiento personal es importante tanto para el empleador como para el trabajador, es decir, si permites que los empleados puedan mejorar sus habilidades y conocimientos mientras trabajan, estarás contribuyendo a tener un equipo de trabajo mejor preparado para afrontar los retos de la economía actual y poder cumplir mejor los objetivos trazados.

5. Presentación de instrucciones para el juez: A continuación, a usted le presento el cuestionario sobre la variable "Cultura organizacional" y "Motivación laboral" elaborado por el Investigador en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial / lejana con la dimensión



	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo
	4. Totalmente de acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión
	2. Bajo nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1. No cumple con el criterio
2. Bajo nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

### Dimensiones de la Variable Cultura Organizacional.

- **Primera dimensión:** Estrategia
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estrategia y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Medición de rendimiento	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Estructura.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Estructura y la Motivación laboral en la Municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Proceso y resultados	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Trabajo en grupo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Trabajo en grupo y la Motivación laboral en la municipalidad

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Supervisión	3.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Liderazgo.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Liderazgo y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Seguimiento de actividades que ayuden a predecir o anticipar resultados.	4.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Innovación.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Innovación y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Claridad y objetividad en los procesos.	5.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a resultados.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a resultados y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Planificación y establecimiento de objetivos	6.1.	4	4	4	

- **Cuarta dimensión:** Orientación a personas.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Orientación a personas y la Motivación laboral en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Competencia, motivación, autoestima, conocimiento, aceptación de sí mismo	7.1.	4	4	4	Orientación a personas.

#### Dimensiones de la Variable motivación laboral.

- **Primera dimensión:** Reconocimiento
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reconocimiento y con la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Productividad, eficiencia, eficacia.	1.1.	4	4	4	

- **Segunda dimensión:** Logro.
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del logro y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Criterio, estándares e indicadores	2.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Progreso
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del progreso y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica, clasifica, establece	3.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Responsabilidad
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación de la Responsabilidad y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Rendición, transparencia.	4.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Reto personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Reto personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Reconocimiento	5.1.	4	4	4	

- **Tercera dimensión:** Crecimiento personal
- **Objetivos de la Dimensión:** Lo que pretendo es determinar el nivel de relación del Crecimiento personal y la Cultura organizacional en la municipalidad.

Indicadores	Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Realización	6.1.	4	4	4	



Firma del evaluador

DNI: 47025805



**CARTA DE SAOLICITUD DE PERMISO.**

**"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"**

**CARTA N° 01-2023-MCRE.**

**PARA: ZAPATA MORE JOSE RODRIGO**

**Gerente de la Municipalidad distrital de Salitral - Sullana - Piura**

**AUNTO: SOLICITUD PARA RECABAR INFORMACIÓN EN PROYECTO DE TESIS CUYO NOMBRE ES "RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL AL NORTE DE PIURA, 2023".**

De mi consideración:

Primeramente, expresarle mi saludo cordial y la vez, informarle de quien les habla, es la CPC. Magdaly del Carmen Ruiz Espinoza, identificada con DNI N° 46538523 y numero de colegiatura N° 07-4501, alumna del TERCER SEMESTRE de la Universidad Privada Cesar Vallejos, de la escuela de Posgrado, Programa Académico de Maestría en Gestión Pública.

De acuerdo a ello, menciono que en el curso de DISEÑO Y DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACION, que se desarrolla en este semestre, se nos pidió elaborar un proyecto de investigación, en ese sentido solicito a usted representante de la institución me brinde la oportunidad de poder realizar mi proyecto de investigación cuyo título es "**RELACIÓN ENTRE CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL AL NORTE DE PIURA, 2023**", siendo este trabajo necesario para concluir satisfactoriamente este semestre, le solicito me de la oportunidad de poder trabajar este proyecto de investigación.

Sin otro particular me despido de usted, esperando obtener una respuesta positiva, para ello dejo mis datos a los cuales se pueden comunicar.

E-mail: [druizes2590@ucvvirtual.edu.pe](mailto:druizes2590@ucvvirtual.edu.pe)

Celular: 949659636

  
  
CPC. MAGDALY DEL CARMEN RUIZ ESPINOZA  
DNI: 46538523  
MAT. 07-4501

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SALITRAL SULLANA	
TRANTE DOCUMENTARIO	
EXP. N°	1102-23
FECHA	13-06-23
HORA	8:50
[Firma]	



## PANTALLAZO DE TURNITIN

	Título del Envío	Identificador del trabajo de Turnitin	Enviado	Similitud	Calificación	
 Ver Recibo Digital	<a href="#">TESIS RELACION ENTRE CULTURA ORGANIZACION Y MOTIVACION LABORAL</a>	2131457126	15/07/2023 19:25	18% 	--	Entregar Trabajo  --