



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección  
general de medicamentos insumos y drogas -2017

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

Maestra en Gestión de los servicios de la salud

**AUTOR:**

Br. Cayo Rivas Vanessa Carmen del Rosario

**ASESOR:**

Dr. Joaquín Vértiz Osoreo

**SECCIÓN:**

Ciencias médicas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de los servicios de la salud

**PERÚ – 2017**

Dra. Juana Yris Díaz Mujica  
**Presidente**

Dra. Josefa María Silva Calderón  
**Secretaria**

Dr. Joaquín Vértiz Osores  
**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi esposo Iván por su apoyo constante, mis hijos Rodrigo y Mateo razón de mi existir, motivo y estímulo permanente de mis esfuerzos y sacrificios para ser cada día mejor madre y profesional.

### **Agradecimiento**

A mi Madre por su ejemplo y perseverancia en mis objetivos.

A los Docentes y asesores de la Universidad Cesar Vallejo por la constante motivación en la elaboración de la presente investigación.

A los trabajadores de la dirección general de medicamentos insumos y drogas que han colaborado en la materialización de la presente investigación.

### **Declaración de autoría**

Yo, Vanessa Carmen del Rosario Cayo Rivas, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Norte; declaro que el trabajo académico titulado “Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017”, presentado en 132 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en gestión de servicios de la salud es de mi autoría.

Por tanto, declaro bajo juramento que:

- 1) He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo estipulado por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- 2) No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- 3) Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- 4) Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- 5) De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Lima,..... de ..... de 2017

Br. Vanessa Carmen del Rosario Cayo Rivas

DNI. 40551814

## Presentación

Señores miembros del jurado

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis, sección de Postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo” ciencias médicas, para elaborar la tesis de Maestría en gestión de los servicios de la salud, presento el trabajo de investigación titulada: “Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017”.

En este trabajo se describe los hallazgos de la investigación, la cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe la cultura organizacional y motivación laboral, con una población finita de 445 trabajadores de la dirección general de medicamentos insumos y drogas, y una muestra de 105 muestreo no probabilístico por conveniencia, con dos instrumentos de medición de la cultura organizacional y motivación laboral validado por expertos en gestión de los servicios de la salud.

El estudio está compuesto por siete secciones, en el primero denominado Introducción describe el problema de investigación, justificaciones antecedentes objetivos e hipótesis que dan los primeros conocimientos del tema, así como fundamenta el marco teórico, en la segunda sección presenta los componentes metodológicos, en la tercera sección presenta los resultados, seguidamente en la cuarta sección presenta la discusión del tema, luego en la quinta sección exponer las conclusiones, seguidamente en la sexta sección se dan las recomendaciones pertinentes y en la séptima sección se adjunta las referencias bibliográficas y demás anexos.

Señores miembros del jurado espero que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

## Índice

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de taiblas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica, técnica	22
1.3 Justificación	48
1.4 Problema	50
1.5 Hipótesis	52
1.6 Objetivos	53
<b>II. Marco metodológico</b>	
2.1. Variables	56
2.2. Operacionalización de variables	57
2.3. Método	58
2.4. Tipo de estudio	59
2.5. Diseño	59
2.6. Población, muestra y muestreo	60
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	62
2.8. Métodos de análisis de datos	65
2.9. Aspectos eticos	65

<b>III. Resultados</b>	66
<b>IV. Discusión</b>	83
<b>V. Conclusiones</b>	88
<b>VI. Recomendaciones</b>	90
<b>VII. Referencias bibliográficas</b>	92
<b>Anexo</b>	100
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Cuestionario	
Anexo 4. Confiabilidad	
Anexo 5. Validaciones	
Anexo 6. Base de datos	
Anexo 7. Artículo científico	

## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional	57
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral	58
Tabla 3.	Distribución de la población	60
Tabla 4.	Distribución de la muestra	61
Tabla 5.	Validez de contenido del instrumento de cultura organizacional por juicio de expertos	63
Tabla 6.	Estadístico de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional	63
Tabla 7.	Escalas y baremos de la variable cultura organizacional	63
Tabla 8.	Validez de contenido del instrumento de motivación laboral por juicio de expertos	64
Tabla 9.	Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación laboral	64
Tabla 10.	Escalas y baremos de la variable motivación laboral	64
Tabla 11.	Niveles de la variable Cultura organizacional	67
Tabla 12.	Niveles de la dimensión etno historia	68
Tabla 13.	Niveles de la dimensión creencias	69
Tabla 14.	Niveles de la dimensión valores	70
Tabla 15.	Niveles de la dimensión comunicación	71
Tabla 16.	Niveles de la dimensión producto	72
Tabla 17.	Niveles de la variable Motivación laboral	73
Tabla 18.	Niveles de la dimensión necesidad de logro	74
Tabla 19.	Niveles de la dimensión necesidad de poder	75
Tabla 20.	Niveles de la dimensión necesidad de afiliación	76
Tabla 21.	Correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral	77
Tabla 22.	Correlación entre la etnohistoria y la motivación laboral	78
Tabla 23.	Correlación entre las creencias y la motivación laboral	79
Tabla 24.	Correlación entre los valores y la motivación laboral	80

Tabla 25.	Correlación entre la comunicación y la motivación laboral	81
Tabla 26.	Correlación entre el producto y la motivación laboral	82

## Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Culturas organizacionales	29
Figura 2. Funciones de la cultura organizacional	35
Figura 3. El producto	39
Figura 4. Los aspectos importantes de la teoría de las necesidades de Maslow	42
Figura 5. Factores de la motivación de Herberzg (1959)	42
Figura 6. Características de la motivación	45
Figura 7. Técnicas motivacionales en la organización	47
Figura 8. Diagrama del diseño correlacional	60
Figura 9. Niveles de la variable cultura organizacional	67
Figura 10. Niveles de la dimensión etno historia	68
Figura 11. Niveles de la dimensión creencias	69
Figura 12. Niveles de la dimensión valores	70
Figura 13. Niveles de la dimensión comunicación	71
Figura 14. Niveles de la dimensión producto	72
Figura 15. Niveles de la variable motivación laboral	73
Figura 16. Niveles de la dimensión necesidad de logro	74
Figura 17. Niveles de la dimensión necesidad de poder	75
Figura 18. Niveles de la dimensión necesidad de afiliación	76

## Resumen

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017” tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas.

El tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo, correlacional el diseño fue no experimental de corte transversal, el método fue hipotético deductivo. La población estuvo conformada por las direcciones ejecutivas de la dirección general de medicamentos insumos y drogas que fueron 445 y una muestra de 105 trabajadores de dichas direcciones el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos contextualizados a la realidad de la institución utilizando el alfa de Cronbach, dentro de una escala de likert.

Para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación de las variables de estudio llegando a un nivel de confianza del 99% de los resultados. Se concluyó que existe una relación directa, existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de,779.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, motivación laboral.

## Abstract

The present research entitled "Organizational culture and labor motivation of the general direction of drugs and drugs 2017" aimed to determine the relationship between organizational culture and labor motivation of the general direction of drugs drugs inputs and drugs.

The type of research was substantive with a descriptive, correlational level the design was non-experimental cross-sectional, the method was hypothetical deductive. The population was conformed by the directions of the general direction of medicines inputs and drugs that were 445 and a sample of 105 workers of these directions the sampling was non probabilistic by convenience. The validity and reliability of the instruments contextualized to the reality of the institution were made using the Cronbanch alpha, within a likert scale.

For the hypothesis test we applied the correlation coefficient Rho Spearman, since the purpose was to determine the relationship of study variables reaching a confidence level of 99% results. It was concluded that there is a direct relationship there is a significant relationship between organizational culture and labor motivation in the general direction of drugs inputs and drugs 2017, Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of, 779.

**Key words:** Organizational culture, work motivation.

## **I. Introducción**

## 1.1. Antecedentes

### 1.1.1 Antecedentes internacionales

Figueroa (2015) en su trabajo titulado *Relaciones entre las culturas organizacionales y los desempeños laborales de los colaboradores de unas instituciones gubernamentales*, tuvieron como objetivos identificar los vínculos con las sociedades estructurales y los desempeños laborales del colaborador de unos institutos estatales. Los estudios fueron de tipos correlacionales y se realizaron con unos grupos de 47 trabajadores de unas dependencias, entre la edad de 18 a 50 años, de diferentes sexos. Asimismo el instrumento utiliza los Métodos de Escala de Observaciones de Comportamientos (BOS) presentados por Levy (1990). Se llegaron a las siguientes conclusiones que los estudios de organización no se vincula cultura organizacional no se relaciona con la realización laboral de los asistentes en las instituciones gubernamentales las cuales fueron objeto de estudios, por ello, se aceptan las hipótesis nulas (Ho) y se acepta que no existen diferencias estadísticas significativas delos 0.05 entre las culturas organizacionales y los desempeños laborales del colaborador de las instituciones; es decir que unas variables no inciden en las otras.

Lo que sostiene Figueroa en su investigación es importante, ya que se determinó que la organización cultural no guarda una relación directa con los desempeños en el área laboral, sumando esto a sus resultados estadísticos, se pudo saber que las variables de la cultura organizacionales no poseen ninguna relación con los desempeños laborales del colaborar las instituciones, esto significa que no se relacionan.

Gamba (2015) en sus tesis titulada *Las motivaciones y sus relaciones con las productividades*, tuvieron como objetivos identificación las relaciones entre las motivaciones y las productividades. Para llevar a cabo las investigaciones se eligieron unos métodos no experimentales, de campos, descriptivos, transversales y correlacionales. Por conveniencias se optaron por unas muestras no probabilísticas que quedaron conformadas por treinta trabajadores de diferentes ubicaciones de las empresas, a los cuales se le realizo un sondeo con rango de

modelo Likert ordinal. Se realizaron los coeficientes de relación para el análisis de las relaciones entre las productividades y motivaciones. Los resultados son unas correlaciones moderados entre una y otra variable. El factor de productividades destacadas es el que se respeta el estándar establecido dentro de las empresas y los personales desempeñan la actividad de acuerdo a sus preparaciones. Para las motivaciones encontramos que los ambientes de trabajos son ideales para los desarrollos de la tarea, de igual forma también encontramos que las retroalimentaciones de cómo se realiza sus trabajos, entre ambos directivos con el operador de distinta aérea son bastantes sanas. Se concluyeron que las empresas tienen unas buenas motivaciones, por el índice de producciones dentro de su estándar.

Lo señalado por Gamba en su Tesis ya mencionada en el párrafo anterior, es fundamental para esta investigación, ya que el factor relacionado con la productividad que más resalta es el hecho de respetar las normas y estándares que se establecen en una empresa y el personal que realiza sus labores de acuerdo a su preparación. Esto quiere decir, que el personal es mucho más eficiente si que ellos operan de acuerdo a sus estudios y preparación, ya que si fuese el caso contrario, estos no podrían realizar de forma eficiente la labor asignada, es más, muchos se verían incapaces de realizarla. Este aspecto también es positivo para la empresa, ya que si designa a laboradores que no destacan o dominan los aspectos de lo que se les ha designado realizar, los resultados pueden verse afectados severamente. Con relación a las motivaciones se encuentra que el clima laboral tiene que ser el ideal para desarrollar a plenitud las labores del empleado, de esta forma se encuentra las retroalimentaciones de la forma del como materializan su trabajo, entre los miembros del área directiva esto fomenta una relación sana y prospera para ambos lados. Por lo tanto, los índices de la producción son proporcionales a los niveles de motivación.

Meza (2013) en su investigación titulada *Las culturas y los compromisos organizacionales en unos organismos descentralizados de las administraciones publican en Querétaro*, tuvieron como objetivos de saber las repercusiones de las culturas organizacionales existen en unos organismos descentralizados de

gobiernos y los compromisos organizacionales de su empleado administrativo, a través de unos estudios cualitativos, investigaciones de campo, en unos estudios de casos, con las utilidades de entrevista semi estructurada, observaciones no participantes y atendiendo a las fenomenologías que son las percepciones del actor sobre los temas de investigaciones, teniendo como preguntas centrales de investigaciones son: ¿De qué formas repercuten las Culturas Institucionales en los Compromisos de los personales adscritos a las Administraciones Centrales del Instituto de Educación Media Superior del Estado de Querétaro? debido a que se encontraron unos problemas significativos; al encontrar las administraciones públicas estatales en constante cambio por las alternancias políticas en los poderes ejecutivos se ve afectado de maneras directas los compromisos del empleado de la diferente entidad. El resultado se obtuvo dato relevante al ser analizado y dirigido a descubrir la relación e interaccionar entre la variable sociológica, psicológica y educativa en estructura social real y cotidiana. Se reflejan que unas culturas organizacionales constructivas afectadas por el compromiso político y sindical, pueden inquietar la intención de permanencia en las organizaciones, los compromisos del empleado para las consecuciones del objetivo institucional, la satisfacción laboral y las coincidencias en el valor individual, del empleado-administrativo de unos organismos descentralizados de gobiernos enfocados en las educaciones medias superiores.

Lo sostenido por Meza en el año 2013, es de suma importancia para esta investigación debido a las conclusiones a las que llegó en su tesis. Esta señala que las variables de carácter sociológico está sumamente relacionado a los sistemas sociales reales y cotidianos, por el mismo hecho de que la sociología podría determinar y facilitar la comprensión de cómo interactúan la sociedad de la cual se está hablando y emplearlo en un entorno real. De igual forma, la psicología y educación también están relacionadas a estos entornos, por el motivo de que, para empezar la psicología facilita la comprensión conductual de los individuos en un entorno social, este análisis en la conducta ayudaría a determinar ciertas inclinaciones o tendencias hacia una conducta en conjunto. Luego el nivel educativo que poseen las personas en estos organismos es determinante, como todas las variables anteriores, para determinar su calidad y

eficacia al momento de desarrollar actividades dentro de su labor. Esto se refleja en que la organización en las culturas constructivas afectadas por compromisos de carácter político y sindical, tiene la posibilidad de afectar cualquier tipo de intención de permanencia en las organizaciones, de igual forma el compromiso de los trabajadores se puede ver afectado por lo ya antes mencionado, además si su compromiso es afectado, su satisfacción con su estadía en su puesto de trabajo y su desempeño disminuiría.

Salazar (2013) en su investigación titulada *Relaciones entre las culturas organizacionales y las satisfacciones laborales de los personales administrativos de los hospitales Roosevelt de Guatemala*, tuvieron como objetivos establecer las relaciones que tienen las culturas organizacionales con las satisfacciones laborales en los Hospitales Nacionales Roosevelt. El sujeto de estudio fue el trabajador administrativo de las instituciones ubicadas en la Ciudad de Guatemala, constituyendo unos totales de cuarenta y seis individuos, tanto de géneros masculinos como femeninos, comprendidos en unos rangos de edades de 20a 50 años, a quien se le aplicó dos herramientas. La primera herramienta que mide los niveles de estudio organizacionales de Cameron y Quinn (2006) y los segundos que miden las satisfacciones laborales de José L. Meliá (1990). Los estudios son de diseños descriptivos, transversales, correlacionales de enfoques cuantitativos. Dicho cuestionario pretende identificar las relaciones que tienen las culturas organizacionales con las satisfacciones laborales en el Hospital Roosevelt. El resultado obtenido muestra que se encontraron correlaciones directas y fuertes entre las culturas organizacionales y las satisfacciones laborales de los personales administrativos del Hospital Roosevelt, lo que quiere decir que los personales a pesar de no contar con unos ambientes acordes a su necesidad, incentivo, beneficio, ventilaciones e iluminaciones adecuadas están satisfecho con sus trabajos y con los ambientes laborales.

La tesis presentada por Salazar, es igual forma importante para este trabajo, estos demostraron que existen correlaciones directas, latentes y sumamente fuertes entre las variables de cultura organizacional y los niveles de satisfacciones laborales de los personales de administración, esto quiere decir que los

trabajadores de esta área, que es de importancia, ya que el área administrativa se encarga del funcionamiento eficaz y continuo de las otras áreas del hospital donde se realizó esta investigación, no cuenta con un entorno ideal para poder desarrollar sus importantes actividades como miembros del área administrativa, ni tampoco poseen incentivos claros, que estos potencian de mayor forma la motivación que pueden percibir, igual de importante son los beneficios, que también se ven menguados por estas falencias con relación al ambiente laboral, la ventilación e iluminación que se centra más en la comodidad durante lo que dure su jornada laboral no sean las mejores, ellos se ven satisfechos con su trabajo y de igual forma con el entorno en el cual laboran sin problemas, pese a lo ya mencionado.

### **1.1.2. Antecedentes nacionales**

Sulca (2015) en su trabajo de investigación titulada *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*, tuvo como objetivo la determinación de qué formas la estrategia de motivaciones impactan en las efectividades de la comisaría de la Policía Nacional del Perú. Los tipos de investigaciones son descriptivas, no experimentales, con unas muestras de noventa y tres individuos. Se determinó que la estrategia de motivaciones tiene unos impactos insuficientes sobre las efectividades de la comisaría de las Divisiones Policiales 1 Lima Cercado (Región Policial Lima), para cuando las Hipótesis Generales quedaron demostradas, según el resultado de la prueba de Chi cuadrados y de las Correlaciones de Pearson, que corrobora las existencias de unas relaciones directas y moderadas entre las Motivaciones y Efectividades. Los personales policiales consideran que los factores motivadores y factores higiénicos que impactan con moderación sobre las efectividades de sus labores diarias, por cuanto el mismo considera que el proceso operativo y proceso administrativo no es lo suficiente efectivo para la satisfacción de las peticiones de atención de las personas que concurren a las comisarías para establecer una denuncia unos hechos delictivos y/o cuando solicitan algunos apoyos policiales en las calles. Las problemáticas de las corrupciones policiales en todo el nivel y las deficientes gestiones de recurso humano, así como infraestructuras y equipos impacta negativamente en las efectividades del servicio policial que presta la comisaría.

Lo señalado por Sulca es fundamental para esta investigación, ya que su tesis arrojó resultados interesantes, para empezar se determinó que las variables determinadas como las estrategias que existen en las motivaciones tienen impactos insuficientes con respecto a la efectividad de la División número 1 policial de Cercado de Lima. Para los policías miembros de dicha división policial, señalaban que las motivaciones poseían un impacto moderado en su efectividad, ya que a mayor motivación existe un incremento en los índices de efectividad, por el mismo motivo que se afectan directamente. Además, el personal policial de dicha división señaló que los factores de higiene impactan moderadamente con los factores motivadores y sus labores diarias, pero de manera más indirecta, ya que esto condiciona su humor a lo largo del día al acudir a su labor en áreas urbanas. Luego, los propios miembros de la PNP (Policía Nacional del Perú) consideraban que el proceso operativo y el proceso de administración no poseen la suficiente cantidad de miembros para poder garantizar la satisfacción de las demandas de servicios de los ciudadanos que asisten a las comisarías, ya que suponiendo que una gran cantidad de personas quieran realizar una denuncia o asistencia policial, su experiencia se verá afectada por la poca cantidad de personal en cargo de estas actividades, de estos modos se podrían reducir la cantidad de personas que denuncian o del número de denuncias que podrían realizar en una sola comisaría.

Chumpitaz (2014) en su tesis titulada *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*, tuvo como objetivos la determinación de las culturas organizacionales de las profesiones de la profesión que es la enfermería actuales orientadas a los poderes, roles, tareas y personas. Para las investigaciones se utilizaron los enfoques cuantitativos, métodos descriptivos, cortes transversales, niveles aplicativos. Las muestras finales sujetos de estudios, estuvieron constituidas por ciento treinta y cuatro enfermeras de asistencia, las muestras por los servicios de los hospitales, se obtuvieron por los muestreos probabilísticos estratificados, las elecciones del elemento muestra de los servicios que se realizaron al azar simple, también fueron participes un total de diecinueve enfermeras de dirección, en las que se obtuvieron ciento cincuenta y tres participantes. Para las

recoleciones de dato se aplicaron los cuestionarios de las Ideologías Culturales de Roger Harrison que se fundamentan en 4 conceptos: poderes, roles, tareas y personas, están compuestos por 15 características, todas incluyen cuatro posibilidades diferentes de respuestas relacionándolas con las tipologías particulares. Los instrumentos fueron validados con las pruebas piloto y las confiabilidades se obtuvieron a través de los Coeficientes Alpha de Cronbach y los métodos de Kuder Richardson. En cuanto los estudios de la información, se utilizaron las estadísticas descriptivas, en función de las frecuencias y porcentajes. Se concluyó que las Culturas Organizacionales Actuales están orientadas a los poderes y a los roles, las Culturas Organizacionales Deseadas están orientadas a las tareas y a las personas.

Alvarado y Aguilar (2013) en su investigación tuvo como meta conocer el estado del incentivo en el trabajo de sus empleados y definir los actos concernientes para optimizarla. El modelo de estudio es explicativa, de diseño no experimental-transeccional, con un sondeo de 30 personas, de un conjunto de empleados de tres clases o escalas según sus cargos: (a) mayor administración dirección 5 trabajadores, (b) rango medio (supervisores) 10 empleados, y (c) rango operativo: 28 empleados. Se determinó a mayor rango de cargo del empleado en la escala más alto es la aprobación de que el rango de inteligencia que tiene el empleado de los elementos que integran los conceptos de la administración, es necesario el impulso de lograr objetivos en el centro laboral. Los porcentajes de aprobación en las normas de empleo están observadas en el Grupo Kozue y por lo demás son reales, es alta en el rango de la jefatura, que en los rangos medios y operacionales.

Vásquez (2013) en su tesis titulada *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*, la identificación el factor intrínseco y extrínseco de las motivaciones que influyan en los comportamientos organizacionales de dichos equipos, así como la determinación de sus influencias y estableciendo las correlaciones del mismo. Estos estudios son de carácter que describen los cuantitativos, fueron cuarenta y dos tipos de profesionales dedicados a la salud

que labora en los Centros Quirúrgicos del Hospitales Regionales Docentes “Las Mercedes” en Chiclayo. Se utilizaron unos Testeos de Likert de cincuenta y dos interrogantes que se dividen en instrumentos motivacionales y de comportamiento. Concluyendo que, entre el factor que motiva que influye en los comportamientos organizacionales de los personales de salud en los estudios, son los salarios (76.2%) y las faltas de reconocimientos en el último año según la Direcciones delos hospitales (81.2%); este factor conlleva a que se determine la circunstancia de los profesionales de la salud no cumplan unos trabajos eficientes en los desempeños de su actividad, por lo que se deben tener en consideraciones como factores motivacionales las estabildades laborales y el reconocimiento, ya que este hace sentir más seguro y valorado.

## **1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística**

### **Variable 1: Bases teóricas de la cultura organizacional**

#### **Definición de cultura organizacional**

Robbins y Judge (2013), definieron formación organizativa como un procedimiento de vínculo con los participantes, el cual diferencia a una estructura con otras.

Naranjo, Sanz y Jiménez (2012) señaló que la cultura organizacional se considera como un elemento clave en la mejora, como en el cambio en su inhibición.

Hernández, Gallarzo y Espinoza (2011) manifestaron que la cultura organizacional es un grupo de conductas que participan los integrantes de una institución, como ética, religión, mitos, principios, reglas, idioma, costumbres, ritos, tradición, etc.

Chiavenato (2011), afirmó que la cultura “simboliza las reglas representa las normas irresponsables, no redactadas, que orienta la conducta cotidiana de los participantes de una institución y rigen sus actos en hacer sus metas organizativas” (p. 72).

Schermerhorn (2010) señaló que la cultura organizacional es el sistema de convicciones y beneficios participativos que amoldan y direccionan las conductas de los participantes de una institución.

Aguirre (2004) citado en Vásquez (2009) señaló que “la formación organizativa es un grupo de factores participativos principales generando y compartiendo por los integrantes de una institución al llegar a una meta que tiene sentido a su existir” (p. 159).

Armengol (2001) citado en Morocho (2012), afirmó que la cultura organizacional es:

Unos conceptos complejos porque los hayamos con 2 formas de pensamientos culturales que han influidos en los pensamientos en estos conceptos: unas se basan en los que se pueden observar de forma directa al miembro de las comunidades, significa que su patrón conductual, lenguajes y usos de objeto material; las otras escuelas prefieren referirse básicamente a los hechos que comparten en las mentes del miembro de unas comunidades, es decir su creencia, valor y otra idea importante que pueda tener en común. (p. 33).

### **Modelos teóricos de cultura organizacional**

Los modelos de cultura organizacional, generalmente para relacionar los componentes de la cultura organizacional entre sí o para explicar las posibles relaciones de la cultura con otros aspectos de la organización y del entorno.

### **Modelo de componentes de la cultura organizacional de Schein**

Para Schein (2010) la cultura está compuesta por varios elementos interrelacionados y a distinto nivel de profundidad según su grado de consciencia para el individuo y su visibilidad por parte de terceros. La división en niveles, se corresponde con la propuesta de Trice y Beyer (1993, citado en Pacheco, 2015) sobre categorías de la cultura organizacional, quienes distinguen entre la

sustancia de una cultura de carácter subjetivo (los sistemas de creencias compartidos e interrelacionados con fuerte carga emocional), y las formas culturales como entidades observables (símbolos, lenguaje, relatos, prácticas y acciones) a través de las cuales los individuos expresan, manifiestan y comunican mutuamente la sustancia cultural. De igual modo, Schein (1988) citado en Pacheco (2015) diferencia entre elementos de la cultura organizacional que son visibles y otros que son inobservables por su carácter cognitivo, aludiendo a diferentes niveles de profundidad en los que situar los contenidos de la cultura. Estos componentes esenciales, a partir de los cuales se configura la cultura de las organizaciones, son las producciones o artefactos, los valores y las asunciones básicas, los cuales están relacionados en una estructura jerárquica de niveles.

Schein (2010) manifestó que el nivel más visible de la cultura lo representan los artefactos, expresiones del comportamiento grupal, producciones y recreaciones en el entorno físico y social. Corresponde al nivel de la conducta visible, es decir, a todo lo que puede ver, oír, leer y sentir una persona cuando se introduce en una organización, desde la tecnología hasta el arte. Los artefactos son manifestaciones de valores y de creencias básicas a través de las conductas incluyendo las acciones (ceremonias, rituales, hábitos compartidos, etc.), los objetos físicos (productos, uniformes, decoración, logotipos, ordenación de espacios de trabajo, etc.), las narraciones que transmiten significados mediante el lenguaje (historias, mitos, jergas y vocabularios propios, etc.) y las normas institucionalizadas (sistemas de comunicación, reglamentos, negociaciones, normas formales conducta, manuales, etc.). En este nivel se sitúan también los procesos de trabajo y las estructuras organizacionales visibles. Dado su carácter simbólico, muchas de las producciones grupales son difíciles de descifrar.

A un nivel intermedio se sitúan los valores y las creencias compartidas, como principios que orientan los objetivos y la toma de decisiones en las organizaciones, mostrando lo que es importante, deseable y valorable en la organización, junto a las creencias sobre las formas apropiadas de actuación y sobre cómo deben resolverse los problemas internos y las incertidumbres del entorno. En la medida que los valores son funcionales y tienen éxito pasan a

convertirse en creencias y, ulteriormente, en asunciones básicas. El papel del líder es esencial en el desarrollo de los valores compartidos y en la proposición de las creencias sobre el apropiado desarrollo organizacional. Los valores operan a un mayor grado de abstracción que los artefactos, y se pueden identificar a través de las estrategias, las metas y las filosofías que propone la organización. Los valores poseen un mayor grado de consciencia que las presunciones básicas y son confrontables en el entorno físico. Una parte de ellos se confirman por validación social a partir de la experiencia social de un grupo. Schein (1988) citado en Pacheco (2015) precisó que en las organizaciones muy expuestas al juicio externo del público, de otras organizaciones y a la legitimación social, los valores y las creencias requieren de ponerse a prueba en el ambiente externo para que puedan ser asimiladas como válidas y consensuadas comúnmente en el interior de la organización, llegando a convertirse en presunciones básicas que señalan la cultura de la organización.

Para Schein (2010), el nivel más profundo y menos observable se corresponde con las presunciones o asunciones básicas. Son las suposiciones básicas sobre cómo son y cómo funcionan las cosas. Cuando se aplican soluciones a los problemas organizacionales y en repetidas ocasiones se muestran eficaces, las creencias y los valores que se han puesto a prueba pasan a convertirse en creencias y cogniciones que se dan por válidas. Así, pasan a convertirse en un esquema subyacente a partir del cual poder dar sentido a las acciones desarrolladas en la organización y en su relación con el entorno, integrado por supuestos y creencias básicas que constituyen el núcleo esencial de la cultura.

### **Modelo de dinámica cultural de Hatch**

Hatch (1993) citado en Pacheco (2015) expresó que las relaciones entre los elementos propuestos por Schein son rígidas y, en cierto sentido, unidireccionales proponiendo un desarrollo de su modelo de cultura a partir de dos cambios fundamentales: el primero es introducir un nuevo elemento como son los símbolos, acomodando de este modo la teoría cultural de Schein a la perspectiva simbólica-interpretativa. El segundo, hacer menos central los factores de la

formación organizativa (asunciones, valores, artefactos y símbolos) que las relaciones entre los mismos, reformulando la idea inicial de niveles de la cultura en un modelo dinámico de procesos entre elementos.

Existen dos posibles vías para explicar cómo emerge la conducta desde las asunciones subyacentes que componen la conducta: (a) a través de la manifestación en valores y la realización en artefactos o (b) a través de la interpretación de símbolos y de la simbolización en artefactos.

Según Eisenberg y Goodall (1997) citado en Pacheco (2015), este modelo pretende demostrar que con los periodos de aceptación de las personas desarrollan la entereza, esas enterezas se logran o materializa como mecanismos y los mecanismos tienen entendimiento con símbolos. La manifestación de asunciones proporciona identidad a la organización, mientras que los artefactos (producciones visibles que dotan de imagen a la organización) una vez convertidos en símbolos para los individuos son interpretados dotando de significado a las asunciones. Al margen de las limitaciones en las explicaciones sobre las situaciones en las que los procesos se realizan o los factores que determinan las transformaciones de unos elementos en otros, el modelo de Hatch asume la ventaja de presentar la cultura como un aspecto dinámico de la organización.

En una evolución posterior de su modelo de cultura hacia las teorías organizacionales, Hatch y Cunliffe (2006) citado en Pacheco (2015), prestan atención a los dominios que componen la organización y entre los que existen relaciones dinámicas distinguiendo: la cultura y la identidad de la organización; la estrategia organizacional; el diseño, la estructura y los procesos organizacionales; el desempeño y comportamiento organizacional, todos los cuales operan en un entorno interno y responden al entorno externo.

### **Modelo de configuración de la cultura organizacional de Dauber, Fink y Yolles**

Dauber, Fink y Yolles (2012), distinguieron entre el entorno organizacional interno (cultura organizacional, estrategia, estructura y operaciones) y el entorno externo (entorno de trabajo y entorno de la legitimación), sugiriendo un conjunto de dominios, procesos, relaciones e interdependencias que explicitan la relevancia de la cultura organizacional como proceso que guía el desarrollo organizacional.

Este modelo recoge dominios recurrentes de la cultura organizacional: los valores y sistemas de creencias (supuestos subyacentes del comportamiento organizacional y de la orientación de la organización sobre sus prioridades y funcionamiento); la estrategia (representación de la orientación general hacia el logro de tareas y el impacto en las estructuras y las actividades de una organización). Las estrategias pertenecen al dominio de lo no observable, asimilado al nivel de los valores defendidos y que tienen alta prioridad para la organización, definiendo lo que debe hacerse); el sistema estructural (refleja la manifestación de valores y creencias a través de artefactos como las normas, reglas, protocolos y reglamentos, que definen los patrones normativos de comportamiento); las operaciones (comportamientos y acción organizacional como artefactos provenientes de valores, estrategias y estructuras, que pueden ser observables y comprobables); y el entorno externo de la organización (que aporta feedback de las actuaciones y otorga la legitimación institucional y social a las organización). La cultura organizacional envuelve los principios de representación de la organización, las creencias básicas, los valores, e influye guiando la estrategia y la estructura organizacional y, finalmente, impactando en las operaciones de la organización. Dauber, Fink y Yolles (2012).

Se pueden establecer dos ambientes externos distintos y distinguibles, al considerar la relación de la organizativa en el ambiente de actuación o de tareas y con el entorno de legitimación de su actuación. El entorno de trabajo o de tarea se asocia a las relaciones con la sociedad o con el mercado, el cual recibe las operaciones de la organización y del cual retorna feedback sobre dichas actuaciones. Dauber, Fink y Yolles (2012).

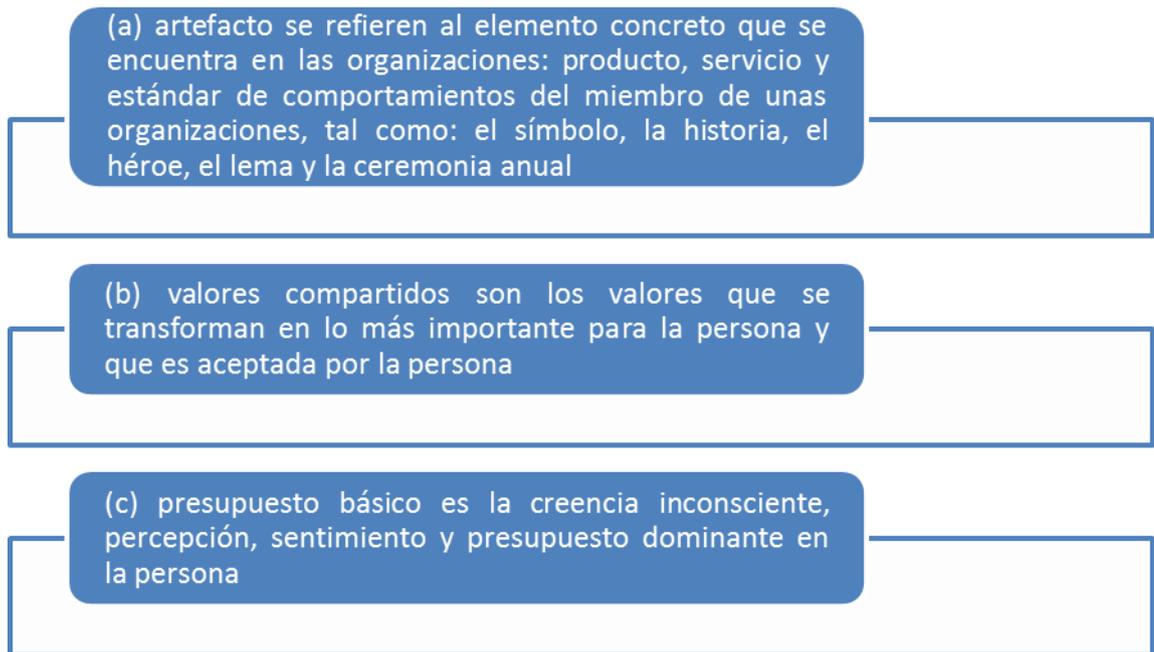
El entorno de legitimación refiere a dos tipos de procesos: el primero, las actuaciones que se realizan para gestionar la legitimación organizacional, orientadas socialmente a ciudadanos e instituciones muestran los valores y la cultura organizacional que posee la organización tales como ofrecer información pública, comunicación de resultados, manejo de imagen proyectada, etc.; el segundo, el retorno hacia la organización mediante presiones de legitimación, indica las influencias de las instituciones y de los ciudadanos a partir de lo que se espera de la organización en cuanto a los valores que deberían prevalecer en ella, y si éstos están alineados con que los ciudadanos e instituciones mismos mantienen. Los efectos del retorno de las operaciones y feedback de la valoración de legitimidad (evaluación de resultados, evaluación del desempeño, presión social hacia la organización) permite el reajusta interno a niveles observables en las operaciones y el reajuste, en caso necesario, de la estructura, la estrategia y, en último caso, de los valores de la organización para su adecuación a las demandas del entorno externo social. Dauber, Fink y Yolles (2012).

### **Modelo de cultura organizacional de Chiavenato**

Chiavenato (2003) citado en Ozuna (2012), expuso que la cultura organizacional es:

Las maneras como las organizaciones aprendieron a hacerse cargo de sus ambientes y su socio; son unas mezclas complejas de presuposición, creencia, comportamiento, historia, mito, metáfora y otra idea que, en conjunción, representa las maneras cómo funcionan y trabajan unas organizaciones. (p. 144).

Estos conceptos colocaron a las culturas organizacionales en las perspectivas dinámicas, como las referencias necesarias para todas las organizaciones burocráticas en tantos ponen de manifiestos las cuestiones de las tomas de decisiones que involucran unas series de factores, los cuales pueden percibirse con mayor facilidad que otro, además de presentar el aspecto formal e informal lo que dan origen a todos complejos debido a su característica oculta o visible.



*Figura 1. Culturas organizacionales. Chiavenato (2003, p. 23)*

Las culturas organizacionales sirven de marcos de referencias a el miembro de las organizaciones y dan la pauta sobre como la persona debe conducirse en ésta. En varias situaciones la formación es tan predominante que se puede ver que las conductas de las personas cambian en los momentos en que traspasan la puerta de las empresas. Estos planteamientos nos llevan a que las culturas organizacionales de la organización castrense presentan unas culturas evidentes de carácter predominantes, ya que las expresiones del valor central que comparten las grandes mayorías del miembro de las organizaciones.

Este planteamiento se enfoca las culturas organizacionales como unas variables importantes que están interrelacionadas con los comportamientos organizacionales y se conciben como las configuraciones de las conductas aprendidas y del resultado de dichas conductas, cuyo elemento se comparte y transmite al miembro de unas sociedades, por otras partes, permiten que el micro motivo del actor entre otro, forme unos macro comportamientos organizacionales. Por otras partes, las culturas organizacionales contienen aspecto que está interrelacionado, podrían entenderse que son unos reflejos delos equilibrios dinámicos y de la relación armónica de todos los conjuntos de sub-sistema, estos

significan que en unas organizaciones puede existir sub-cultura dentro de unas mismas culturas.

Cualquier área o dependencias de las organizaciones pueden adoptar unas sub-culturas compartidas de forma exclusiva por su miembro, esto, a su vez asumirá el valor de las culturas centrales junto con otro que es propio del trabajador que se desempeña en dicha dependencia. Las subculturas proporcionan unos marcos de referencias en que el miembro de las organizaciones interpreta actividad y acontecimiento, difícil de precisar por su naturaleza de conducta individual. Ozuna (2012).

### **Características de la cultura organizacional**

Las características de las culturas en la organización, es considerada por Davis (2011) como la huella digital, debido a que no se repite, es siempre singular. Por ello, la organización posee sus propias historias, comportamientos, procesos de comunicaciones, relación interpersonal, sistemas de recompensas, tomas de decisión, filosofías y mito que, en sus conjuntos, forma las culturas de las organizaciones.

Chiavenato (2011), opinó que “las culturas organizacionales presentan 6 característica principal: regularidades en el comportamiento observado, norma, valor predominante, filosofías, reglas y climas organizacionales” (p. 73). Son así como se explican que las culturas organizacionales de cada organizaciones son diferentes, porque la acción ejecutada por sus miembro es distinta, la norma que los rigen de igual forma lo es, para él hay unos sistemas de valor aceptado y difundido entre los personales, para ellos, los gerentes garantizan las formaciones delos trabajadores y trabajan en funciones de su necesidad, siguiendo la regla aceptada por los equipos para de estas maneras lograr unos ambientes de trabajos óptimos.

Por tanto, se afirma que las culturas organizacionales son los resultados de cierta característica de las personalidades, como es: principio ético y moral, así como el valor. Es así, que las culturas organizacionales constituyen unos

conjuntos de creencia y práctica ampliamente compartida en las organizaciones, los cuales les facilitan sus influencias directas sobre los procesos de decisiones y sobre los comportamientos de las organizaciones.

### **Tipos de cultura organizacional**

Cameron y Quinn (2011), describieron 4 tipos de culturas organizacionales.

#### **Cultura clan**

Se caracteriza por ser un modelo de estructura de familia. La organización es un lugar muy bueno para laborar y donde los empleados se relacionan entre ellos. Los administradores se consideran mentores con profunda llegada al interior de la institución. Las organizaciones son unidas por las lealtades o las tradiciones. En general los compromisos de su miembro son altos. Las organizaciones dan énfasis a los beneficios a los largos plazos en los desarrollos de los recursos humanos y conceden gran importancia a las cohesiones y morales. Los éxitos institucionales se definen en términos de satisfacciones a los clientes y consideraciones de la persona. Las organizaciones premian los trabajos en equipo, participaciones y los consensos.

Los gerentes se convierten en referentes inexcusables de los comportamientos de las empresas, asumiendo los papeles de tutores. Los estilos de direcciones que son desarrollados basan sus estrategias en los consensos y participaciones, en unas apuestas decididas por los trabajos en equipo, cosa que difícilmente podrían conseguir sin eliminar las buenas dosis de compromisos, lealtades y confianzas entre su integrante. Esta cuestión unida a unas confianzas sin límite que le hace corresponsable de las responsabilidades encomendadas, junto a unas mentalidades abiertas, plurales y participativas, se convierten en piedras de toque de estas formas de entender las culturas familiares (Parra, 2014).

### **Cultura adhocrática**

Llamada también culturas empresariales, representan los tipos de organización que es altamente sensible a los cambios acelerados y la turbulencia que caracterizaban a los mundos organizacionales del siglo XXI.

El miembro observa a las organizaciones como unos lugares dinámicos para laboral, de espíritus emprendedores y ambientes creativos. La persona y los líderes son considerados innovador y tomador de riesgos. Los que sostienen a las organizaciones en los tiempos son las experimentaciones de productos nuevos o servicio, las innovaciones. Los éxitos institucionales significan tener utilidad importante por las ventas de nuevo producto o servicio, siendo el líder de mercados en sus áreas. Las organizaciones estimuladas las iniciativas individuales y libertades de intelectos.

Los estilos de direcciones quedan caracterizados por las permanentes convivencias de los riesgos en las tomas de decisión, las creatividades, innovaciones y unos amplios márgenes de maniobras en su acción. En estas líneas de actuaciones, el valor compartido con los restos del miembro son los compromisos con las innovaciones y los cambios continuos desde unas dimensiones proyectivas.

Las experimentaciones y el ir unos pasos por delante, abriendo nueva tendencia, sin perder de vistas la experiencia previa convierten la posible amenaza en nueva oportunidad de desarrollos. En definitivas, no pueden entenderse los éxitos sin las investigaciones de nuevo producto y servicio diferenciado que le convierta en líder de referencias en los contextos en que desarrollan sus actividades (Parra, 2014).

### **Cultura jerarquizada**

Las organizaciones son unos lugares estructurados y formalizados para laboral. El procedimiento gobierna y dice a la persona que hace en los diarios quehaceres. Los intereses del líder de las organizaciones es ser buen coordinador y organizador, manteniendo unas organizaciones cohesionadas, donde la regla y la

política juegan unos papeles preponderantes. Las preocupaciones fundamentales de las direcciones están en las estabilidades y en los funcionamientos eficaces de las organizaciones con alto nivel de controles. Los éxitos se definen en término de entregan fidedignas, planificaciones adecuadas y costos bajos. Las administraciones del recurso humano se basan en entregas unos puestos de trabajos seguros y previsibles, en las cuales la recompensa al personal está dada principalmente por el ascenso y el aumento en la remuneración (Parra, 2014).

### **Cultura de mercado**

Los términos se aplican a unas organizaciones que funcionan como unos mercados. Orientadas hacia los entornos en lugares de a su asunto interno; a diferencias de las culturas jerarquizadas, en donde los órdenes internos están garantizado por la norma y la decisión centralizada, las culturas de mercados operas principalmente a través delos manejos de la transacción con otro mercado (como grupo de interés) para generar ventaja competitiva.

Es por este motivo que el valor compartido con su miembro se basa en las agresividades, los espíritus ganadores y, en últimas instancias, las materializaciones en objetivo concreto. Los éxitos se basan más que en las consolidaciones delos nichos de mercado, en alcanzar las máximas cuotas de mercados posibles o, si se quieren, en unas posiciones de liderazgos hegemónicos a toda luz.

Son unas organizaciones orientadas al resultado, cuyas mayores preocupaciones son la realización de los trabajos bien hechos. La persona es competitiva y orientada al resultado u objetivo. El líder es directivo exigente y competidor al mismo tiempo. El sostén de la institución está en la fuerza de tener éxito, siendo el prestigio y el éxito de la institución las inquietudes diarias. En este modelo de institución sus integrantes están en un entorno de control laboral desarrollado sus integrantes tienen preferencia a lo estable de la institución. Parra (2014).

### **Importancia de la cultura organizacional**

Darnell (2001) citado por Morocho (2012), mencionó que las importancias de las culturas organizacionales radican en las influencias a través del valor, norma y lineamiento que orienta los comportamientos de su miembro, el cual permite el establecimiento lo siguiente:

Es posible las identificaciones del miembro con las organizaciones, así como con el diferente miembro que las conforman.

Facilitación de los compromisos entre el diferente miembro en funciones a meta y objetivo educacional.

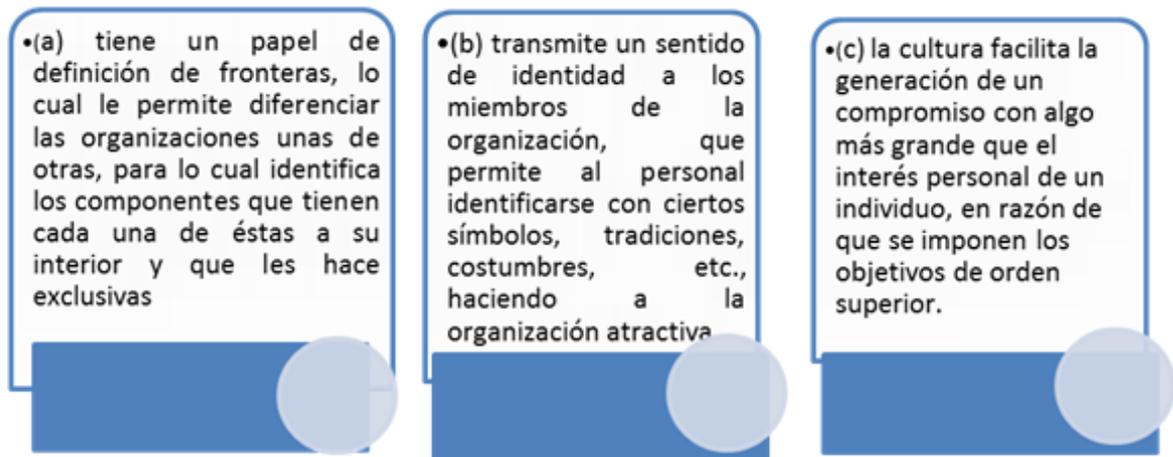
Mantener unos contextos socioeducativos estables y perdurables en los tiempos.

Orientar a los grupos de formas flexibles y compartidas para las tomas de decisiones, así también asuman su función y responsabilidades, fortaleciendo los sistemas organizacionales educativos. (p. 99).

Entonces, las culturas cumplen una función importante en las instituciones, desde las identidades de su miembro, compromisos quien pertenece a ellas, trabajos y tomas de decisión.

Mientras que Davis y Newstrom citado por Salazar (2013), manifestaron que la formación organizativa es principal para los éxitos de unas instituciones ya que esta ofrece unas identidades organizacionales al empleado, unas visiones definitorias de los que representas las organizaciones. Es asimismo unas importantes fuentes de estabildades y continuidades para la misma, las cuales brindas unas sensaciones de seguridades a su miembro. A los mismos tiempos, los conocimientos de las culturas organizacionales ayudan al empleado de nuevo ingresos a interpretación de los que suceden dentro de las organizaciones, ya que le ofrecen unos importantes contextos para hecho que de los otros modos parecerían confuso. La cultura contribuye a estimular los entusiasmos del empleado con su tarea.

Por otro lado atraen las atenciones, transmiten unas visiones y suele honrar como héroe al individuo más productivo y creativo al que reconoce y retribuye a esta persona, la cultura organizacional lo identifica como modelo a seguir.



*Figura 2.* Funciones de la cultura organizacional. Robbins (2010, p.12)

### **Elementos de la cultura organizacional**

Robbins (2010) consideró como elemento básico del concepto de cultura organizativa, los siguientes:

El grupo de valores y creencias esenciales, los valores son aseveraciones de lo que está correcto e incorrecto en una institución, y la creencia es la apreciación del individuo de un acto y su consecuencia. Valores y creencias se fortalecen por reglamentos, cuyo rol es explicar la conducta esperada. La educación vinculada, no basta con que existan valores y creencias individualmente, deben ser valores y creencias aprobados por mayoría de los integrantes de la institución.

### **Niveles de la cultura organizacional**

Peiró (1990) citado por López (2013), manifestó que existen niveles de cultura organizacional siendo estos tres los elementales: (a) un rango observacional, que incorpora factores como la lengua, las misas, las amonestaciones, las reglas, las costumbres, los comportamientos, los mitos, las recompensas, etc.; (b) un rango respetado y valorativo, comprensible de los valores, filosófica, las ideas, las

observaciones, la inteligencia; y, (c) un rango fundamental, que junta lo superfluo y creencias de la institución.

Este modelo de igualdad institucional responde al tipo de Schein (1988) citado en López (2013), que clasificó los elementos educacionales en tres rangos de observaciones: (a) el rango de los desarrollos (nivel 1), que reúne los elementos elaborados por la institución, constituye el rango más accesible a la educación. Éste se da por el ambiente personal y social y abarca elementos como la inteligencia en tecnología de los integrantes, la lengua, el espacio personal, la realización artístico y la carácter manifiesto; (b) el rango de los cálculos (nivel 2), que en conclusión manifiestan el concepto de los integrantes de la estructura. Es un rango en que reduce la escala de observación de la educación, crece el rango de conciencias y confronta en el ambiente personal o por criterio social; y, (c) el rango de las conjeturas inferiores esencial (nivel 3), que establece el rango educativo más fuerte, no se confronta e inconsciente. Recibe los estudios principales vinculados con el ambiente, el tiempo, el espacio, el género humano, su actividad, la naturaleza de sus relaciones.

García y García (1994) citado por López (2013) propusieron una integración educativa comenzando de las uniones de cuatro factores: rango de percepción; escala de dificultades y escala de arraigo. El rango de claridad lleva a lo fácil con la que los factores educativos son observados y estudiados personalmente; el rango de interpretación se refiere a lo sencillo que puede captar o saberse el tema de los elementos que juntan la educación; el rango de profundidad esquivada la escala de responsabilidad en el que ubican estos factores, y, finalmente, el rango grado de arraigo evidencia el rango de fuerza ante la discusión y el cambio.

Por este motivo, se concluye que las conjeturas esenciales son los factores educacionales alto rango de arraigo y dificultades, con los dispositivos y para los que la claridad y el rango de grado de comprensión son máximos. Cuando se pasa del “nivel fundante”, al “valorativo” y al “observable”, o, del grado de las conjeturas, al de los valores y artefactos/creaciones, crece la escala de claridad y

conjetura, así como el rango de grado de conocimiento, en disminución de la situación y el fondo de estos factores.

### **Dimensiones de la cultura organizacional**

Aguirre (2004) citado por De Lunardo (2014) consideró cinco dimensiones: etnohistoria, creencias, valores, comunicación y productos.

#### **Dimensión 1: Etnohistoria**

La etnohistoria concede identificación biográfica, concentra la educación, determina la inteligencia de la agrupación, el plan de procedimiento entrega líderes que representan la identificación organizativa. Las narrativas de la historia se reúnen en la concentración de operatividad de acciones y actos del pasado, que tiene un permanente significado en el presente como en el futuro.

Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014) afirmó que:

Lo histórico concede identificación: de dónde somos, quiénes somos, adónde vamos. Tiene un modo dudoso, nos observamos en su reflejo podrá solucionar diversas dificultades desde la práctica.

Esta dimensión se separa elementos sobre el perfil del propulsor, de la “larga marcha” en el comienzo de la historia de una organización, la “misión que cumplir” y el ciclo vital o ciclo de vida de la institución.

También es importante destacar en este aspecto de las culturas organizacionales, el etnoterritorio. La organización construye espacios y territorios propios. Crea un cuerpo espacial conformado por edificios, áreas de producción, marquesinas, etc. y en su interior asigna espacios a las diversas personas y funciones, esto genera en los miembros de la organización interacciones tendientes a la apropiación de espacios. Y también busca apropiarse de parte del entorno que son los clientes.

**Dimensión 2: Creencias**

Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014) sostuvo que:

Las creencias son obras ideativo-emocionales que narran el sentir de las personas y de los grupos a través de la religión, la filosofía, la magia, el arte. Se ajustan como una figura estructuradas del mundo (de la vida y de la muerte), y como hermenéuticas de la realidad, fundamentan el comportamiento individual y colectivo (p. 205).

Por lo tanto, lo principal de las creencias no es estudioso, sino, vital; no es tan principal una creencia cuanto más mayor y profundamente se entiende lo verdadero, y su dureza no es un tema de pruebas o de demostrar. Ahora bien, encuentran presentes en el rango más hondo e inconsciente, por lo que es imposible definir las por simple observación.

**Dimensión 3: Valores**

Aguirre (2004) citado en De Lunardo (2014) señaló que los valores “se explican en las conjeturas presunciones esenciales (etnohistoria y creencias) y brotan del diagnóstico del ambiente: tiene valor lo que es óptimo para el individuo o sociedad, y valorar es elegir (criterio estratégico de acción)” (p. 222).

Para la organización los valores son un aviso de clase-moral, que se vincula con lo correcto. Igualmente, los valores son el grupo comprendido y evidente que dirige los caracteres de los integrantes, y los comportamientos ejemplares asumidos por la institución.

**Dimensión 4: Comunicación**

Aguirre (2004) citado por De Lunardo (2014) definió la comunicación como:

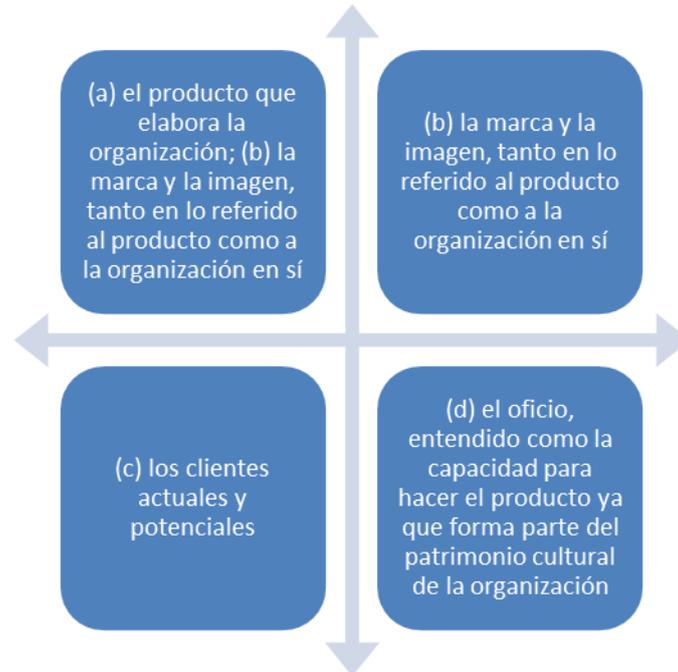
La inteligencia que poseen las personas en vincularse entre ellos, difundiendo la comunicación cognitiva y afectiva. La información del hombre frecuente es de comunicación (oral, corporal, escrito,

icónico), lo que comporta una sintaxis (relación formal de los signos entre sí), un vocabulario (relación formal de signos con los objetos) y una pragmática (relación de los signos con sus intérpretes-interpretantes) (p. 231).

La conducción del grupo se establece por los canales de comunicación. El líder transmitirá su mensaje a través de los lenguajes y los rituales, y estos serán la vía para lograr la cohesión del grupo. No existe el liderazgo sin comunicación.

Se pueden ver diversos modos de lenguas, como cuando la información se direcciona al interior (jerga propia, estilos de ropa, comunicación jerárquica, comunicación informal, etc.) o al exterior de la organización (identidad corporativa, publicidad, recepción y atención telefónica, etc.). En pocas palabras, comunicar es, conocerse y controlar la identidad, para construir una política de imagen interna con fundamento.

### Dimensión 5: Producto



*Figura 3. El producto. Aguirre por De Lunardo (2014, p. 19)*

La producción está sugeridos a cosas, elementos o artefactos (materiales) o se sugiere a administradores, interacciones sociales, atenciones (formales). La producción de herramientas están sugeridos a factores educativos de la estructura están plasmados a propaganda. Muestra que un resultado tiene un concepto trascendente que va más allá de su mera apariencia.

Por tanto, el producto es la identificación cultural de la compañía. Es el principio donde se elaborará la información externa sobre la que ha de construirse la comunicación exterior sensitiva (visual, auditiva, gustativa, olfativa, etc.) de frente al usuario. La identificación probable no solo descansa con un modelo correcto, sino de debe ser el producto de la educación, que va desde el logo y el anagrama hasta el simbolismo ilustrativo. Administrar el símbolo externo es diverso que tramitar la identificación interior de los gestionar la identidad interna de los resultados y la institución.

## **Variable 2: Bases teóricas de la motivación laboral**

### **Definición de motivación laboral**

Briceño (2014) manifiesto que los motivos laborales es considerado como grupo de fuerza energética que se producen como interior más allá de ser una persona, para comenzar una conducta vinculado con las labores y para definir su forma, dirección intensidad y rendimiento.

Izarra (2010) sostuvo que existen causas laborales como la inteligencia de una institución para impulsar en una persona el objetivo social. La motivación laboral se inicia con la importancia de la persona crecen con la institución.

Para Amorós (2007) citado en Gamba (2015), la explicación de motivar como la energía que realizan con el empleado, y producen que se conduzcan de una forma definida, llevada al objetivo, limitados por la inteligencia del vigor de llenar diversas inteligencias condicionados por la alguna carencia personal.

Según Manrique (2006) citado en Arcos (2014), la motivación laboral consiste en el acto de animar a los trabajadores con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos.

Robbins (2005) citado por Pérez (2015, manifestó que la motivación laboral se establece por todos los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr las metas organizacionales, teniendo ciertas requisitos que cumplir por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual.

## **Teorías de la motivación**

### **Teoría de la pirámide de las necesidades de Maslow (1943)**

Maslow mencionó en su teoría de las necesidades de que las personas poseen se pueden agrupar en una pirámide de jerarquías, las personas observan en cual peldaño se encuentra logrando satisfacer las necesidades más urgentes, siendo en algunos casos que la necesidad más urgente se vuelva el principal impulso motivador.

En el quehacer del individuo laboral, la escala de necesidades de Maslow no son iguales para todas las personas, por lo que ha llevado a algunos autores a señalar que cuando esta escala se aplica en la administración de personal o de empresas, esta diferencia es aún más notable.

Realizando los estudios completos sobre la escala de necesidades de Maslow se describe generalmente como una pirámide de cinco niveles. Los cuatro primeros niveles se clasifican como necesidades de déficit, mientras que el nivel superior, Maslow lo denomina autorrealización, motivación de crecimiento, o necesidad de ser. La diferencia entre ellas estriba en que mientras las necesidades de déficit pueden ser satisfechas, la necesidad de ser, son una fuerza continua en el tiempo.



*Figura 4.* Los aspectos importantes de la teoría de las necesidades de Maslow (1943, p. 45)

### **Teoría de motivación-higiene de Herzberg (1959)**

Herzberg se basó su teoría en el trabajo externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior) y teniendo dos factores importante. Según Herzberg la motivación de las personas está compuesta por dos aspectos importantes los factores higiénicos y motivacionales..

Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja que corresponde; condiciones físicas y ambientales de trabajo, salario, beneficios sociales, política de la empresa, supervisión, clima organizacional, reglamentos internos, oportunidades existentes, etc. Corresponde a perspectiva ambiental y constituye a los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación en los empleados. Sin embargo los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los empleados.

#### **•Factores higiénicos**

Tienen que ver con el contenido al cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí, producen un efecto de satisfacción duradera y un aumento de la productividad a niveles de excelencia, es decir muy encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de: realización, crecimiento, reconocimiento profesional y desafío en las tareas que tienen bastante significación para el trabajo.

#### **• Factores motivacionales**

*Figura 5.* Factores de la motivación de Herberzg (1959)

### **Teoría de las necesidades de McClelland (1961)**

McClelland sostuvo que todos los individuos poseen tres elementos importantes:

La necesidad de logro en la que el esfuerzo por sobresalir, el éxito y las satisfacciones personales de crecer profesionalmente juegan un papel importante en la vida del ser humano. Otra de las necesidades es el poder tiene que ver con el propósito de conseguir que las demás personas se comporten en una manera que no lo harían, es el deseo que las personas se comporten de tal manera que no afecten a nadie y se pueda gobernar bajo las ideas de uno mismo que puedan compartir siempre con las ideas del grupo. Y por último se tiene a la necesidad de afiliación es el deseo de relacionarse con otras personas, de establecer relaciones interpersonales en el grupo, el ser humano es un ser social por naturaleza necesita el poder formar un grupo para intercambiar ideas, ser amigos, establecer lazos de amistad, etc.

McClelland manifestó que los grandes organizadores se diferencian de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan momentos, en las que tengan la responsabilidad personal dar soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no y por último, situaciones en las que puedan entablar metas desafiantes; no obstante les molesta tener éxito por la suerte, es decir prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además no aceptando las tareas no muy fáciles o muy difíciles. Al superar obstáculos, desean sentir que el resultado, es decir su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

Asimismo la tercera necesidad se tiene a la de afiliación, que no ha recibido relevancia por parte de los temáticos investigadores. Pero que a la larga crea un ambiente grato de trabajo, que influye y están claramente relacionadas con las otras necesidades. Por ejemplo, el hecho de prácticas las buenas relaciones con los demás integrantes de la organización, podrá producir que un gerente, más que poder coercitivo sobre sus subordinados, se gane el poder bajo la forma de

autoridad; que a la larga le ayudará a conseguir eficientemente las metas trazadas por la organización y las personales en consecuencia.

### **Teoría X y Teoría Y de McGregor (1960)**

McGregor (1960) citado en Pérez (2015) describió dos teorías contrapuestas de dirección; en la primera, los directivos consideran que los trabajadores sólo actúan bajo amenazas, y en la segunda, los directivos se basan en el principio de que la gente quiere y necesita trabajar.

Existen dos teorías son maneras excluyentes de descubrir el comportamiento humano indicadas por los gerentes para motivar a los empleados y obtener una alta productividad. La primera teoría X se basa en que las personas les disgustan que las personas trabajen a presión de hacer algo en benéfico de la demás en algunos casos haberes, las personas que deben asumir responsabilidad, todos en su trabajo. En algunas oportunidades es necesario el ser un líder que pueda.

La otra Teoría Y es una de las importantes para la integración de los objetivos individuales con los corporativos, en ella se basan, los círculos de calidad. Manteniendo las buenas relaciones carisma. Teniendo en cuenta las dos teorías, la primera "Teoría X" está limitando la posibilidad de dar ideas por el hecho de que los trabajadores están subordinados y regidos por un superior imponente ya que el control que se presenta es externo, dejando a un lado los privilegios que se obtienen como empleados. Mientras que la "Teoría Y" no sería apta porque siempre se necesita que se regulen las actividades. Se precisa que se tenga un control y que se lleve un orden pero además se debe de poseer algún tipo de reconocimiento para los empleados.

<p><b>Es oculta.</b> no se ve, sólo se ve lo que hace la persona. Así como los mecanismos fisiológicos (tejidos, glándulas, hormonas) que actúan sobre el comportamiento son directamente observables, la motivación sólo puede deducirse, en parte, a partir de los cambios observados en el comportamiento.</p>	<p><b>Es recurrente,</b> pues con frecuencia, la satisfacción y la consiguiente pérdida de los grupos, principalmente por desempeñar roles sociales que se perciben como "opuestos" (hombres/mujeres, padres/hijos, directivos/trabajadores, ricos/pobres, etc.), tendrán las mayores diferencias en su proceso motivacional.</p>
<p><b>Es variable.</b> Los motivos son variables tanto por su intensidad como por el modo en que son satisfechos, así tenemos: (a) variabilidad en la intensidad,, (b) variabilidad en el modo de satisfacción, la variabilidad se produce tanto en la conducta como en la meta, siendo general e individual.</p>	<p><b>Es Simultáneamente única y múltiple.</b> La motivación es única en su tendencia hacia la "supervivencia" y/o hacia la actualización, crecimiento o desarrollo del propio potencial. La motivación es múltiple por la diversidad de campos o áreas en los que se manifiesta esa tendencia o impulso: sexo, seguridad, aprobación, afecto, etc.</p>

*Figura 6. Características de la motivación. Alvitez y Ramirez (2013, p. 26)*

### **Ciclo motivacional**

Arcos (2014) afirmó que el ciclo motivacional surge cuando:

Nace una necesidad. Esta es una fuerza dinámica y persistente que se origina en el comportamiento. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe el estado de equilibrio en el organismo, y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo, y desequilibrio. Que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión, y deliberarlo de la tensión y del desequilibrio. (p. 5).

Sin embargo, Briceño (2014) manifestó que cuando una necesidad no es satisfecha dentro de un tiempo razonable, puede llevar a las siguientes reacciones: (a) desorganización del comportamiento, conducta ilógica y sin explicación aparente; (b) agresividad, física verbal; (c) reacciones emocionales, ansiedad aflicción, nerviosismo, y otras manifestaciones como insomnio, problemas circulatorios, y digestivos; y, (d) alineación apatía y desinterés.

## **Tipos de motivación**

Según Gutiérrez (2015) existen dos tipos de motivación:

### **Extrínseca**

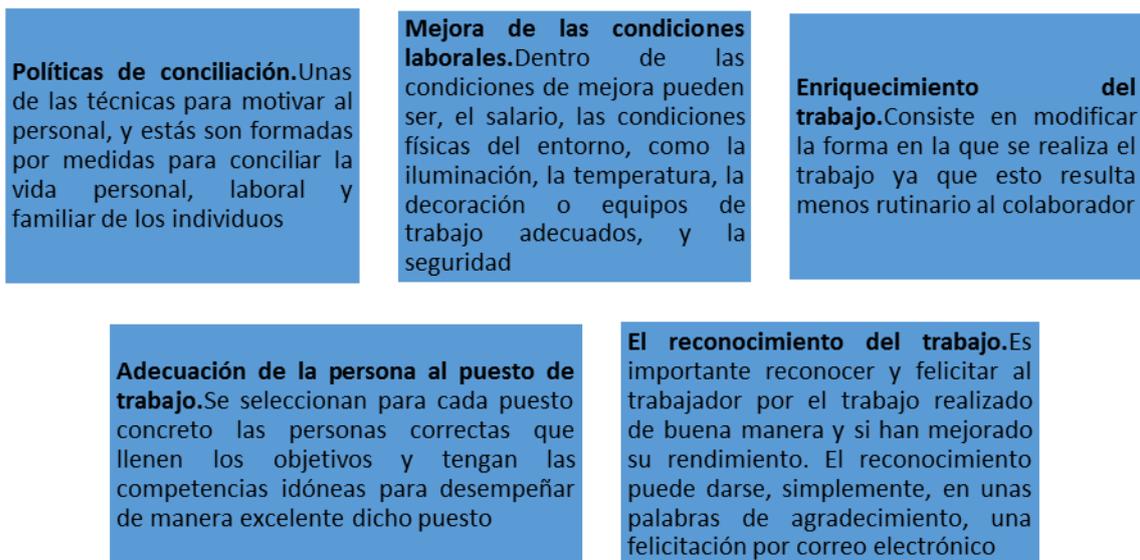
Se denomina motivación extrínseca cuando la motivación proviene de fuentes ambientales externas. Reeve (1994) citado en Gutiérrez (2015) consideró que “las causas fundamentales de la conducta se encuentran fuera y no dentro de la persona” (p. 22).

Este tipo de motivación se relaciona con dos conceptos fundamentalmente: recompensa y castigo. Tanto las recompensas como los castigos ocurren después de una determinada conducta y afectan la probabilidad futura de ocurrencia de dicha conducta. Para Reeve (1994) citado en Gutiérrez (2015) una recompensa es “un objeto ambiental atractivo que se da después de una secuencia de conducta y aumentan las probabilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (p. 102), Por el contrario, un castigo se refiere a “un objeto ambiental no atractivo que se da después de una secuencia de comportamiento y se reduce las posibilidades de que esa conducta se vuelva a dar” (p. 102).

### **Intrínseca**

Son aquellas situaciones en que las recompensas extrínsecas son insuficientes, las personas pueden activar conductas intrínsecamente motivadas.

Surge espontáneamente por tendencias internas y necesidades psicológicas que motivan la conducta en ausencia de recompensas extrínseca. Según Reeve (1994) citado por Gutiérrez (2015) “cuando las personas realizan actividades para satisfacer necesidades de causación personal (autodeterminación), efectividad o curiosidad entonces actúan por motivación intrínseca” (p. 130).



*Figura 7. Técnicas motivacionales en la organización. Ruiz, Gago, García y López (2013)*

### **Dimensiones de motivación laboral**

McClelland (1961, citado en Pérez, 2015) dividió la motivación en tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

#### **Dimensión 1: Necesidad de Logro**

Se representa como la búsqueda del esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

McClelland (1961) citado en Pérez (2015) encontró que los grandes realizadores se distinguen de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones en las que tengan la responsabilidad personal de ofrecer soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no, y, por último, situaciones en las que puedan emprender metas desafiantes; además, les incomoda obtener éxito por la suerte, es decir, prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas muy fáciles o muy difíciles. Al superar

dificultades, desean sentir que el resultado, es decir, su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

### **Dimensión 2: Necesidad de poder**

Según McClelland (1961) citado en Pérez (2015), se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten de una manera que no lo harían si de ellos dependiera, es decir, se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. En esta dimensión se resalta la necesidad que tiene los individuos sobre otros individuos tratando de impactar, influir o controlar a los demás.

### **Dimensión 3: Necesidad de afiliación**

Para McClelland (1961) citado en Pérez (2015), esta necesidad pertenece al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir, de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

La motivación es un factor importante en el ser humano para poder hacer realizar por afiliación es un impulso que mueve a relacionarse con las personas. Las comparaciones de los empleados motivados por el logro o el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Los que se interesan por el triunfo, trabajan con mayor ahínco cuando reciben una retroalimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración. McClelland (1961) citado en Pérez (2015).

## **1.3. Justificación**

### **Justificación teórica**

El presente estudio investigado teóricamente se justifica cada una de sus variables la cultura organizacional bajo la teoría de Vásquez (2009) quien considero que la cultura organizacional es un elemento clave para que una

organización marche bien teniendo aspectos importantes de cada uno de los integrantes de la organización entonces podemos afirmar que la cultura organizacional son esos aspectos que necesito todo trabajador desde la formación de la institución. En relación a la motivación laboral se estudiaron bajo la teoría de McClelland (1989) sobre la motivación laboral como modelo teórico de necesidades de Maslow; las dimensiones establecidas en la investigación fueron las necesidades de logro, afiliación y poder que se mencionan en los peldaños más altos de la pirámide de necesidades de Maslow.

### **Justificación metodológica**

El presente estudio se justificaron metodológicamente porque se estableció la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; se utilizaron dos instrumentos para medir las variable dichos instrumentos pasaron por dos propiedades básicas de todo instrumento de investigación la validez y confiabilidad encontrándose confiables para dicha investigación. Los cuales sirvieron para recoger datos fidedignos de la muestra estudiada.

### **Justificación social**

El presente estudio se justifica socialmente porque es importante tomar en cuenta la cultura organizacional en la sociedad actual y en relación a la motivación laboral se valoran porque se busca que el desempeño del trabajador sea eficiente de tal manera que las condiciones en las cuales desarrollan su trabajo y el tipo de relación que establezcan con el entorno laboral sean las adecuadas para los trabajadores, sus familias y garantizar su bienestar tanto físico como mental, es establecer un bienestar social; por ello que se debe dar relevancia al fortalecimiento de la cultura organizacional y la motivación laboral.

### **Justificación practica**

La presente investigación benefició a la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas) ya que el resultado ayudará a dicha institución para mejorar sus actividades ya que se formularon sugerencias positivas, acordes a las necesidades de los trabajadores para su pronta mejoría con respecto al cultura

organizacional en dicha institución. Por otro lado se tendrá conocimiento del grado de motivación que tiene cada empleado durante el desempeño de las funciones dentro de dicha organización.

#### **1.4. Problema**

En el ámbito internacional Vásquez (2009) encontró en una institución pública que existe una evidente predominancia de aspectos culturales propios de la cultura amistosa. Sin embargo, la organización cuenta también con la presencia de ciertos elementos culturales característicos de una cultura familiar y se reconocieron escasos rasgos pero evidente de lo que se denomina cultura agresiva”; por lo que Aguirre (2004) indicó la cultura organizacional que es un conjunto de interacción que debe realizar el integrante de la organización.

En el ámbito nacional se percibe que muchas instituciones tienen problemas sobre la identificación del personal que labora en las instituciones por falta de motivación el no reconocimiento del trabajador en cuanto al trabajo que realiza y el aporte de productividad al respecto Robbins (2010) manifestó que la cultura desempeña varias funciones al interior de la institución tiene un papel de definición de objetivos claro teniendo en cuenta la misión y visión de la institución, lo cual le permite diferenciar las instituciones unas de otras, para lo cual identifica los componentes que tienen cada una de éstas a su interior y que les hace exclusivas; la cultura organizacional transmite un sentido de identidad a los miembros , que permite al personal identificarse con ciertas creencias, tradiciones, costumbres, etc., haciendo a la organización atractiva.

La Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas es el órgano técnico normativo a nivel nacional, en todos los aspectos relacionados a productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios, cuyas funciones están orientadas a lograr que la población tenga acceso a productos seguros, eficaces y de calidad.

En la Dirección General de Medicamentos, Insumos y Drogas (DIGEMID) se evidencian dificultades en la cultura organizacional, en la etnohistoria se puede ver que existen limitaciones en la creación de la cultura del grupo y explicación de la misión y de los proyectos estratégicos y en el etnoterritorio se visualizan problemas en las interacciones sociales y roles que se producen dentro de la Institución, y funciones establecidas; por otro lado se observan problemas en los valores que constituyen las mejores acciones estratégicas que se deben realizar para la organización; además se observan limitaciones en la comunicación, en el intercambio de información entre los colaboradores, así como las inferencias o percepciones de significado entre ellos. Se han evidenciado limitaciones en los productos materiales que reflejan uno de los elementos de la cultura organizacional.

Por otro lado se evidencian dificultades en la motivación laboral, en el logro por las tareas difíciles y se busca la mejora y tener los recursos necesarios para trabajar con eficiencia y buscar el logro laboral. Además se observa que no se muestra un interés genuino en los colaboradores y donde se genere un buen clima de confianza y de cariño hacia las personas; también se encuentran limitaciones en el poder, específicamente en presión y competencia y la influencia y control. Además se puede decir que existen problemas en construcción de relaciones y pertenencia a de grupo. Por la problemática antes detallada se establece la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?

### **Problemas específicos**

#### **Problema específico 1**

¿Cuál es la relación entre la etnohistoria y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?

**Problema específico 2**

¿Cuál es la relación entre las creencias y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?

**Problema específico 3**

¿Cuál es la relación entre los valores y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?

**Problema específico 4**

¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?

**Problema específico 5**

¿Cuál es la relación entre el producto y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?

**1.5. hipótesis****Hipótesis general**

Existe relación significativa entre relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Hipótesis específicas****Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Hipótesis específica 3**

Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Hipótesis específica 4**

Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Hipótesis específica 5**

Existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**1.6. Objetivos****Objetivo general**

Determinar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Objetivos específicos****Objetivo específico 1**

Determinar la relación entre la etnohistoria y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Objetivo específico 2**

Determinar la relación entre las creencias y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Objetivo específico 3**

Determinar la relación entre los valores y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Objetivo específico 4**

Determinar la relación entre la comunicación y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Objetivo específico 5**

Determinar la relación entre el producto y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

## **II. Marco metodológico**

## **2.1. Variables**

### **Definición de las variables**

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

Aguirre citado por Vásquez (2009) agrega que la cultura organizacional está compuesta por un conjunto de elementos interactivos fundamentales generados y compartidos por los integrantes de una organización al tratar de conseguir la misión que da sentido a su existencia (p. 159).

#### **Variable 2: Motivación laboral**

McClelland citado por Pérez (2015) reconoció a la motivación laboral como un conjunto de fuerzas energéticas que se originan tanto dentro como más allá de ser un individuo, para iniciar una conducta relacionada con el trabajo y para determinar su forma, dirección intensidad y rendimiento (p.46).

### **Definición operacional de las variables**

#### **Variable 1: Cultura organizacional**

Aguirre (2004) menciona que la cultura organizacional tiene los siguientes aspectos etnohistoria, creencias, valores, comunicación y producto (p.70).

#### **Variable 2: Motivación laboral**

McClelland (1961) citado por Pérez (2015) declaró que la motivación laboral está compuesta por necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación (p.56).

## 2.2. Operacionalización de variables

Tabla 1

*Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y valores	Nivel y rango
Etno historia	Acontecimientos y antecedentes: origen social y medio familiar del fundador. Etapas y evolución de la organización: misión, visión, estructura organizativa y funciones. Enoterritorio.	1,2,3,4,5	(1) Totalmente en desacuerdo	Adecuado (82-110) Regular (52-81)
Creencias	Presunciones internas: sobre el espacio, tiempo, acerca de cuál es la meta de la organización y como enfrentar y resolver los problemas. Presunción acerca del entorno (clientes, competidores, proveedores) naturaleza de la actividad y relaciones humanas.	6,7,8,9	(2) En desacuerdo	Inadecuado (22-51)
Valores	Expresados: declaración de misión, visión, filosofía asumida. Aparentes :elección de héroes, logros	10, 11,12,13	(3) indiferente	
	Operativos sistemas de control, reglamento interno, definición de metas. Actitudes: respecto al entorno, sistema de gestión.		(4) de acuerdo	
Comunicación	Lenguajes ritos: conmemoraciones, juegos, fiestas, aniversarios. Eficacia, eficiencia, conocimiento, competencias, símbolos: distribución y tamaño de espacios	14,15,16,17,18	(5) Totalmente de acuerdo	
	Ubicación del logo corporativo. Signos, imagen al exterior, arquitectura y estética.		19,20,21,22,	
Producto				

Nota: Aguirre (2004)

Tabla 2

*Matriz de operacionalización de la variable Motivación laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición y valores	Nivel y rango
Necesidad de Logro	Tareas difíciles	4, 7, 11	Muy en desacuerdo = 1/En desacuerdo=2 / Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 / De acuerdo=4 / Muy de acuerdo=5	Nivel bajo (5-7) / Nivel medio (8-16) / Nivel alto (17-25)
	Mejora y logro laboral	1, 10	Muy en desacuerdo = 1/En desacuerdo=2 / Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 / De acuerdo=4 / Muy de acuerdo=5	
Necesidad de Poder	Presión y competencia	2, 5, 8	Muy en desacuerdo = 1/En desacuerdo=2 / Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 / De acuerdo=4 / Muy de acuerdo=5	Nivel bajo (5-7) / Nivel medio (8-16) / Nivel alto (17-25)
	Influencia y control	11, 14	Muy en desacuerdo = 1/En desacuerdo=2 / Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 / De acuerdo=4 / Muy de acuerdo=5	
Necesidad de Afiliación	Construcción de relaciones	3, 6, 9	Muy en desacuerdo = 1/En desacuerdo=2 / Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 / De acuerdo=4 / Muy de acuerdo=5	Nivel bajo (5-7) / Nivel medio (8-16) / Nivel alto (17-25)
	Pertenencia a de grupo	12, 15	Muy en desacuerdo = 1/En desacuerdo=2 / Ni de acuerdo ni en desacuerdo=3 / De acuerdo=4 / Muy de acuerdo=5	

Nota: McClelland (1961) citado por Pérez (2015)

### 2.3. Metodología

La recolección de los datos se realizaron de manera individual y de forma anónima a las diferentes direcciones ejecutivas donde se procederá a la recolección de los datos, previa autorización por la Dirección General de Medicamentos Insumos y Drogas, utilizando los instrumentos validados y una vez recogido los datos se procedió al vaciado al excel para el procesamiento.

El presente estudio estuvo basado al enfoque cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifestaron que en el mencionado enfoque se utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías científicas (p. 4).

En la investigación el método que aplicó fue el hipotético deductivo parte de una hipótesis plausible que se exponen en un primer momento como consecuencias de las inferencias se sacaran las conclusiones de los resultados para así poder redactar las recomendaciones .Sánchez y Reyes (2015, p. 59).

#### **2.4. Tipo de estudio**

El estudio que se realizo fue de tipo sustantivo ya que este tipo de estudio es aquel que responde a los problemas sustanciales de la realidad está encargado de describir, explicar o retroceder la realidad es aquella que va en búsqueda de la teoría.Sánchez y Reyes (2015, p.44).

Según Hernández, et al. (2014), el nivel de la investigación que se realizó fue el descriptivo cuya función fue describir la realidad tal como se presenta y someterla a un análisis.

Otro de los niveles por lo que la investigación fue correlacional es que fue buscar la relación o asociación entre las dos variables que se están estudiando. Hernández, et al. (2014).

#### **2.5. Diseño**

El plan o estrategia de investigación que se realizó fue el no experimental de corte transversal. Según Hernández, et al. (2014):

Fue no experimental porque en dicha investigación no se manipulo la variable, no se realizó ningún experimento y la

variable estuvo intacta, fue transversal porque se realizó en un momento dado, en una vez se aplicó el instrumento y nada más fue como realizar una fotografía en un momento indicado. (p. 149).

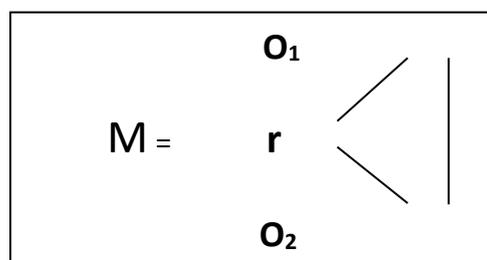


Figura 8. Diagrama del diseño correlacional

Donde:

M: 105 trabajadores de la dirección de medicamentos, insumos y droga

O1: Observación sobre la variable cultura organizacional

R: Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2: Observación sobre la variable motivación laboral

## 2.6 Población, muestra y muestreo

### Población

La población o el universo de personas que se estudiaron en el estudio tuvieron ciertas características comunes, estuvo conformada por 445 trabajadores de la dirección general de medicamentos insumos y drogas.

Tabla 3

*Distribución de la población*

Dirección	Número de trabajadores
Dirección general de medicamentos insumos y drogas	100
Dirección de inspección y certificación	110
Dirección de productos farmacéuticos	111
Dirección de dispositivos médicos y productos sanitarios	62
Dirección de Farmacovigilancia de acceso y uso	62
<b>Total</b>	<b>445</b>

Nota: Elaboración propia.

## Muestra

La muestra de la investigación fue un subgrupo representativo del universo con ciertas características establecida bajo la necesidad del investigador estuvo conformada por 105 trabajadores de la dirección general de medicamentos insumos y drogas de las diferentes direcciones.

Tabla 4

### *Distribución de la muestra*

Dirección	Número de trabajadores
Dirección de productos farmacéuticos	36
Dirección de dispositivos médicos y productos sanitarios	35
Dirección de inspección y certificación	34
<b>Total</b>	<b>105</b>

*Nota* : Elaboración propia.

## Muestreo

El tipo de muestreo utilizado fue de tipo no probabilístico por conveniencia pues según Hernández et al. (2014) todos los elementos de la población no tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo características de la población y el tamaño de la muestra. (p. 175).

## Criterios de selección

Se ha considerado como criterio de inclusión a todos los trabajadores: profesionales y administrativos de las diferentes direcciones de la institución de medicamentos insumos y drogas, trabajadores estables, tiempo parcial a través del sistema CAS que cumplen su jornada completa de ocho horas diarias. Los trabajadores que estuvieron dispuestos a colaborar con la investigación.

## Criterios de exclusión

Se excluyeron a los trabajadores de la dirección general de medicamentos insumos y drogas, y a la dirección de farmacovigilancia de acceso y uso porque los trabajadores no quisieron participar de la muestra del estudio, fueron excluidas por no tener accesibilidad para el investigador.

## **2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

### **Técnica de recolección de datos**

El conjunto de procedimientos ordenados, secuencializados que se utilizó fue la entrevista que consistió en la recolección de los datos a través de su instrumento el cuestionario para cada una de las variables.

### **Instrumentos de recolección de datos**

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta por la modalidad de estudio y el tiempo de aplicación, al respecto se utilizó el instrumento los cuestionarios para medir las variables la cultura organizacional y la motivación laboral.

En tal sentido de acuerdo con Hernández, et al. (2014) la encuesta es la técnica adecuada para recolectar datos a grandes muestras en un solo instante, motivo por el cual se asume dicha técnica en este estudio ya que como muestra se trabajó con un total de 105 trabajadores dirección general de medicamentos insumos y drogas utilizando como instrumento el cuestionario.

Según Hernández, et al. (2014), el cuestionario “es el conjunto de preguntas con relación de una o más variables que van a medir” (p. 217).

### **Variable 1: Cultura organizacional**

#### **Ficha Técnica**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: Aguirre

Año: 2004

Ámbito de Aplicación: dirección general de medicamentos insumos y drogas

Forma de Administración: Individual.

### Validez

Para la validez del instrumento se realizó a través de los juicios de expertos el cual estuvo conformado por el metodólogo y temáticos sobre el tema quienes opinaron sobre la validez de contenidos de los instrumentos de la cultura organizacional y motivación laboral.

Tabla 5

*Validez de contenido del instrumento de cultura organizacional por juicio de expertos*

Experto	Nombre y Apellidos	Aplicable
1	Dr. Joaquín Vértiz O sores	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

Nota: Elaboración propia

### Confiabilidad

Esta propiedad básica de todo instrumento de investigación fue la fiabilidad que consiste en ver la consistencia interna del cuestionario dicha fiabilidad se realizó con el alfa de Cronbach por se politómica ya que se encuentran dentro de una escala de Likert se realizó a través de una prueba piloto de 30 trabajadores de una empresa que no fue nuestra muestra pero tiene las mismas características.

Tabla 6

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de cultura organizacional*

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	22

Nota: Elaboración propia

Tabla 7

*Escalas y baremos de la variable cultura organizacional*

General	Dimensión	Dimensión	Cuantitativo			Cualitativo
			Dimensión	Dimensión	Dimensión	
82-110	19-25	16 -20	16 - 20	19-25	16 - 20	Adecuado
52-81	12-18	10-15	10-15	12-18	10-15	Regular
22-51	5-11	4-9	4-9	5-11	4-9	Inadecuado

**Variable 2: Motivación laboral****Ficha Técnica:**

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario

Autor: McClelland

Año: 1961

Ámbito de Aplicación: dirección general de medicamentos insumos y drogas

Forma de Administración: Individual.

Tabla 8

*Validez de contenido del instrumento de Motivación laboral por juicio de expertos*

<b>Experto</b>	<b>Nombre y Apellidos</b>	<b>Aplicable</b>
1	Dr. Joaquín Vértiz Osos	Aplicable
2	Dra. Violeta Cadenillas Albornoz	Aplicable
3	Mg. Augusto Fernández Lara	Aplicable

Nota: Elaboración propia

Tabla 9

*Estadístico de fiabilidad del instrumento de motivación laboral*

<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
,846	15

Nota: Elaboración propia

Tabla 10

*Escalas y baremos de la variable motivación laboral*

<b>General</b>	<b>Cuantitativo</b>			<b>Cualitativo</b>
	<b>Dimensión 1</b>	<b>Dimensión 2</b>	<b>Dimensión 3</b>	
55-75	19 - 25	19 - 25	19 - 25	Alto
35-54	12 - 18	12 - 18	12 - 18	Medio
15-34	5 - 11	5 - 11	5 - 11	Bajo

## **2.8. Métodos de análisis de datos**

Este proceso en la investigación se realizó bajo una secuencia lógica de lo que se realizó primero en la construcción de los instrumentos la validez y confiabilidad después se aplicó los instrumentos a la muestra se recogieron los datos se realizaron las bases de datos luego se procesaron con el SPSS versión 24 y se obtuvieron los resultados reales y de conformidad a las ciencias sociales y al método científico.

## **2.9. Aspectos éticos**

Teniendo en cuenta los aspectos éticos de todo trabajo de investigación en el presente estudio se tuvo en cuenta el anonimato de los participantes para el recojo de información y para que ellos se sientan libres de expresar sobre el tema propuesto sin tener ninguna restricción para contestar, se solicitó el permiso correspondiente para la realización de la encuesta siendo aceptada por la dirección de la oficina de recursos humanos, en todo momento se mantuvo el resguardo de la información hasta que se procesó dichos datos .

### **III. Resultados**

### 3.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 11

*Niveles de la variable cultura organizacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Inadecuado	63	60,0
Regular	40	38,1
Adecuado	2	1,9
Total	105	100,0

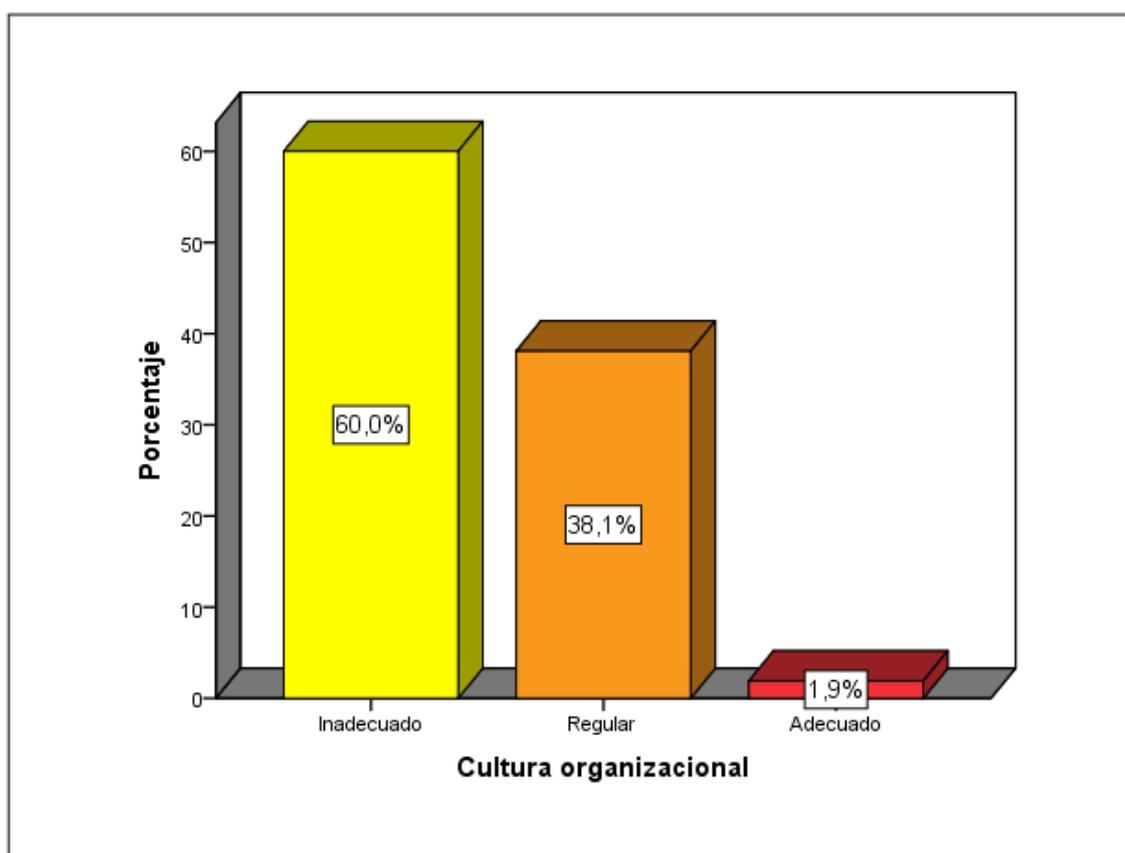


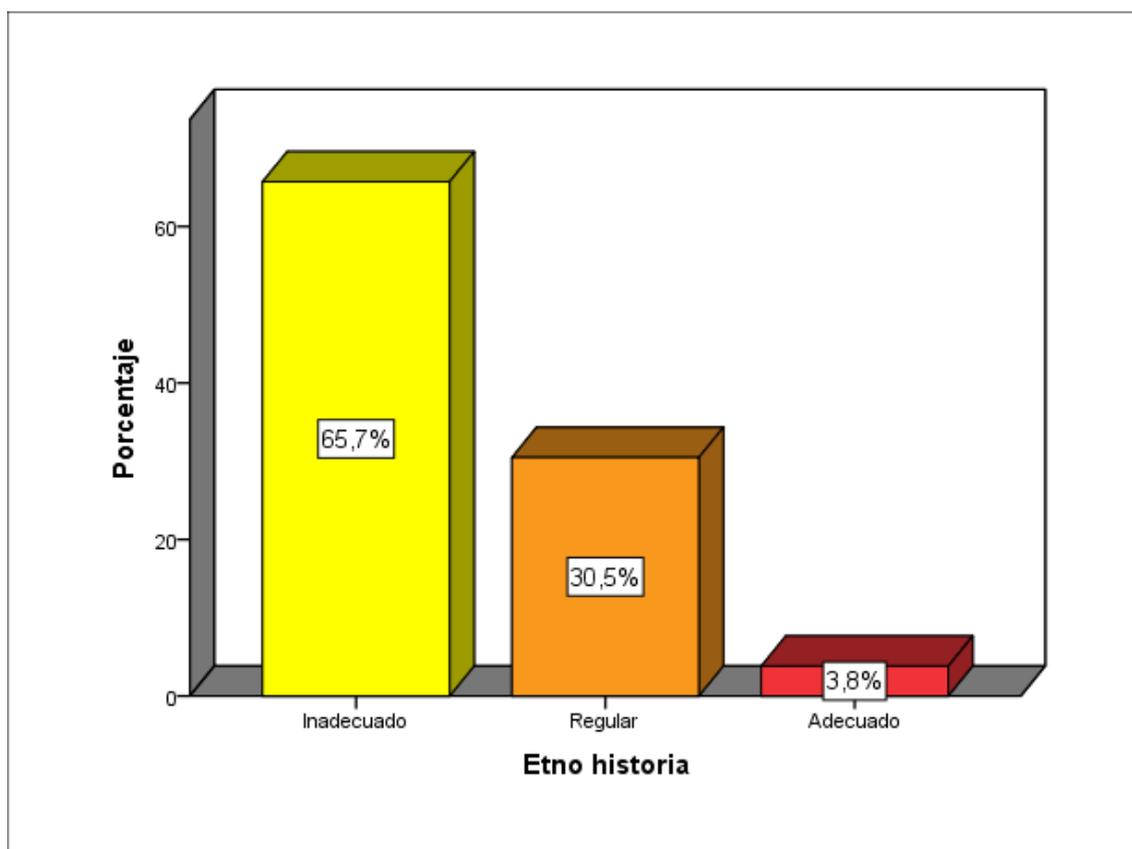
Figura 9. Niveles de la variable cultura organizacional

En la tabla 11 y figura 9, se aprecia que de los 105 encuestados, el 60% percibe un nivel inadecuado, el 38.1% percibe un nivel regular y el 1.9% perciben un nivel adecuado de cultura organizacional.

Tabla 12

*Niveles de la dimensión etnohistoria*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	69	65,7
Regular	32	30,5
Adecuado	4	3,8
Total	105	100,0

*Figura 10.* Niveles de la dimensión etnohistoria

En la tabla 12 y figura 10, se aprecia que de los 105 encuestados, el 65.7% percibe un nivel inadecuado, el 30.5% percibe un nivel regular y el 3.8% perciben un nivel adecuado de etnohistoria.

Tabla 13

*Niveles de la dimensión creencias*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	70	66,7
Regular	33	31,4
Adecuado	2	1,9
Total	105	100,0

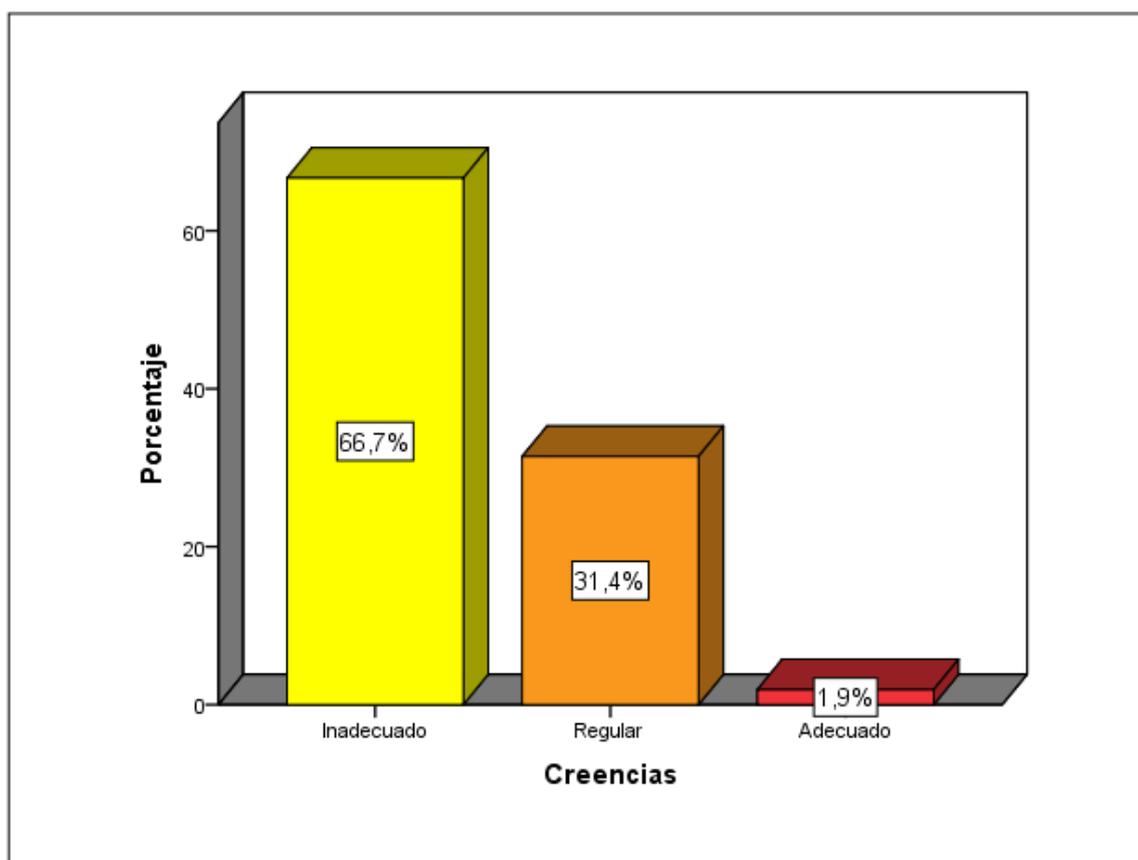


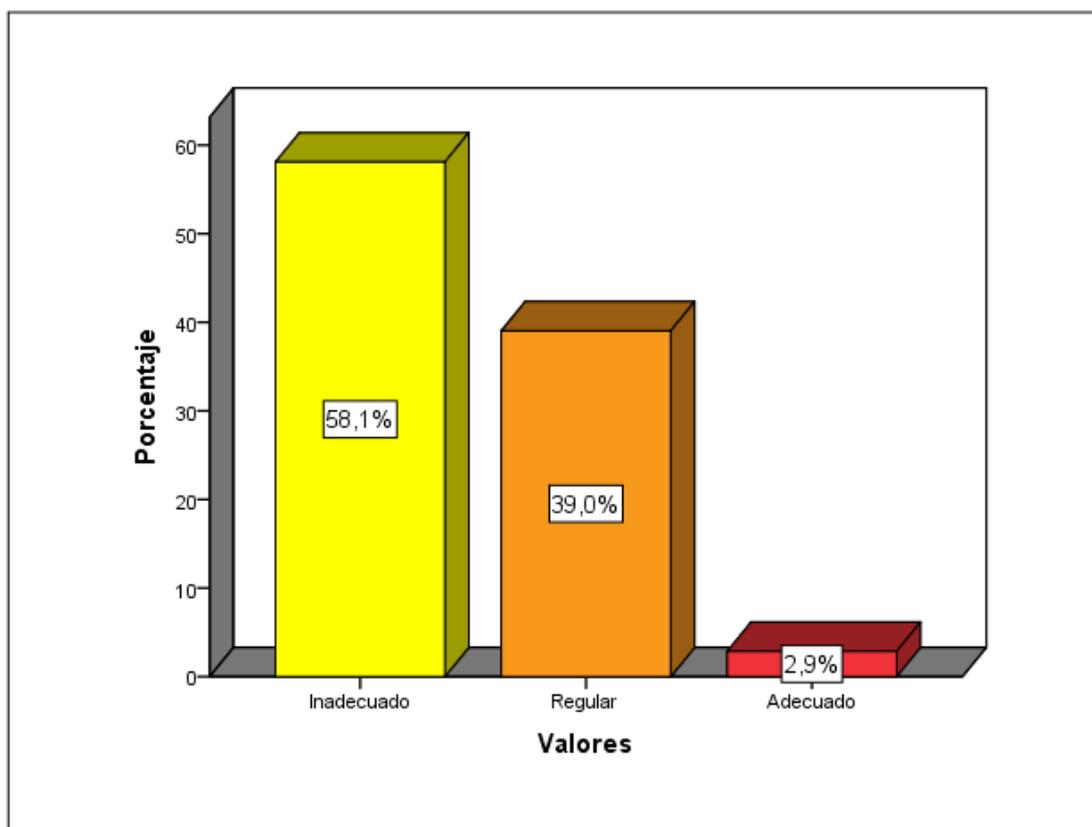
Figura 11. Niveles de la dimensión creencias

En la tabla 13 y figura 11, se aprecia que de los 105 encuestados, el 66.7% percibe un nivel inadecuado, el 31.4% percibe un nivel regular y el 1.9% perciben un nivel adecuado de creencias.

Tabla 14

*Niveles de la dimensión valores*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	61	58,1
Regular	41	39,0
Adecuado	3	2,9
Total	105	100,0

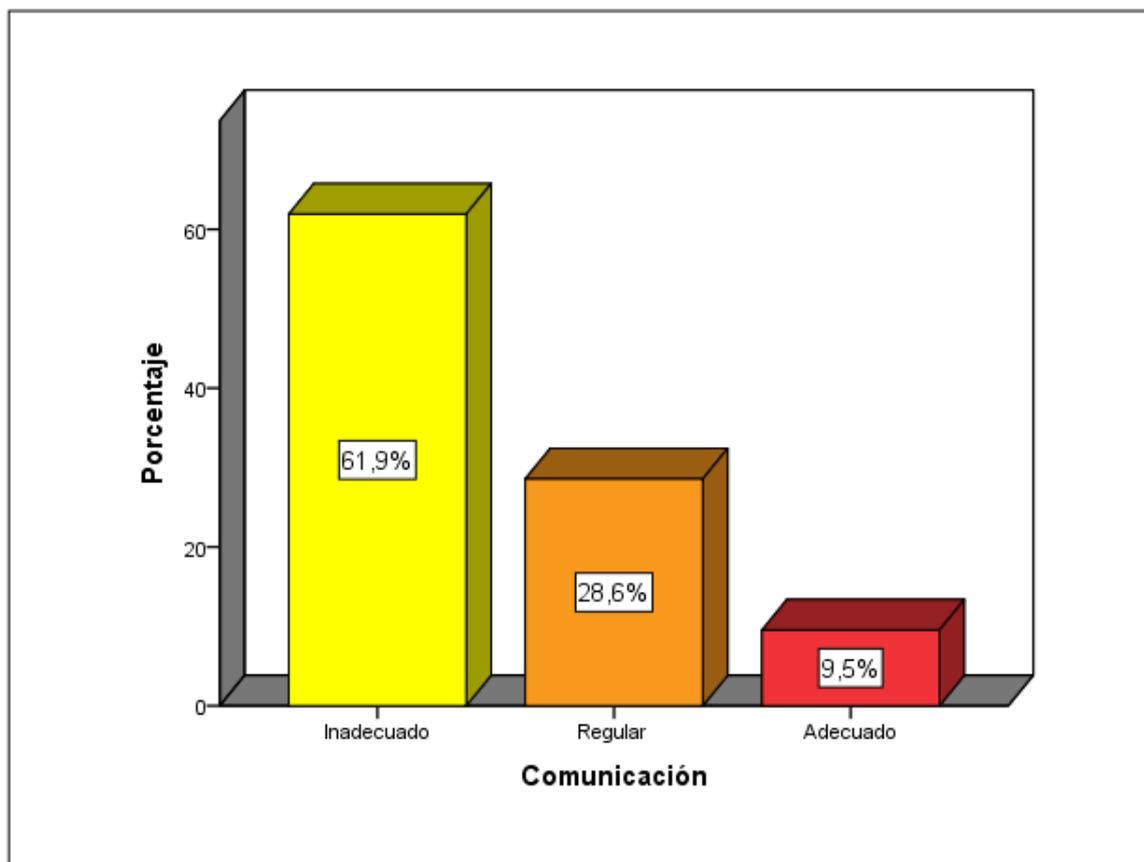
*Figura 12. Niveles de la dimensión valores*

En la tabla 14 y figura 12, se aprecia que de los 105 encuestados, el 58.1% percibe un nivel inadecuado, el 39% percibe un nivel regular y el 2.9% perciben un nivel adecuado de valores.

Tabla 15

*Niveles de la dimensión comunicación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	65	61,9
Regular	30	28,6
Adecuado	10	9,5
Total	105	100,0

*Figura 13. Niveles de la dimensión comunicación*

En la tabla 15 y figura 13, se aprecia que de los 105 encuestados, el 61,9% percibe un nivel inadecuado, el 28,6% percibe un nivel regular y el 9,5% perciben un nivel adecuado de comunicación.

Tabla 16

*Niveles de la dimensión producto*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Inadecuado	48	45,7
Regular	46	43,8
Adecuado	11	10,5
Total	105	100,0

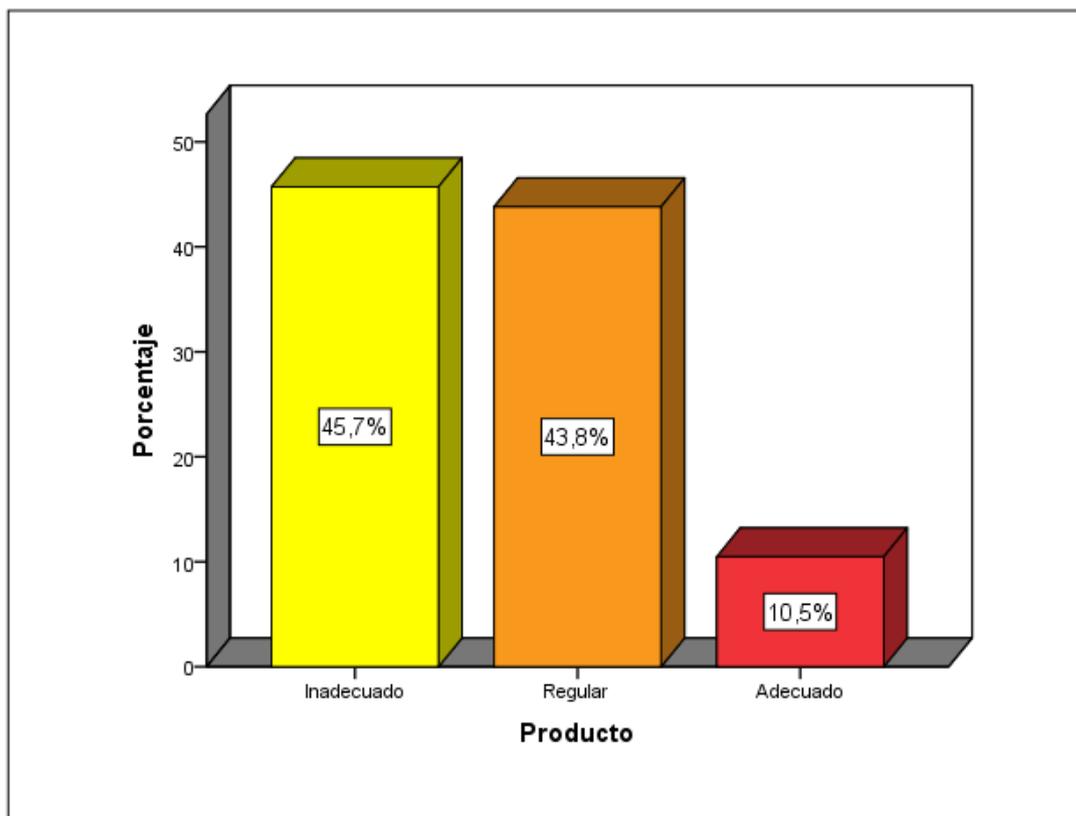


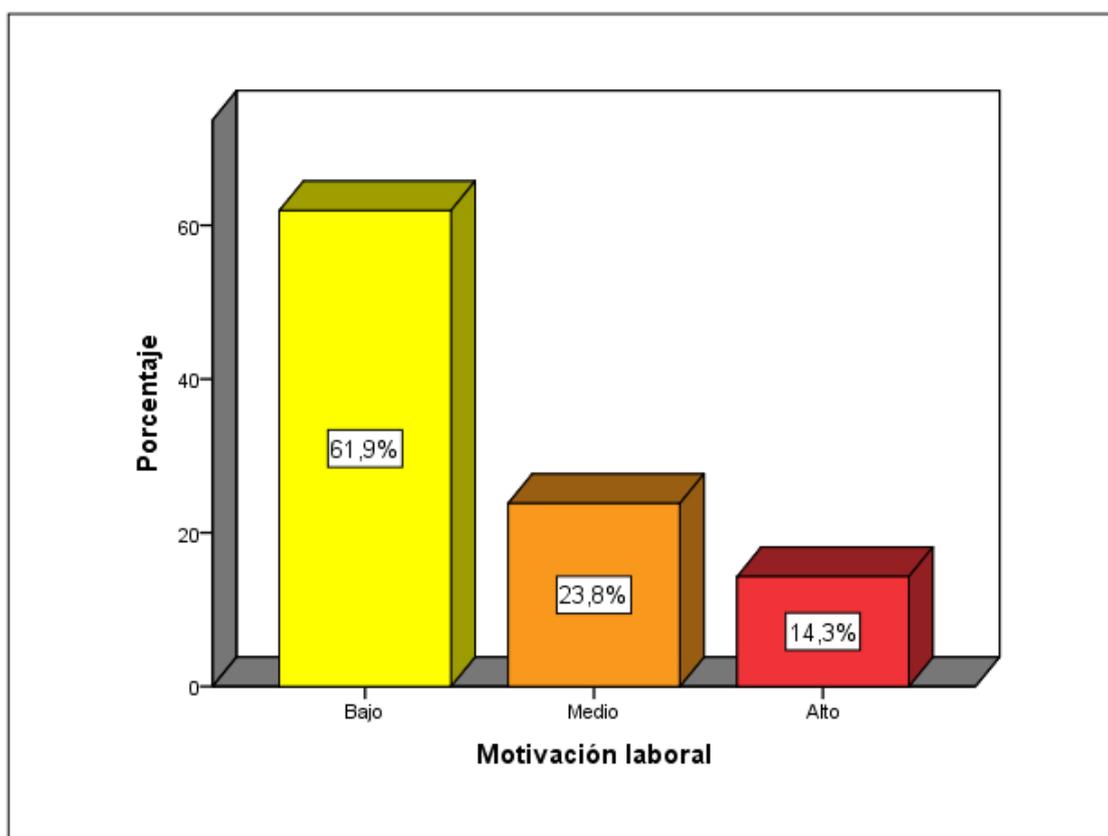
Figura 14. Niveles de la dimensión producto

En la tabla 16 y figura 14, se aprecia que de los 105 encuestados, el 45.7% percibe un nivel inadecuado, el 43.8% percibe un nivel regular y el 10.5% perciben un nivel adecuado de producto.

Tabla 17

*Niveles de la variable motivación laboral*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	65	61,9
Medio	25	23,8
Alto	15	14,3
Total	105	100,0

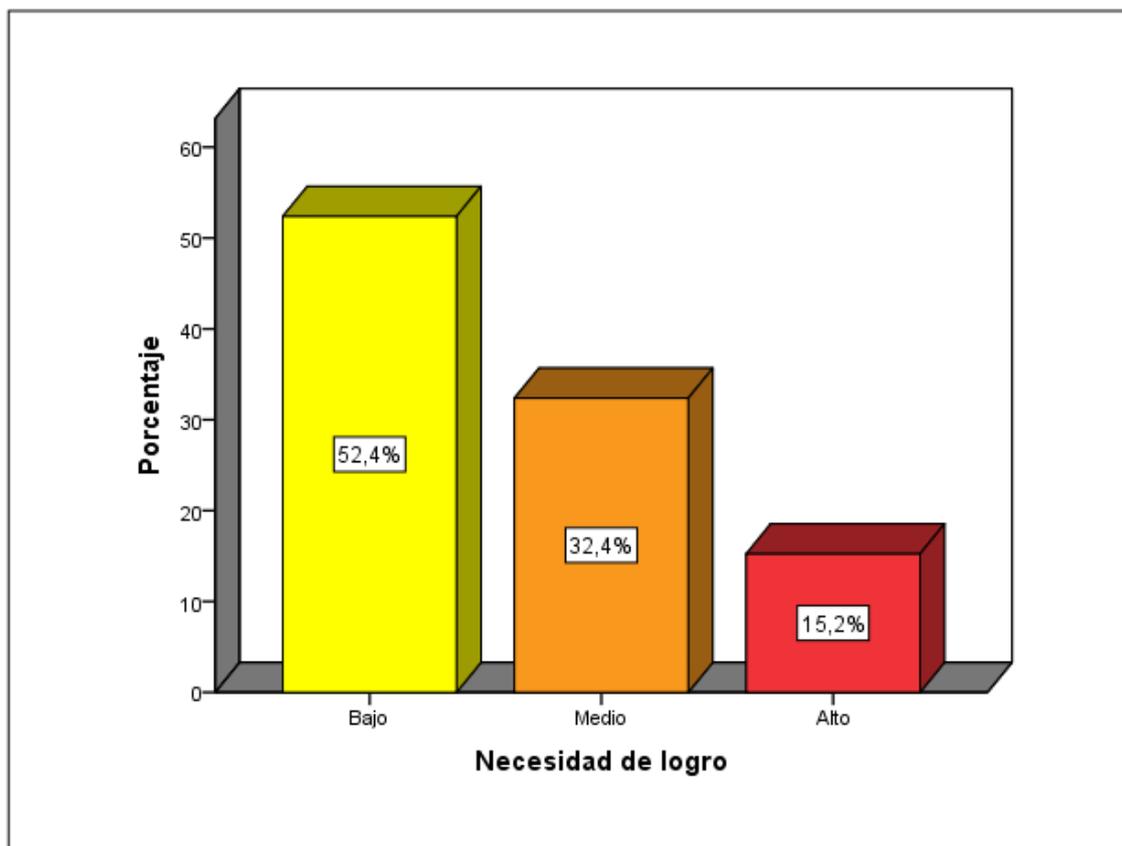
*Figura 15. Niveles de la variable motivación laboral*

En la tabla 17 y figura 15, se aprecia que de los 105 encuestados, el 61.9% presenta un nivel bajo, el 23.8% presenta un nivel medio y el 14.3% presenta un nivel alto de motivación laboral.

Tabla 18

*Niveles de la dimensión necesidad de logro*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	55	52,4
Medio	34	32,4
Alto	16	15,2
Total	105	100,0

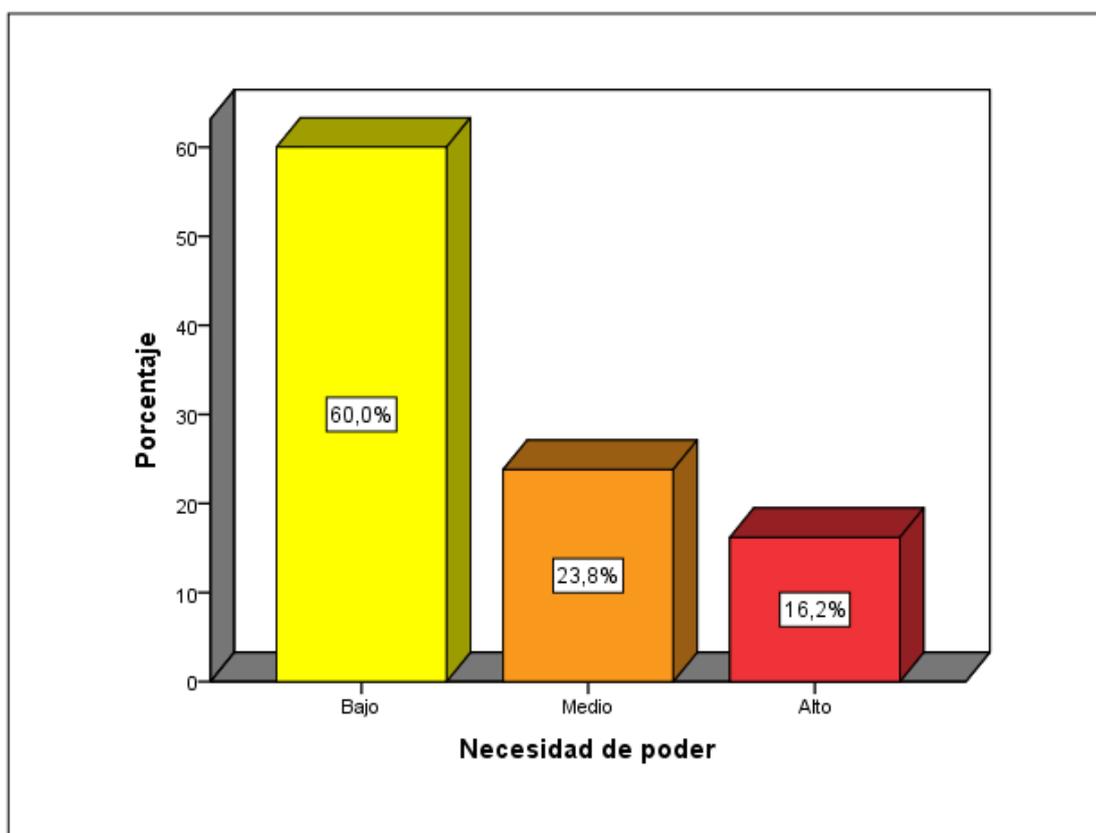
*Figura 16. Niveles de la dimensión necesidad de logro*

En la tabla 18 y figura 16, se aprecia que de los 105 encuestados, el 52.4% presente un nivel bajo, el 32.4% presenta un nivel medio y el 15.2% presentan un nivel alto de necesidad de logro.

Tabla 19

*Niveles de la dimensión necesidad de poder*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	63	60,0
Medio	25	23,8
Alto	17	16,2
Total	105	100,0

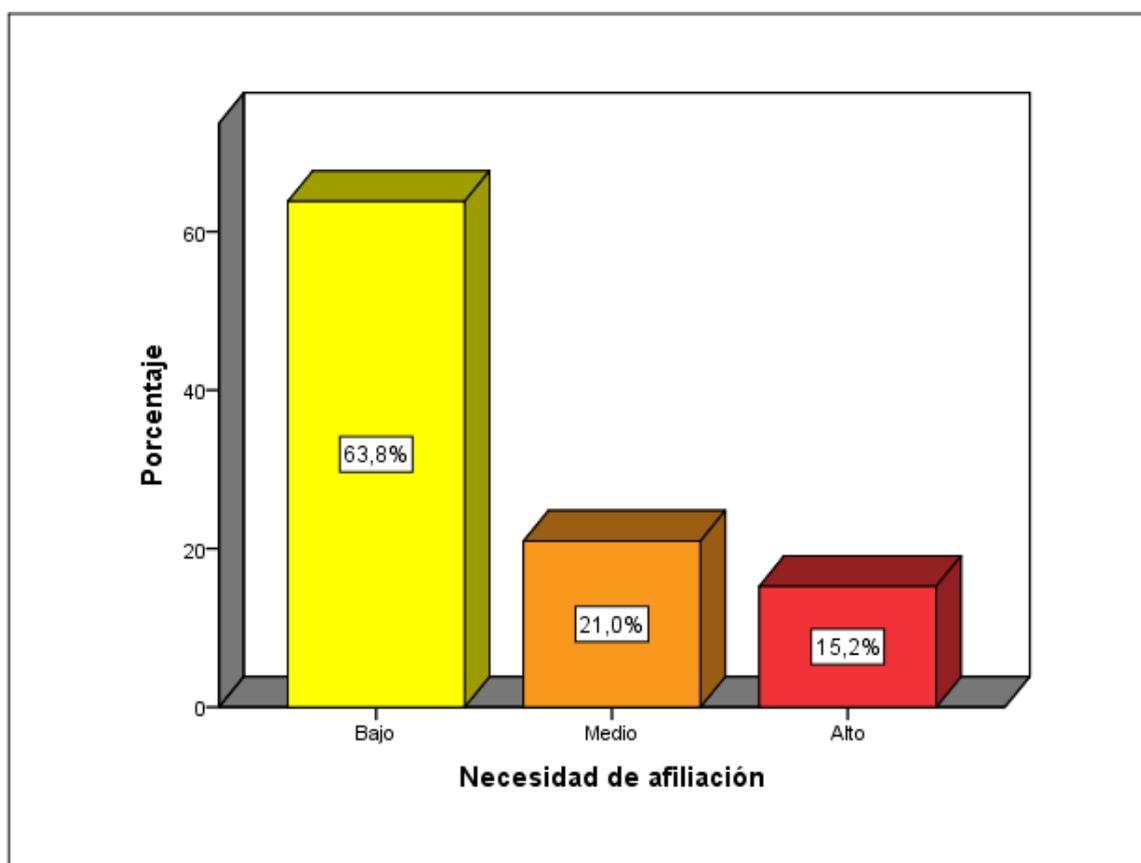
*Figura 17. Niveles de la dimensión necesidad de poder*

En la tabla 19 y figura 17, se aprecia que de los 105 encuestados, el 60% presente un nivel bajo, el 23.8% presenta un nivel medio y el 16.2% presentan un nivel alto de necesidad de poder.

Tabla 20

*Niveles de la dimensión necesidad de afiliación*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	67	63,8
Medio	22	21,0
Alto	16	15,2
Total	105	100,0

*Figura 18. Niveles de la dimensión necesidad de afiliación*

En la tabla 20 y figura 18, se aprecia que de los 105 encuestados, el 63.8% presente un nivel bajo, el 21% presenta un nivel medio y el 15.2% presentan un nivel alto de necesidad de afiliación.

### 3.2 Contrastación de hipótesis

En la contrastación de las hipótesis, se usó la correlación de Rho de Spearman y esta prueba estadística es adecuada para ver las relaciones entre variables cualitativas.

#### Prueba de hipótesis general

##### Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < ,05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 21

*Correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral*

			Cultura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 21, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.779\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

La relación se interpreta: A mayor cultura organizacional mayor es la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

## Hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1

#### Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 22

*Correlación entre la etnohistoria y la motivación laboral*

			<b>Etno historia</b>	<b>Motivación laboral</b>
Rho de Spearman	Etno historia	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 22, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.632\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la alterna.

La relación se interpreta: A mayor etnohistoria mayores la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

## Hipótesis específica 2

### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

Ha: Existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 23

*Correlación entre las creencias y la motivación laboral*

			Creencias	Motivación laboral
Rho de Spearman	Creencias	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 23, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.614\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La relación se interpreta: A mayor creencia mayor es la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

### Hipótesis específica 3

#### Formulación de las hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

Ha: Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $\rho < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 24.

*Correlación entre los valores y la motivación laboral*

			Valores	Motivación laboral
Rho de Spearman	Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 24, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.639\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

La relación se interpreta: A mayores valores mayoreses la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

#### Hipótesis específica 4

##### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 25

*Correlación entre la comunicación y la motivación laboral*

			Comunicación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.737\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

La relación se interpreta: A mayor comunicación mayores la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

## Hipótesis específica 5

### Formulación de la hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

Ha: Existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

**Elección de nivel de significancia:**  $\alpha = ,05$

**Regla de decisión:** Si  $p < 05$  entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

*Correlación entre el producto y la motivación laboral*

			Producto	Motivación laboral
Rho de Spearman	Producto	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	105	105
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.713\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

La relación se interpreta: A mayor el producto mayores la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.

## **IV. Discusión**

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Meza (2013) tuvo como resultado se obtuvo dato relevante al ser analizado y dirigido a descubrir la relación e interaccionar entre la variable sociológica, psicológica y educativa en estructura social real y cotidiana. Se reflejan que unas culturas organizacionales constructivas afectadas por el compromiso político y sindical, pueden inquietar la intención de permanencia en las organizaciones, los compromisos del empleado para las consecuciones del objetivo institucional, la satisfacción laboral y las coincidencias en el valor individual, del empleado-administrativo de unos organismos descentralizados de gobiernos enfocados en las educaciones medias superiores.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, al respecto Vásquez (2013) en su tesis titulada la identificación el factor intrínseco y extrínseco de las motivaciones que influyan en los comportamientos organizacionales de dichos equipos, así como la determinación de sus influencias y estableciendo las correlaciones del mismo. Estos estudios son de carácter que describen los cuantitativos, fueron cuarenta y dos tipos de profesionales dedicados a la salud que labora en los Centros Quirúrgicos del Hospitales Regionales Docentes "Las Mercedes" en Chiclayo. Se utilizaron unos Testeos de Likert de cincuenta y dos interrogantes que se dividen en instrumentos motivacionales y de comportamiento. Concluyendo que, entre el factor que motiva que influye en los comportamientos organizacionales delos personales de salud en los estudios, son los salarios (76.2%) y las faltas de reconocimientos en el último año según la Direcciones delos hospitales (81.2%); este factor conlleva a que se determine la circunstancia de los profesionales de la salud no cumplan unos trabajos eficientes en los desempeños de su actividad, por lo que se deben tener en consideraciones como factores motivacionales las

estabilidades laborales y el reconocimiento, ya que este hace sentir más seguro y valorado.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Chumpitaz (2014) en su tesis titulada *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*, se llegaron a las siguientes conclusiones en cuanto al análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, en función de la frecuencia y porcentaje. Asimismo, se concluyó que las Culturas Organizacionales Actuales están orientadas a los poderes y a los roles, las Culturas Organizacionales Deseadas están orientadas a las tareas y a las personas.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Salazar (2013) en su investigación titulada *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*, resultado obtenido muestra que se encontraron correlaciones directas y fuertes entre las culturas organizacionales y las satisfacciones laborales de los personales administrativos del Hospital Roosevelt, lo que quiere decir que los personales a pesar de no contar con unos ambientes acordes a su necesidad, incentivo, beneficio, ventilaciones e iluminaciones adecuadas están satisfecho con sus trabajos y con los ambientes laborales.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Aguirre (2004) quien manifestó que la comunicación en una institución es la clave

del éxito ya que es la capacidad que tienen los hombres de relacionarse entre sí, transmitiéndose información cognitiva y afectiva, las buenas relaciones interpersonales es porque existe una buena comunicación manifestando lo que percibe y dando soluciones a dichos percances que puedan estar sucediendo en la institución para avanzar en el buen servicio brindado de la institución. Asimismo Figueroa (2015) en su investigación titulada *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* discrepa con los resultados ya que de acuerdo a las conclusiones que arriba su estudio se obtuvieron que los estudios de organización no se vincula cultura organizacional no se relaciona con la realización laboral de los asistentes en las instituciones gubernamentales las cuales fueron objeto de estudios, por ello, se aceptan las hipótesis nulas ( $H_0$ ) y se acepta que no existen diferencias estadísticas significativas delos 0.05 entre las culturas organizacionales y los desempeños laborales del colaborador de las instituciones; es decir que unas variables no inciden en las otras

En relación a la quinta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Alvarado y Aguilar (2013) en su investigación tuvo como meta conocer el estado del incentivo en el trabajo de sus empleados y definir los actos concernientes para optimizarla. El modelo de estudio es explicativa, de diseño no experimental-transeccional, con un sondeo de 30 personas, de un conjunto de empleados de tres clases o escalas según sus cargos: (a) mayor administración dirección 5 trabajadores, (b) rango medio (supervisores) 10 empleados, y (c) rango operativo: 28 empleados. Se determinó a mayor rango de cargo del empleado en la escala más alto es la aprobación de que el rango de inteligencia que tiene el empleado de los elementos que integran los conceptos de la administración, es necesario el impulso de lograr objetivos en el centro laboral. Los porcentajes de aprobación en las normas de empleo están observadas en el Grupo Kozue y por lo demás son reales, es alta en el rango de la jefatura, que en los rangos medios y operacionales.

Al respecto Gamba (2015) en su investigación titulada *La motivación y su relación con la productividad*, llegando a las siguientes conclusiones el factor de productividades destacadas es el que se respeta el estándar establecido dentro de las empresas y los personales desempeñan la actividad de acuerdo a sus preparaciones. Para las motivaciones encontramos que los ambientes de trabajos son ideales para los desarrollos de la tarea, de igual forma también encontramos que las retroalimentaciones de cómo se realiza sus trabajos, entre ambos directivos con el operador de distinta aérea son bastantes sanas. Se concluyeron que las empresas tienen unas buenas motivaciones, por el índice de producciones dentro de su estándar.

## **V. Conclusiones**

**Primera.** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,779.

**Segunda.** Existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017. ; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,632.

**Tercera.** Existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,614.

**Cuarta.** Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,639.

**Quinta.** Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,737.

**Sexta.** Existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,713.

## **VI. Recomendaciones**

- Primera.** La Directora general de la DIGEMID dentro de sus políticas laborales y administrativas en coordinación con los órganos de apoyo institucional debe considerar la factibilidad de llevar a cabo cursos y/o programas de capacitación para su personal referente a la cultura organizacional, a fin de involucrarlos y comprometerlos para el mejor desarrollo y producción institucional.
- Segunda.** Llevar a cabo investigaciones complementarias mediante un enfoque cualitativo, investigaciones que posibilitaran tener una visión mucho más amplia de la problemática motivo de nuestra investigación. Profundizar la investigación en una caracterización de esta muestra de acuerdo a las dimensiones: Ethnohistoria, creencias y valores.
- Tercera.** Llevar a cabo programas de capacitación tendientes a mejorar y desarrollar la cultura organizacional y motivación laboral.
- Cuarta.** Se sugiere que la alta dirección en coordinación con los organismos de apoyo posibilite la realización de cursos de capacitación tendientes a resaltar los valores y la cultura institucional.
- Quinta.** La directora general de DIGEMID debe llevar a cabo talleres sobre uso de metodología y técnicas que tengan que ver con la calidad de producto realizando el monitoreo constate por la dirección de calidad.
- Sexta.** La Directora General de DIGEMID debe fomentar la formación de vínculos entre los colaboradores como reuniones fuera de la institución, de tal modo que los trabajadores interactúen, se conozca y las personas formen sus propios vínculos.
- Séptima.** La Directora General de DIGEMID debe realizar rotaciones horizontales y pasantías donde el personal pueda desempeñarse en diferentes áreas y donde se motiven así mismas.

## **VII. Referencias**

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Barcelona-España: Ariel.
- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*. (Tesis de maestría). Iquitos, Perú: UNAP.
- Alvitez, F. y Ramírez, M. (2013). *Relación entre el programa de compensación e incentivos y la motivación en los empleados de la empresa del Grupo Almer, Trujillo – 2013*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional, En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT.
- Arcos, M. (2014). *La motivación y su influencia en la prevención de accidentes laborales en la empresa Agrosanalfonso S.A.* (Tesis de licenciatura). Universidad Central del Ecuador.
- Armengol, C. (2001). *La cultura de la colaboración. Reto para una enseñanza de calidad*. Madrid: La Muralla.
- Arnold, J. (2012). *Work Psychology*. Quinta edición. México: Pearson.
- Alvarado, O. (2008). *Gestión educativa enfoques y procesos*. Lima, Perú.
- Briceño, L. (2014). *Revista liderando*. Recuperado el 8 de Marzo de 2016 de [http://issuu.com/lilybriceno/docs/revista\\_motivacion\\_laboral\\_c650ac3cae50b3](http://issuu.com/lilybriceno/docs/revista_motivacion_laboral_c650ac3cae50b3)
- Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. Tercera edición. San Francisco: Jossey-Bass.
- Cantú, H. (2001). *Desarrollo de una Cultura de Calidad*. México: Mc Graw Hill.

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2003). *Administración de Recursos Humanos*. 6° Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Quinta edición. Santa fe de Bogotá: McGraw-Hill.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Darnell, M. (2001). *Desarrollo de la cultura organizacional*. México D.F.: Trillas.
- Dauber, D., Fink, G. y Yolles, M. (2012). A Configuration Model of Organizational Culture. *SAGE Open*, 1-16.
- Davidoff, L. (1979). *Introducción a la Psicología*. 3ª edición. México. McGraw Hill S.A.
- Davis, K. (2011). *La cultura organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2001). *Comportamiento humano en el trabajo*. 10ma edición. México: Mc Graw Hill.
- De Lunardo, M. (2014). *Relocalización de empresas: efectos sobre la cultura organizacional y su potencial como agente de cambio*. (Tesis de maestría). Argentina: Universidad de Buenos Aires.
- Eisenberg, E. y Goodall, H. (1997). *Organizational communication. Balancing creativity and constraint*. Nueva York: St. Martin's Press.

- Ezirim, C., Nwibere, B., y Emecheta, B. (2010). Organizational Culture and Performance: The Nigerian Experience. *International Journal of Business & Public Administration*; 7(1), 40-56.
- Figueroa, L. (2015). *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Gamba, J. (2015). *La motivación y su relación con la productividad*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Querétaro.
- García, J. y García, A. (1994). Un modelo para diagnosticar la realidad multicultural de las organizaciones. VII Congreso Nacional y IV Hispano-Francés de AEDEM. La reconstrucción de la empresa en el nuevo orden económico. *Cáceres, AEDEM*, pp. 431-453.
- Gonzales, S. y Gonzales, J. (2015). *Aplicación de un programa de motivación para incrementar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Agrotransportes Gonzales S.R.L de la ciudad de Trujillo, periodo abril-junio del año 2015*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Privada Antenor Orrego.
- Gutierrez, H. (2015). *Influencia del clima laboral en la motivación de los colaboradores de la empresa Petrex s.a. distrito Pariñas – provincia Talara-región Piura en el año 2015*. (Tesis de licenciatura). Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo.
- Hatch, M. (1993). The Dynamics of Organizational Culture. *The Academy of Management Review*, 18 (4), 657-693
- Hatch, M. y Cunliffe, A. (2006). *Organization theory*. Oxford: Oxford University Press.

- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. (2014) *Metodología de la investigación* .6a ed. Mexico: Edamsa Impresiones S.A.
- Hernández, J., Gallarzo, M., y Espinoza, J. (2011). *Desarrollo organizacional*. México: Pearson.
- Izarra, A. (2010). *Revista Empresarial Digital Edición Semestral*. Recuperado el 07 de Mayo de 2016, de *Motivas a tus trabajadores*, pp.13-19: [http://issuu.com/arixizarra/docs/revista\\_digital\\_motivacion.pptx\\_f3540c944c1620](http://issuu.com/arixizarra/docs/revista_digital_motivacion.pptx_f3540c944c1620)
- Kinicki, A. y Kreitner, R. (2003). *Comportamiento Organizacional. Conceptos, problemas y prácticas*. Caracas: Mc Graw Hill.
- Loayza, M. (2015). *Influencia de la motivación en el desarrollo cognitivo de los estudiantes en la asignatura de matemática en el instituto de formación bancaria CERTUS*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: USMP.
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiple en empresas murcianas*. España: Universidad de Murcia.
- Manrique, A. (2006). *Revista virtual motivación*. Recuperado el 26 de Febrero de 2016, de *Motivación Laboral. Importancia de la Motivación en la Empresa*. pp. 6-14: [http://issuu.com/auracmanriqued/docs/revista\\_virtual\\_motivacion](http://issuu.com/auracmanriqued/docs/revista_virtual_motivacion)
- McClelland, D. (1961). *The achieving society*. Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Meza, L. (2013). *La cultura y el compromiso organizacional en un organismo descentralizado de la administración pública en Querétaro*. (Tesis de maestría). México: Universidad Autónoma de Querétaro.

- Mora, N. (2002). *La universidad y su función de transformación social*. Ecuador: Universidad católica Santiago de Guayaquil.
- Morocho, A. (2012). *Cultura organizacional y autopercepción del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel primaria red N° 7 Callao*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: USIL.
- Naranjo, J., Jiménez, D., y Sanz, R. (2012). *¿Es la cultura un determinante de la innovación en la empresa?* Cuadernos de economía y dirección de empresa. 15. pp. 63-72.
- Newstrom, J. (2011). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: McGraw-Hill.
- Ozuna, N. (2012). *La cultura organizacional y su relación con la productividad de una institución financiera*. (Tesis de maestría). México: Instituto Politécnico Nacional.
- Pacheco, A. (2015). *Una aproximación al estudio de la cultura organizacional en la Policía Local de la Comunidad Valenciana desde una perspectiva sociológica*. (Tesis doctoral). España: Universidad de Valencia.
- Parra, S. (2014). *Características predominantes de la cultura organizacional de la fuerza de ventas de la empresa SUSUERTE S.A. en el municipio de Manizales*. Manizales.
- Peiró, J. (1990). *Organizaciones: nuevas perspectivas*. Barcelona: PPU.
- Pérez, N. (2015). *Motivación laboral: factores más relevantes*. (Tesis de maestría). España: Universidad de Oviedo.
- Pérez, R. (2015). *La motivación como estrategia de trabajo al interior de la policía nacional de Colombia*. (Tesis de especialidad en Gerencia). Colombia: Universidad Militar Nueva Granada.

- Reeve, J. (1994). *Motivación y Emociones*. España: Mc Gran Hill.
- Robbins, S. (2010). *Administración*. 10ma edición. México: Pearson educación.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional*. Décimo quinta edición. México: Pearson.
- Ruiz, E., Gago, M., Garcia, C., y Lopez, S. (2013). *Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa*. España: McGraw-Hill/ Interamericana de Espana S.A.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*. (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015) *“metodología y diseños en la investigación científica”*. 5a Ed. Lima – Peru. Busines support aneth S.A.C. ediciones.
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Barcelona: Plaza & Janés.
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4ta edición. San Francisco: Jossey-Bass.
- Schermerhorn, J. (2010). *Administración*. Segunda edición. México: Limusa Wiley.
- Serra, R. (2004). *Reestructurando empresas*. Buenos Aires: Norma.
- Sulca, G. (2015). *Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial*. (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Trice, H. y Beyer, J. (1993). *The cultures of work organizations*. Nueva York: Prentice Hall.

Vásquez, M. (2009). *La cultura organizacional presente en Dayco Telecom, C.A. :una estrategia para el fortalecimiento del estilo Daycohost a través de su liderazgo gerencial.* (Tesis de maestría). Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.

Vásquez, M. (2013). *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011.* (Tesis de maestría). Chiclayo, Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

## **Anexos**

**Anexo 1****MATRIZ DE CONSISTENCIA**
**TÍTULO:** CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE MEDICAMENTOS INSUMOS Y DROGAS 2017

**AUTOR:** Vanessa Cayo Rivas

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
			Variable 1: Cultura organizacional			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
<p><b>Problema principal</b> ¿Cuál es la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?</p> <p><b>Problemas secundarios</b></p> <p><b>Problema específico 1</b> ¿Cuál es la relación entre la etnohistoria y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?</p> <p><b>Problema específico 2</b> ¿Cuál es la relación entre las creencias y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?</p> <p><b>Problema específico 3</b> ¿Cuál es la relación entre los valores y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?</p> <p><b>Problema específico 4</b> ¿Cuál es la relación entre la comunicación y la motivación laboral de la dirección</p>	<p><b>Objetivo general</b> Establecer la relación entre cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Objetivos específicos</b></p> <p><b>Objetivo específico 1</b> Determinar la relación entre la etnohistoria y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 2</b> Determinar la relación entre las creencias y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 3</b> Determinar la relación entre los valores y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 4</b> Determinar la relación entre la comunicación y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y</p>	<p><b>Hipótesis general</b> Existe relación significativa entre relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b></p> <p><b>Hipótesis específica 1</b> Existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 2</b> Existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 3</b> Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 4</b> Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas</p>	<b>Etno historia</b>	Acontecimientos y antecedentes: origen social y medio familiar del fundador. Etapas y evolución de la organización: misión, visión, estructura organizativa y funciones. Etnoterritorio.	<b>1,2,3,4,5</b>	Adecuado (82-110) Regular (52-81) Inadecuado (22-51)
			<b>Creencias</b>			
			<b>Valores</b>	Presunciones internas: sobre el espacio, tiempo, acerca de cuál es la meta de la organización y como enfrentar y resolver los problemas.	<b>6,7,8,9</b>	Adecuado (82-110) Regular (52-81) Inadecuado (22-51)
			<b>Comunicación</b>	Presunción acerca del entorno (clientes, competidores, proveedores) naturaleza de la actividad y relaciones humanas.		Adecuado (82-110) Regular (52-81) Inadecuado (22-51)
			<b>Producto</b>	Expresados: declaración de misión, visión, filosofía asumida. Aparentes :elección de héroes, logros Operativos sistemas de control, reglamento	<b>10, 11,12,13</b>	

<p>general de medicamentos insumos y drogas 2017?</p> <p><b>Problema específico 5</b> ¿Cuál es la relación entre el producto y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017?</p>	<p>drogas 2017.</p> <p><b>Objetivo específico 5</b> Determinar la relación entre el producto y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p>	<p>2017.</p> <p><b>Hipótesis específica 5</b> Existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017.</p>	<p>interno, definición de metas. Actitudes: respecto al entorno, sistema de gestión.</p> <p>Lenguajes ritos: conmemoraciones, juegos, fiestas, aniversarios Eficacia, eficiencia, conocimiento, competencias, símbolos: distribución y tamaño de espacios</p> <p>Ubicación del logo corporativo Signos. Imagen al exterior, arquitectura y estética.</p>	<p><b>14,15,16,17,18</b></p> <p><b>19,20,21,22</b></p>	
<b>Variable 2: Motivación laboral</b>					
<b>Dimensiones</b>		<b>Indicadores</b>		<b>Ítems</b>	<b>Niveles o rangos</b>
Necesidad de Logro	Tareas difíciles Mejorar y logro general	4, 7, 11 1, 10	Nivel bajo 15 - 34 / Nivel medio 35-55/ Nivel alto 56-75		
Necesidad de Poder	Presión competencias Influencia y control	2, 5, 8 11, 14			
Necesidad de Afiliación	Construcción de relaciones Pertenencia de grupo	3, 6, 9 12, 15			

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA A UTILIZAR
<p><b>Tipo</b> La investigación a estudiar es Sustantiva ya que trata de responder a los problemas sustanciales, y está orientada, a describir, explicar y la realidad.</p> <p><b>Diseño</b> El tipo de diseño de esta investigación será no experimental pues no se manipulara las variables y se observara los fenómenos tal como se dan en su contexto real.</p> <p><b>Método</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>Población</b> La población estuvo conformada por 445 trabajadores profesionales y administrativos</p> <p><b>Tipo de muestreo</b> El tipo de muestreo aplicado fue de tipo no probabilístico por conveniencia</p> <p><b>Tamaño de muestra</b> Estuvo conformado por 105</p>	<p><b>Variable 1: cultura organizacional</b></p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Aguirre <b>Año:</b> 2004 Ámbito de Aplicación: dirección general de medicamentos insumos y drogas Forma de Administración: Individual.</p> <hr/> <p><b>Variable 2: Motivación laboral</b></p> <p><b>Técnicas:</b> la encuesta <b>Instrumento:</b> Cuestionario <b>Autor:</b> Ámbito de Aplicación: dirección general de medicamentos insumos y drogas</p> <p>Forma de Administración: individual Auto administrado</p>	<p><b>Descriptiva</b> Después de aplicar el instrumento de evaluación los datos serán procesados en Excel 2015 y SPSS 22 para interpretar los resultados además de describir datos mediante tablas, figuras y frecuencias.</p> <p><b>Inferencial</b> Para la prueba de hipótesis se prevé utilizar lo siguiente: independientes Prueba No Paramétrica Rho Spearman</p> <p><b>De prueba:</b> Spearman</p>

**Anexo 2****INSTRUMENTO****Cultura organizacional**

A continuación se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Responda a cada uno de los ítems según su criterio, considerando las prácticas habituales que utiliza en su quehacer profesional.

Marque con un aspa (X) en la casilla del número que corresponda según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	INDIFERENTE	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

N°	ITEMS					
		1	2	3	4	5
<b>Etnohistoria</b>						
1	Los objetivos estratégicos son compartidos					
2	La gente conoce bien las familias de los demás					
3	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros					
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes					
5	En esta Institución las personas tienen su futuro asegurado					
<b>Creencias</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo					
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés					
8	La gente confía a los demás asuntos personales					
9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores					
<b>Valores</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
10	La gente se hace favores por que le caen bien					
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va					
12	Las personas se protegen unas a otras					
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución					
<b>Comunicación</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas					
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas					
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.					

17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantiza el éxito en mi trabajo.					
18	Participa activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución					

N°	ITEMS					
		1	2	3	4	5
<b>Producto</b>						
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan					
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra					
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales					
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos					

**Anexo 3**

**CUESTIONARIO**

**Motivación Laboral**

A continuación se le presenta una serie de afirmaciones sobre su trabajo, indique si está de acuerdo o no con cada una de ellas haciendo uso de una escala numérica del 1 al 5, donde:

- 1 = “Muy en desacuerdo” (MD)
- 2 = “En desacuerdo” (ED)
- 3 = “Ni de acuerdo ni en desacuerdo”(NAD)
- 4 = “De acuerdo” (DA)
- 5 = “Muy de acuerdo”(MA)

Escala de motivación de Steers R. y Braunstein D.		MD	ED	NAD	DA	MA
1.	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2.	Me gusta trabajar en competencia y ganar					
3.	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo					
4.	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5.	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6.	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad.					
7.	Me gusta que me asignen en tareas complejas					
8.	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9.	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10.	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11.	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12.	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13.	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14.	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.					
15.	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).					

**Anexo 4**

**CONFIABILIDAD**

**Confiabilidad de Cultura Organizacional**

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22
2	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	2	5	2	2	2	2	5	2	2	2	4	5	2	2	2	2	5	2	4	1	1
2	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4
4	4	2	2	5	5	2	2	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4
3	4	4	3	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4
2	2	4	3	3	3	2	1	1	5	3	3	2	2	1	1	3	5	3	3	1	5
5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5
4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4
3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
3	2	2	4	2	3	2	1	4	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	1	4	1
4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5
3	2	2	2	2	2	2	2	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
2	5	2	5	2	4	2	4	3	1	2	2	3	1	4	1	1	4	1	1	1	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	5	4	1	4

**Resumen de procesamiento de casos**

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	0,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,954	22

Interpretación: El instrumento presenta una confiabilidad muy alta con un valor de 0,954 puntos.

### Confiabilidad de motivación laboral

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2
3	3	5	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4
3	2	4	5	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4
3	4	5	5	3	2	3	1	5	3	3	3	3	3	3
5	4	5	5	3	3	2	2	5	3	2	3	4	3	4
3	3	4	5	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2
3	2	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3
3	4	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	2	3
4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4
2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2
3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4
3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	3	3	3	2	3
3	2	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	5	4	3	4	3	3	2	3	4	4	4	5	4
4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	3	3	4	3	5
5	5	5	5	3	4	5	3	5	3	3	3	5	3	3

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,935	15

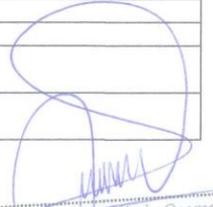
Interpretación: El instrumento tiene una puntuación de 0.935, interpretándose como alta confiabilidad.

**Anexo 5**

**VALIDACIONES**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Etnohistoria</b>							
1	Los objetivos estratégicos son compartidos	✓		✓			✓	
2	La gente conoce bien las familias de los demás		✓	✓		✓		
3	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros	✓		✓			✓	
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes	✓		✓			✓	
5	En esta Institución las personas tienen su futuro asegurado	✓			✓	✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Creencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo		✓	✓			✓	
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés	✓		✓		✓		
8	La gente confía a los demás asuntos personales		✓	✓			✓	
9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Valores</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La gente se hace favores por que le caen bien		✓		✓	✓		
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va	✓		✓		✓		
12	Las personas se protegen unas a otras		✓		✓	✓		
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas	✓			✓		✓	
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas	✓		✓		✓		
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.		✓		✓		✓	
17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito en mi trabajo.		✓		✓		✓	

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osorio  
 Docente - Investigador  
 C.B.P. 4789

18	Participa activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución		✓		✓	✓	
<b>Dimensión 5 Producto</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓			✓
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra	✓		✓		✓	
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales	✓		✓			✓
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos		✓	✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Vértiz Osorio, Joaquín   DNI: 16.725.482

Especialidad del validador: Metodólogo - Dr. cultivos

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

11 de 07 del 2017  
Joaquín Vértiz Osorio  
Docente - Investigador  
C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - LOGRO</b>								
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓			✓	
7	Me gusta que me asignen en tareas complejas		✓	✓		✓		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓			✓	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓			✓	✓		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓			✓	
<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>								
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar		✓		✓	✓		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión		✓		✓	✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓			✓	✓		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		✓	✓		✓		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN</b>								
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo		✓		✓		✓	
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad	✓			✓		✓	
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓			✓	
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		✓	✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	✓			✓		✓	

  
 Dr. Joaquín Vértiz Osóres  
 Docente - Investigador  
 F.B.P. 4789

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia para su aplicación

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable después de corregir    No aplicable    .....de 02 del 2017.

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Vertiz Osorio, Joaquin

DNI: 16735482

Especialidad del evaluador: Metodólogo - Dr. Ciencias - Microbiólogo

<sup>1</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo  
<sup>2</sup> Pertinencia: Si el ítem pertenece a la dimensión.  
<sup>3</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo



Dr. Joaquín Vertiz Osorio  
Docente - Investigador  
C.B.P. 4789

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Etnohistoria</b>							
1	Los objetivos estratégicos son compartidos	✓		✓			✓	
2	La gente conoce bien las familias de los demás		✓	✓		✓		
3	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros	✓		✓			✓	
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes	✓		✓			✓	
5	En esta Institución las personas tienen su futuro asegurado	✓			✓	✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Creencias</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo		✓	✓			✓	
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés	✓		✓		✓		
8	La gente confía a los demás asuntos personales		✓	✓			✓	
9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Valores</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
10	La gente se hace favores por que le caen bien		✓		✓	✓		
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va	✓		✓		✓		
12	Las personas se protegen unas a otras		✓		✓	✓		
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Comunicación</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>		
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas	✓			✓		✓	
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas	✓			✓	✓		
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.		✓		✓		✓	

17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito en mi trabajo.		✓		✓	✓	
18	Participa activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución		✓	✓		✓	
<b>Dimensión 5 Producto</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓			✓
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra	✓		✓		✓	
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales	✓		✓			✓
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos		✓	✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable []   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. AUGUSTO FERNANDEZ LARA ..... DNI: 07675570 .....

Especialidad del validador:.....TEMATICO.....

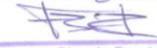
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

03 de 03 del 2016

  
Augusto Ricardo Fernández Lara  
Bdg. Adm. en la Uteuco.

Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 - LOGRO</b>								
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓			✓	
7	Me gusta que me asignen en tareas complejas		✓	✓		✓		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓			✓	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓			✓	✓		
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓			✓	
<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>								
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar		✓		✓	✓		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión		✓		✓	✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓			✓	✓		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		✓	✓		✓		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN</b>								
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo		✓		✓		✓	
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad	✓			✓		✓	
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓			✓	
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		✓	✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	✓			✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable ]   Aplicable después de corregir [ ]   No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: AUGUSTO FERNANDEZ LARA   DNI: 07675570

Especialidad del validador: Temático

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

.....03 de .....03 del 2016  
  


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Cultura Organizacional**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 Etnohistoria</b>							
1	Los objetivos estratégicos son compartidos	✓		✓			✓	
2	La gente conoce bien las familias de los demás		✓	✓		✓		
3	Puedo movilizarme con total libertad por los espacios y oficinas de los demás compañeros	✓		✓			✓	
4	Puedo reconstruir constituir con facilidad la historia de la institución al estudiar los documentos existentes	✓		✓				
5	En esta institución las personas tienen su futuro asegurado	✓			✓	✓		
	<b>DIMENSIÓN 2 Creencias</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Las personas con frecuencia se relacionan fuera del área de trabajo		✓	✓			✓	
7	Las personas hacen amigos en nombre de la amistad y no por razones de interés	✓		✓		✓		
8	La gente confía a los demás asuntos personales		✓	✓			✓	
9	Ofrece la institución un entorno en el cual crecer y cometer errores	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 3 Valores</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	La gente se hace favores por que le caen bien		✓		✓	✓		
11	Cuando las personas se marchan de la institución los compañeros permanecen en contacto para ver cómo les va	✓		✓		✓		
12	Las personas se protegen unas a otras		✓		✓	✓		
13	Conozco los objetivos, misión, metas y estrategias de desarrollo de la institución	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 Comunicación</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
14	Las personas establecen vínculo de unión entre ellas	✓			✓		✓	
15	La gente se lleva bien y raras veces con las disputas	✓		✓		✓		
16	En esta institución me recuerdan todas las fechas, historias y anécdotas que han ocurrido a lo largo de sus inicios.		✓		✓		✓	

17	En esta institución la existencia de canales de comunicación ágiles y expeditos garantizan el éxito en mi trabajo.		✓		✓		✓	
18	Participa activamente en todas las fiestas y eventos de cualquier equipo realizados en la institución		✓	✓		✓		
<b>Dimensión 5 Producto</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>		
19	Los proyectos que se comienzan siempre se terminan	✓		✓			✓	
20	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde empieza el de la otra	✓		✓		✓		
21	El logo corporativo está en todas partes de la institución e incluso es habitual llevarlo en los artículos personales	✓		✓			✓	
22	Dedico una parte de mi tiempo a promocionar los productos y servicios del instituto a mis conocidos familiares o amigos		✓	✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable     Aplicable después de corregir [ ]    No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659    ...02 de ...12 del 2016

Especialidad del evaluador: Temático

- <sup>1</sup> **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup> **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup> **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

*Cadenillas*  
 .....  
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 CPPe. 1009748659

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE MOTIVACIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1 - LOGRO</b>							
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes	✓		✓			✓	
7	Me gusta que me asignen en tareas complejas		✓	✓		✓		
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil	✓		✓			✓	
1	Intento mejorar mi desempeño laboral	✓		✓			✓	
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas	✓		✓			✓	
	<b>DIMENSIÓN 2: PODER</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
2	Me gusta trabajar en competencia y ganar		✓		✓	✓		
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión		✓		✓	✓		
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo	✓			✓	✓		
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo		✓	✓		✓		
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean.	✓		✓		✓		
	<b>DIMENSIÓN 3: AFILIACIÓN</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de mi área de labores sobre temas que no forman parte del trabajo		✓		✓		✓	
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la institución siendo parte del personal de seguridad	✓			✓		✓	
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo	✓		✓			✓	
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones		✓	✓		✓		
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a).	✓			✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable    Aplicable (después de corregir)    No aplicable

02 de diciembre de 2016

Apellidos y nombres del juez evaluador: Cadenillas Albornoz Violeta DNI: 09748659

Especialidad del evaluador: Temático

  
 Dra. Violeta Cadenillas Albornoz  
 CPPe. 1009748659

Firma

**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

**Nota:** Suficiencia, se da suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 5

BASE DE DATOS

Base de datos de la v1 Cultura organizacional

N	P1	P2	P3	P4	P5	D1	P6	P7	P8	P9	D2	P10	P11	P12	P13	D3	P14	P15	P16	P17	P18	D4	P19	P20	P21	P22	D5	V1
1	4	2	1	2	1	10	2	1	1	1	5	1	3	3	3	10	2	1	1	2	1	7	2	3	2	5	12	44
2	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	4	8	1	1	2	4	2	10	1	5	1	3	10	42
3	5	2	2	5	2	16	4	2	2	5	13	2	2	3	2	9	2	3	2	3	5	15	1	3	3	4	11	64
4	2	1	3	1	2	9	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	2	3	1	2	1	9	1	1	1	2	5	34
5	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	1	2	2	1	2	8	2	1	1	3	7	33
6	1	1	2	1	1	6	1	2	2	1	6	1	4	2	1	8	1	1	1	5	1	9	1	2	1	1	5	34
7	1	3	1	3	1	9	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	1	3	1	1	6	34
8	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	8	2	1	1	5	9	33
9	5	2	1	1	4	13	1	1	4	1	7	1	4	2	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	8	41
10	1	1	3	1	3	9	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	5	31
11	1	2	1	1	1	6	2	1	1	2	6	1	1	2	1	5	1	2	1	2	1	7	1	1	1	1	4	28
12	2	5	2	2	1	12	4	3	4	3	14	4	1	5	3	13	5	3	5	3	4	20	3	4	2	4	13	72
13	2	1	2	2	1	8	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	1	2	2	1	2	8	1	2	2	1	6	35
14	4	1	4	5	1	15	5	1	5	4	15	1	3	3	5	12	5	4	4	3	3	19	5	5	3	3	16	77
15	1	1	2	1	1	6	1	3	1	2	7	1	1	1	1	4	2	1	2	1	2	8	1	1	4	5	11	36
16	3	3	1	3	3	13	1	3	5	1	10	5	1	5	1	12	5	1	5	1	1	13	5	4	4	4	17	65
17	1	2	2	2	1	8	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	3	1	1	1	2	8	1	1	1	1	4	28
18	4	2	1	5	1	13	2	5	1	5	13	5	2	5	1	13	5	5	1	5	1	17	5	1	5	5	16	72
19	3	2	3	3	1	12	2	3	3	1	9	2	3	2	2	9	3	1	3	1	2	10	3	1	3	1	8	48
20	2	2	2	2	1	9	2	4	1	1	8	5	2	5	2	14	1	2	5	1	2	11	5	2	1	5	13	55
21	5	5	2	1	5	18	2	5	5	5	17	2	3	3	4	12	4	4	3	3	2	16	5	5	3	5	18	81
22	4	3	4	3	5	19	2	5	2	5	14	2	5	2	5	14	5	2	2	5	2	16	2	5	5	2	14	77
23	1	2	2	3	2	10	3	1	3	3	10	3	3	3	2	11	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	13	62

24	1	1	1	1	2	6	1	1	3	2	7	1	2	1	2	6	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	30
25	5	4	3	2	3	17	1	3	3	3	10	5	1	5	1	12	3	3	1	1	3	11	1	3	3	3	10	60
26	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	29
27	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	37
28	2	2	2	1	1	8	2	1	2	1	6	3	1	1	3	8	3	3	4	5	5	20	4	4	3	4	15	57
29	3	3	3	3	1	13	2	2	3	3	10	2	3	5	2	12	3	5	4	2	4	18	3	3	3	3	12	65
30	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	27
31	2	2	3	2	2	11	5	1	5	2	13	1	2	4	1	8	4	1	5	1	5	16	5	4	3	3	15	63
32	2	3	1	3	3	12	3	2	1	2	8	1	5	1	2	9	1	2	2	1	2	8	3	1	3	3	10	47
33	1	2	1	3	1	8	1	3	1	1	6	1	2	1	1	5	2	1	2	1	1	7	2	1	1	1	5	31
34	4	1	4	4	4	17	3	3	2	2	10	4	5	4	5	18	3	2	3	3	4	15	3	3	4	3	13	73
35	3	1	3	3	2	12	2	1	1	3	7	5	1	4	3	13	3	1	3	3	3	13	4	4	5	2	15	60
36	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	1	1	5	1	2	2	1	2	8	1	1	1	1	4	27
37	2	3	1	3	1	10	2	3	5	4	14	1	4	5	5	15	5	4	3	4	3	19	3	4	5	4	16	74
38	1	2	1	1	2	7	3	1	3	2	9	2	1	2	1	6	2	2	1	2	3	10	1	3	2	1	7	39
39	3	1	5	4	3	16	3	3	4	1	11	4	4	1	3	12	3	2	2	3	4	14	4	5	5	2	16	69
40	3	3	3	1	4	14	1	2	2	2	7	3	3	3	3	12	2	3	1	2	2	10	3	2	2	5	12	55
41	1	3	1	5	1	11	2	1	1	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	31
42	3	2	1	3	1	10	1	5	1	5	12	5	4	1	4	14	3	3	3	3	4	16	5	3	2	2	12	64
43	1	2	1	1	1	6	3	3	3	1	10	2	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	3	3	3	5	14	41
44	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	5	11	49
45	3	1	3	3	3	13	2	2	3	4	11	4	5	3	3	15	4	3	3	2	2	14	4	5	5	2	16	69
46	2	3	3	1	2	11	3	1	1	1	6	2	1	1	1	5	3	3	3	3	3	15	3	3	1	5	12	49
47	2	4	1	4	4	15	1	5	5	1	12	3	3	3	3	12	3	4	4	4	5	20	5	5	3	4	17	76
48	4	4	3	2	3	16	3	3	3	3	12	2	2	4	4	12	3	5	5	3	3	19	4	3	1	2	10	69
49	1	1	2	1	1	6	3	3	1	2	9	1	2	1	2	6	2	3	2	3	1	11	5	5	4	2	16	48
50	5	5	3	3	5	21	3	3	5	2	13	5	5	3	3	16	3	4	5	5	2	19	2	5	5	3	15	84
51	3	2	1	1	1	8	3	3	3	2	11	2	2	3	4	11	2	4	4	3	3	16	5	2	5	3	15	61

52	1	2	3	3	2	11	2	2	3	4	11	2	5	3	2	12	3	4	5	3	3	18	2	3	5	2	12	64
53	4	3	1	3	1	12	3	3	3	2	11	2	3	3	4	12	4	3	3	3	1	14	1	2	3	5	11	60
54	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	3	1	2	7	39
55	2	2	2	1	1	8	1	1	1	1	4	2	2	1	5	10	1	5	1	5	4	16	4	3	3	5	15	53
56	3	3	4	4	5	19	5	4	4	5	18	4	3	4	4	15	1	3	3	1	4	12	4	3	3	3	13	77
57	3	3	3	4	4	17	2	2	3	4	11	4	5	1	5	15	4	4	5	5	4	22	4	1	5	5	15	80
58	3	3	3	2	2	13	1	1	2	2	6	4	3	4	4	15	1	4	3	3	4	15	3	4	3	3	13	62
59	4	2	4	4	5	19	2	2	5	5	14	2	3	5	2	12	3	5	5	2	4	19	4	5	5	5	19	83
60	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	3	3	3	11	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	33
61	3	2	1	2	1	9	2	1	1	2	6	3	1	3	3	10	2	2	2	3	4	13	5	4	2	2	13	51
62	2	3	1	1	3	10	3	3	1	2	9	3	2	2	3	10	1	1	3	1	3	9	3	2	4	5	14	52
63	1	2	1	1	1	6	1	1	2	1	5	1	3	3	3	10	1	1	2	1	1	6	1	1	1	1	4	31
64	4	4	4	3	1	16	2	3	1	5	11	5	5	4	4	18	5	5	4	1	4	19	4	5	5	3	17	81
65	4	3	3	3	2	15	2	3	2	1	8	2	1	2	3	8	3	1	5	1	5	15	3	3	3	3	12	58
66	2	3	3	2	2	12	2	3	3	3	11	2	2	4	1	9	2	2	5	5	3	17	3	3	2	4	12	61
67	3	2	2	2	1	10	2	1	1	1	5	1	2	3	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	40
68	3	3	2	2	2	12	1	3	1	3	8	1	3	1	2	7	2	2	3	4	1	12	4	4	3	2	13	52
69	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	1	2	2	2	7	2	2	2	1	1	8	1	1	1	2	5	37
70	2	2	2	3	2	11	2	3	1	1	7	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	38
71	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	5	27
72	1	2	1	1	1	6	1	1	3	3	8	2	1	3	1	7	1	3	2	1	3	10	1	3	3	1	8	39
73	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	8	47
74	3	3	2	2	2	12	1	2	1	3	7	1	3	1	2	7	2	2	3	4	1	12	4	4	3	2	13	51
75	2	1	2	2	2	9	2	2	2	2	8	1	2	3	2	8	2	2	2	1	1	8	1	1	3	2	7	40
76	2	2	2	3	2	11	2	2	3	3	10	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	41
77	2	1	1	2	1	7	1	1	2	1	5	2	1	1	1	5	1	3	1	1	1	7	1	2	1	1	5	29
78	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	4	2	1	3	1	7	1	3	2	1	3	10	1	3	1	1	6	33
79	3	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8	3	2	3	2	10	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	8	46

80	4	2	1	2	1	10	2	1	1	1	5	1	3	3	3	10	2	1	1	2	1	7	2	3	2	5	12	44
81	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	4	8	1	1	2	4	2	10	1	5	1	3	10	42
82	5	2	2	5	2	16	4	2	2	5	13	2	2	3	2	9	2	3	2	3	5	15	1	3	3	4	11	64
83	2	1	3	1	2	9	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	2	3	1	2	1	9	1	1	1	2	5	34
84	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	1	2	2	1	2	8	2	1	1	3	7	33
85	1	1	2	1	1	6	1	2	2	1	6	1	4	2	1	8	1	1	1	5	1	9	1	2	1	1	5	34
86	1	3	1	3	1	9	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	1	3	1	1	6	34
87	1	2	1	1	2	7	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	8	2	1	1	5	9	33
88	5	2	1	1	4	13	1	1	4	1	7	1	4	2	1	8	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	8	41
89	1	1	3	1	3	9	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	5	31
90	1	2	2	3	2	10	3	1	3	3	10	3	3	3	2	11	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	13	62
91	1	1	1	1	2	6	1	1	3	2	7	1	2	1	2	6	1	1	2	2	1	7	1	1	1	1	4	30
92	5	4	3	2	3	17	1	3	3	3	10	5	1	5	1	12	3	3	1	1	3	11	1	3	3	3	10	60
93	2	1	2	1	1	7	1	1	1	1	4	1	2	2	2	7	2	1	1	1	1	6	1	1	1	2	5	29
94	2	2	2	3	2	11	2	2	1	1	6	2	1	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	1	1	2	5	37
95	3	3	3	3	1	13	2	2	3	3	10	2	3	5	2	12	3	5	4	2	4	18	3	3	3	3	12	65
96	4	2	1	2	1	10	2	1	1	1	5	1	3	3	3	10	2	1	1	2	1	7	2	3	2	5	12	44
97	1	1	1	1	2	6	2	2	2	2	8	1	1	2	4	8	1	1	2	4	2	10	1	5	1	3	10	42
98	5	2	2	5	2	16	4	2	2	5	13	2	2	3	2	9	2	3	2	3	5	15	1	3	3	4	11	64
99	2	1	3	1	2	9	1	2	1	1	5	1	2	2	1	6	2	3	1	2	1	9	1	1	1	2	5	34
100	1	1	1	1	1	5	1	2	2	2	7	2	2	1	1	6	1	2	2	1	2	8	2	1	1	3	7	33
101	1	1	2	1	1	6	1	2	2	1	6	1	4	2	1	8	1	1	1	5	1	9	1	2	1	1	5	34
102	3	3	3	3	1	13	2	2	3	3	10	2	3	5	2	12	3	5	4	2	4	18	3	3	3	3	12	65
103	4	2	1	2	1	10	2	1	1	1	5	1	3	3	3	10	2	1	1	2	1	7	2	3	2	5	12	44
104	1	1	3	1	3	9	1	2	1	2	6	1	1	2	1	5	1	1	1	2	1	6	1	1	2	1	5	31
105	1	3	1	3	1	9	1	1	2	2	6	2	1	2	1	6	2	1	1	2	1	7	1	3	1	1	6	34

### Base de datos de la V2 Motivación laboral

N°	P4	P7	P11	P1	P10	D1	P2	P5	P8	P13	P14	D2	P3	P6	P9	P12	P15	D3	V2
1	2	2	2	3	1	10	3	3	2	2	1	11	2	3	3	2	1	11	32
2	2	2	3	1	3	11	1	2	1	4	1	9	1	4	2	1	2	10	30
3	3	4	2	3	5	17	3	5	3	3	4	18	2	3	3	2	3	13	48
4	4	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	24
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	17
6	2	2	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	1	7	22
7	2	1	1	1	2	7	1	1	1	2	2	7	1	1	3	1	1	7	21
8	1	2	2	1	1	7	5	1	1	1	4	12	1	1	1	1	1	5	24
9	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	20
10	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	19
11	1	2	1	1	1	6	3	1	1	2	1	8	1	1	1	3	1	7	21
12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	3	12	1	4	3	2	3	13	40
13	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
14	4	5	2	1	2	14	1	2	2	4	2	11	2	1	2	1	2	8	33
15	1	1	1	1	2	6	2	1	2	1	2	8	2	1	2	1	1	7	21
16	3	2	3	3	2	13	2	2	3	2	3	12	3	3	2	2	2	12	37
17	2	2	3	3	1	11	2	1	1	2	1	7	2	2	1	2	1	8	26
18	3	3	1	3	3	13	3	3	3	3	3	15	2	3	4	3	3	15	43
19	2	2	3	2	3	12	1	2	2	2	2	9	2	3	3	1	2	11	32
20	1	1	3	5	5	15	3	5	3	1	1	13	2	5	5	3	3	18	46
21	4	3	1	4	3	15	4	4	5	3	3	19	2	4	3	4	3	16	50
22	4	3	2	4	4	17	4	2	4	2	4	16	3	4	4	4	2	17	50
23	2	2	4	2	3	13	3	3	1	2	2	11	2	2	3	3	3	13	37
24	1	2	2	1	2	8	1	2	1	1	2	7	1	2	1	2	3	9	24
25	3	3	1	4	3	14	4	4	3	4	4	19	3	4	5	4	4	20	53

26	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	3	1	1	1	1	7	18
27	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7	20
28	5	5	5	4	5	24	2	5	5	4	5	21	4	4	5	2	5	20	65
29	2	2	2	3	3	12	4	1	1	1	3	10	1	1	1	4	2	9	31
30	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
31	1	2	3	1	1	8	4	3	1	1	2	11	4	1	2	4	3	14	33
32	1	2	3	3	3	12	3	1	2	3	1	10	5	1	1	2	1	10	32
33	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	18
34	5	4	2	4	5	20	4	2	2	2	2	12	2	4	5	4	2	17	49
35	4	5	5	4	2	20	2	1	1	5	5	14	5	4	2	2	1	14	48
36	2	1	1	1	3	8	1	1	1	1	1	5	4	1	2	2	1	10	23
37	3	5	3	3	5	19	5	3	3	5	5	21	5	4	5	3	5	22	62
38	3	3	2	2	3	13	2	2	2	4	2	12	1	1	3	1	1	7	32
39	4	3	3	4	3	17	5	3	5	4	3	20	5	3	3	4	3	18	55
40	1	2	2	5	1	11	4	3	1	3	2	13	2	2	1	1	3	9	33
41	3	1	2	1	3	10	1	3	4	4	1	13	5	3	1	1	5	15	38
42	3	5	3	4	3	18	3	3	4	3	5	18	3	4	3	4	3	17	53
43	3	2	3	3	5	16	5	3	3	3	5	19	5	3	3	5	3	19	54
44	2	3	3	2	1	11	3	1	1	1	1	7	1	1	1	2	1	6	24
45	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	3	4	5	4	3	19	60
46	2	2	5	2	4	15	2	3	5	5	2	17	5	2	2	2	2	13	45
47	3	3	3	3	3	15	3	3	5	3	3	17	5	3	3	5	5	21	53
48	5	5	1	4	5	20	4	4	5	4	4	21	5	4	5	4	4	22	63
49	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	3	1	1	1	1	7	18
50	3	5	5	3	5	21	5	3	5	5	3	21	5	3	5	5	5	23	65
51	2	1	4	3	1	11	2	2	4	2	3	13	2	3	1	2	2	10	34
52	2	3	3	3	2	13	5	3	1	5	2	16	1	5	2	1	1	10	39
53	4	3	5	3	5	20	5	4	3	5	3	20	5	3	5	5	4	22	62

54	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7	20
55	4	3	5	3	5	20	5	3	5	5	5	23	3	3	5	5	5	21	64
56	3	5	5	4	5	22	2	5	3	4	5	19	4	3	5	2	5	19	60
57	3	5	3	3	5	19	3	5	5	5	3	21	3	5	5	3	5	21	61
58	3	3	3	3	3	15	3	5	3	3	3	17	3	3	3	5	5	19	51
59	5	2	5	2	5	19	4	2	4	4	3	17	5	5	5	4	5	24	60
60	3	2	3	3	3	14	1	2	3	2	1	9	1	1	1	1	1	5	28
61	2	4	5	2	2	15	1	3	1	1	5	11	4	5	1	4	3	17	43
62	3	1	5	5	3	17	2	1	5	5	2	15	2	2	2	3	1	10	42
63	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	18
64	4	4	5	5	3	21	4	5	5	4	5	23	4	5	3	4	5	21	65
65	2	3	3	4	3	15	2	5	2	4	5	18	1	2	1	1	1	6	39
66	2	5	2	5	5	19	4	3	5	3	4	19	4	5	5	4	3	21	59
67	2	1	1	2	1	7	1	3	1	3	1	9	1	1	1	2	1	6	22
68	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	3	4	2	2	3	14	55
69	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	3	1	1	1	1	7	18
70	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	5	1	2	1	1	2	7	20
71	1	2	1	1	1	6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	5	16
72	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	18
73	3	2	1	2	1	9	2	1	1	2	1	7	2	1	2	2	2	9	25
74	4	5	4	4	5	22	4	3	4	4	4	19	3	4	2	2	3	14	55
75	3	3	2	2	3	13	3	1	2	1	1	8	3	1	1	1	1	7	28
76	2	1	3	2	2	10	1	2	2	1	1	7	1	2	1	1	2	7	24
77	2	3	3	3	4	15	1	1	1	3	1	7	1	1	1	1	1	5	27
78	1	1	1	1	1	5	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	18
79	3	2	1	2	1	9	2	1	1	2	3	9	2	1	2	2	2	9	27
80	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	19
81	2	2	1	1	1	7	1	2	1	1	1	6	1	1	2	3	2	9	22

82	3	4	3	3	3	16	3	5	3	2	4	17	2	2	5	2	5	16	49
83	4	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	24
84	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	6	2	1	1	1	1	6	17
85	2	2	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	1	7	22
86	2	1	2	3	2	10	1	1	1	2	2	7	1	1	3	1	1	7	24
87	1	2	2	1	3	9	5	1	1	1	4	12	1	1	1	1	1	5	26
88	2	1	1	1	2	7	1	1	1	1	2	6	2	2	1	1	1	7	20
89	2	1	1	2	2	8	1	1	1	1	2	6	1	1	1	1	1	5	19
90	2	2	4	2	3	13	3	3	1	2	2	11	2	2	3	3	3	13	37
91	1	2	1	1	1	6	1	2	1	1	2	7	1	1	2	3	1	8	21
92	2	2	1	2	2	9	2	4	2	4	4	16	2	4	1	4	4	15	40
93	1	1	1	1	1	5	1	1	2	1	1	6	3	1	1	1	1	7	18
94	2	1	1	2	2	8	1	3	3	1	1	9	1	2	1	1	2	7	24
95	2	2	2	3	3	12	4	1	1	1	3	10	1	1	1	4	2	9	31
96	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	3	8	2	1	1	2	1	7	21
97	2	2	1	1	1	7	1	2	2	2	1	8	1	1	2	1	2	7	22
98	2	2	2	5	5	16	3	3	2	3	4	15	2	1	5	3	5	16	47
99	4	1	2	2	1	10	1	2	2	2	1	8	1	1	1	2	1	6	24
100	3	3	3	3	3	15	1	1	2	1	2	7	2	1	1	1	1	6	28
101	2	2	1	1	2	8	2	1	1	1	2	7	1	1	2	2	1	7	22
102	2	2	2	3	3	12	4	1	1	1	3	10	1	1	1	4	2	9	31
103	1	1	2	1	1	6	2	1	1	1	1	6	2	1	1	2	1	7	19
104	2	1	1	2	2	8	1	1	3	1	2	8	1	1	1	1	1	5	21
105	2	3	3	3	3	14	1	1	1	2	2	7	1	1	3	1	1	7	28

**Anexo 7**

**ARTÍCULO CIENTÍFICO**



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de  
medicamentos insumos y drogas -2017

Br. Cayo Rivas, Vanessa Carmen del Rosario  
vanessa\_cayo@hotmail.com

Escuela de Posgrado  
Universidad Cesar Vallejo Filial Lima Norte

**Resumen**

La presente investigación titulada “Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017” tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas. El tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo, correlacional el diseño fue no experimental de corte transversal, el método fue hipotético deductivo. La población estuvo conformada por las direcciones ejecutivas de la dirección general de medicamentos insumos y drogas que fueron 445 y una muestra de 105 trabajadores de dichas direcciones el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Se realizó la validez y confiabilidad de los instrumentos contextualizados a la realidad de la institución utilizando el alfa de Cronbach, dentro de una escala de likert.

Para la prueba de hipótesis se aplicó el coeficiente de correlación Rho Spearman, ya que el propósito fue determinar la relación de las variables de estudio llegando a un nivel de confianza del 99% de los resultados. Se concluyó que existe una relación directa, existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017 ; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,779.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, motivación laboral.

### **Abstract**

The present research entitled "Organizational culture and labor motivation of the general direction of drugs and drugs 2017" aimed to determine the relationship between organizational culture and labor motivation of the general direction of drugs drugs inputs and drugs. The type of research was substantive with a descriptive, correlational level the design was non-experimental cross-sectional, the method was hypothetical deductive. The population was conformed by the directions of the general direction of medicines inputs and drugs that were 445 and a sample of 105 workers of these directions the sampling was non probabilistic by convenience. The validity and reliability of the instruments contextualized to the reality of the institution were made using the Cronbach alpha, within a likert scale.

For the hypothesis test we applied the correlation coefficient Rho Spearman, since the purpose was to determine the relationship of study variables reaching a confidence level of 99% results. It was concluded that there is a direct relationship there is a significant relationship between organizational culture and labor motivation in the general direction of drugs inputs and drugs 2017, Since the calculated level of significance is  $p < .05$  and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of ,779.

**Keywords:** Organizational culture, work motivation.

## Introducción

### Definición de cultura organizacional

Robbins y Judge (2013), definieron formación organizativa como un procedimiento de vínculo con los participantes, el cual diferencia a una estructura con otras.

Aguirre (2004, citado en Vásquez, 2009) dice “la formación organizativa es un grupo de factores participativos principales generando y compartiendo por los integrantes de una institución al llegar a una meta que tiene sentido a su existir” (p. 159).

Armengol (2001, citado en Morocho, 2012), afirmó que la cultura organizacional es:

Unos conceptos complejos porque los hayamos con 2 formas de pensamientos culturales que han influidos en los pensamientos en estos conceptos: unas se basan en los que se pueden observar de forma directa al miembro de las comunidades, significa que su patrón conductual, lenguajes y usos de objeto material; las otras escuelas prefieren referirse básicamente a los hechos que comparten en las mentes del miembro de unas comunidades, es decir su creencia, valor y otra idea importante que pueda tener en común. (p. 33).

### Dimensiones de la cultura organizacional

Aguirre (2004, citado por De Lunardo, 2014) consideró cinco dimensiones: etnohistoria, creencias, valores, comunicación y productos.

#### Dimensión 1: Etnohistoria

La etnohistoria concede identificación biográfica, concentra la educación, determina la inteligencia de la agrupación, el plan de procedimiento entrega líderes que representan la identificación organizativa. Las narrativas de la historia se reúnen en la concentración de operatividad de acciones y actos del pasado, que tiene un permanente significado en el presente como en el futuro.

Aguirre (2004, citado en De Lunardo, 2014) afirmó que:

Lo histórico concede identificación: de dónde somos, quiénes somos, adónde vamos. Tiene un modo dudoso, nos observamos en su reflejo podrá solucionar diversas dificultades desde la práctica.

Esta dimensión se separa elementos sobre el perfil del propulsor, de la “larga marcha” en el comienzo de la historia de una organización, la “misión que cumplir” y el ciclo vital o ciclo de vida de la institución.

También es importante destacar en este aspecto de las culturas organizacionales, el etnoterritorio. La organización construye espacios y territorios propios. Crea un cuerpo espacial conformado por edificios, áreas de producción, marquesinas, etc. y en su interior asigna espacios a las diversas personas y funciones, esto genera en los miembros de la organización interacciones tendientes a la apropiación de espacios. Y también busca apropiarse de parte del entorno que son los clientes.

## **Dimensión 2: Creencias**

Aguirre (2004, citado en De Lunardo, 2014) sostuvo que:

Las creencias son obras ideativo-emocionales que narran la su sentir de las personas y de los grupos a través de la religión, la filosofía, la magia, el arte. Se ajustan como una figura estructuradas del mundo (de la vida y de la muerte), y como hermenéuticas de la realidad, fundamentan el comportamiento individual y colectivo (p. 205).

Por lo tanto, lo principal de las creencias no es estúdioso, sino, vital; no es tan principal una creencia cuanto más mayor y profundamente se entiende lo verdadero, y su dureza no es un tema de pruebas o de demostrar. Ahora bien, encuentran presentes en el rango más hondo e inconsciente, por lo que es imposible definir las por simple observación.

### **Dimensión 3: Valores**

Aguirre (2004, citado en De Lunardo, 2014) señaló que los valores “se explican en las conjeturas presunciones esenciales (etnohistoria y creencias) y brotan del diagnóstico del ambiente: tiene valor lo que es óptimo para el individuo o sociedad, y valorar es elegir (criterio estratégico de acción)” (p. 222).

Para la organización los valores son un aviso de clase-moral, que se vincula con lo correcto. Igualmente, los valores son el grupo comprendido y evidente que dirige los caracteres de los integrantes, y los comportamientos ejemplares asumidos por la institución.

### **Dimensión 4: Comunicación**

Aguirre (2004, citado por De Lunardo, 2014) definió la comunicación como:

La inteligencia que poseen las personas en vincularse entre ellos, difundiendo la comunicación cognitiva y afectiva. La información del hombre frecuente es de comunicación (oral, corporal, escrito, icónico), lo que comporta una sintaxis (relación formal de los signos entre sí), un vocabulario (relación formal de signos con los objetos) y una pragmática (relación de los signos con sus intérpretes-interpretantes) (p. 231).

La conducción del grupo se establece por los canales de comunicación. El líder transmitirá su mensaje a través de los lenguajes y los rituales, y estos serán la vía para lograr la cohesión del grupo. No existe el liderazgo sin comunicación.

Se pueden ver diversos modos de lenguas, como cuando la información se direcciona al interior (jerga propia, estilos de ropa, comunicación jerárquica, comunicación informal, etc.) o al exterior de la organización (identidad corporativa, publicidad, recepción y atención telefónica, etc.). En pocas palabras, comunicar es, conocerse y controlar la identidad, para construir una política de imagen interna con fundamento.

### **Dimensión 5: Producto**

La producción está sugeridos a cosas, elementos o artefactos (materiales) o se sugiere a administradores, interacciones sociales, atenciones (formales). La producción de herramientas están sugeridos a factores educativos de la estructura están plasmados a propaganda. Muestra que un resultado tiene un concepto trascendente que va más allá de su mera apariencia.

### **Variable 2: Bases teóricas de la motivación laboral**

#### **Definición de motivación laboral**

Briceño (2014) manifiesto que los motivos laborales es considerado como grupo de fuerza energética que se producen como interior más allá de ser una persona, para comenzar una conducta vinculado con las labores y para definir su forma, dirección intensidad y rendimiento.

Izarra (2010) sostuvo que existen causas laborales como la inteligencia de una institución para impulsar en una persona el objetivo social. La motivación laboral se inicia con la importancia de la persona crecen con la institución. La explicación de motivar como la energía que realizan con el empleado, y producen que se conduzcan de una forma definida, llevada al objetivo, limitados por la inteligencia del vigor de llenar diversas inteligencias condicionados por la alguna carencia personal. (Amorós, 2007, citado en Gamba, 2015).

Según Manrique (2006, citado en Arcos, 2014), la motivación laboral consiste en el acto de animar a los trabajadores con el fin de que tengan un mejor desempeño en el cumplimiento de los objetivos. La motivación laboral se establece por todos los procesos responsables del deseo de un individuo de realizar un gran esfuerzo para lograr las metas organizacionales, teniendo ciertas requisitos que cumplir por la capacidad del esfuerzo de satisfacer alguna necesidad individual (Robbins, 2005, citado por Pérez, 2015).

#### **Dimensiones de motivación laboral**

McClelland (1961, citado en Pérez, 2015) dividió la motivación en tres dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de afiliación.

**Dimensión 1: Necesidad de Logro**

Se representa como la búsqueda del esfuerzo por sobresalir, el logro en relación con un grupo de estándares, la lucha por el éxito.

McClelland (1961, citado en Pérez, 2015) encontró que los grandes realizadores se distinguen de otros por su deseo de realizar mejor las cosas. Buscan situaciones en las que tengan la responsabilidad personal de ofrecer soluciones a los problemas, situaciones en las que pueden recibir una retroalimentación rápida acerca de su desempeño, a fin de saber si están mejorando o no, y, por último, situaciones en las que puedan emprender metas desafiantes; además, les incomoda obtener éxito por la suerte, es decir, prefieren el desafío de trabajar en un problema y cargar con la responsabilidad personal del éxito o fracaso. Además, evitan las tareas muy fáciles o muy difíciles. Al superar dificultades, desean sentir que el resultado, es decir, su éxito o fracaso, depende de sus propias acciones.

**Dimensión 2: Necesidad de Poder**

Se refiere a la necesidad de conseguir que las demás personas se comporten de una manera que no lo harían si de ellos dependiera, es decir, se refiere al deseo de tener impacto, de influir y controlar a los demás. (McClelland, 1961, citado en Pérez, 2015).

En esta dimensión se resalta la necesidad que tiene los individuos sobre otros individuos tratando de impactar, influir o controlar a los demás. (McClelland, 1961, citado en Pérez, 2015). Tener el poder es llegar a liderar un grupo de persona son el ejemplo a seguir es por esta razón que debe

**Dimensión 3: Necesidad de Afiliación**

Esta necesidad pertenece al deseo de relacionarse con las demás personas, es decir, de entablar relaciones interpersonales amistosas y cercanas con los demás integrantes de la organización.

La motivación es un factor importante en el ser humano para poder hacer realizar por afiliación es un impulso que mueve a relacionarse con las personas. Las comparaciones de los empleados motivados por el logro o el triunfo con los que se inspiran en la afiliación, mostrarán la manera en que estos dos patrones influyen en la conducta. Los que se interesan por el triunfo, trabajan con mayor ahínco cuando reciben una retroalimentación específica sobre sus éxitos y fracasos. Sin embargo, las personas que tienen motivaciones de afiliación laboran mejor cuando reciben alguna felicitación por sus actitudes favorables y su colaboración. (McClelland, 1961, citado en Pérez, 2015).

### **Metodología**

El método que se ha utilizado en este trabajo de investigación fue el hipotético deductivo. El tipo de investigación fue sustantiva con un nivel descriptivo correlacional. La investigación fue sustantiva pues según refiere Sánchez y Reyes (2015) se trata de responder a los problemas sustanciales, en tal sentido, está orientada, a describir, explicar, predecir o retro decir la realidad, con lo cual se va en búsqueda de principios y leyes generales que permita organizar una teoría científica. (p.45). El enfoque de la investigación fue cuantitativo ya que representa un conjunto de procesos que fueron secuenciales y probatorios. El diseño de la investigación fue no experimental Hernández, Fernández y Batista (2014) manifestaron que se realiza sin manipular deliberadamente variables. (p.152)

Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de la variable aprendizaje autorregulado y aprendizaje de bioética. El procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 22).

Para la confiabilidad de los instrumentos se utilizó para la variable cultura organizacional, el Alfa de Cronbach dio un resultado de 0,954 por lo que se puede decir que el instrumento es altamente confiable. Mientras que para la variable motivación laboral se obtuvo 0,935 utilizando el Alfa de Cronbach siendo altamente confiable.

## Resultados

Tabla 1

*Correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral*

		Cultura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,779**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,779**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 1, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman= 0.779\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ); por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna.

Tabla 22.

*Correlación entre la etnohistoria y la motivación laboral*

		Etno historia	Motivación laboral
Rho de Spearman Etno historia	Coeficiente de correlación	1,000	,632**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,632**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 2, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.632\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,05 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $p = 0.00$  ( $p < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula aceptándose la alterna.

Tabla 3.

*Correlación entre las creencias y la motivación laboral*

		Creencias	Motivación laboral
Rho de Spearman Creencias	Coeficiente de correlación	1,000	,614**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,614**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 3, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.614\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 4.

*Correlación entre los valores y la motivación laboral*

		Valores	Motivación laboral
Rho de Spearman Valores	Coeficiente de correlación	1,000	,639**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,639**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 4, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.639\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 5.

*Correlación entre la comunicación y la motivación laboral*

		Comunicación	Motivación laboral
Rho de Spearman Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	,737**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,737**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 5, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.737\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis alterna.

Tabla 6.

*Correlación entre el producto y la motivación laboral*

		Producto	Motivación laboral
Rho de Spearman Producto	Coeficiente de correlación	1,000	,713**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	105	105
Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,713**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	105	105

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 6, se presentan los resultados para contrastar la quinta hipótesis específica y se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.713\*\* lo que se interpreta como correlación significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una  $\rho = 0.00$  ( $\rho < 0.05$ ), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

## Discusión

En relación a la hipótesis general los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Meza (2013) tuvo como resultado se obtuvo dato relevante al ser analizado y dirigido a descubrir la relación e interaccionar entre la variable sociológica, psicológica y educativa en estructura social real y cotidiana. Se reflejan que unas culturas organizacionales constructivas afectadas por el compromiso político y sindical, pueden inquietar la intención de permanencia en las organizaciones, los compromisos del empleado para las consecuciones del objetivo institucional, la satisfacción laboral y las coincidencias en el valor individual, del empleado-administrativo de unos organismos descentralizados de gobiernos enfocados en las educaciones medias superiores.

En relación a la primera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, al respecto Vásquez (2013) en su tesis titulada la identificación el factor intrínseco y extrínseco de las motivaciones que influyan en los comportamientos organizacionales de dichos equipos, así como la determinación de sus influencias y estableciendo las correlaciones del mismo. Estos estudios son de carácter que describen los cuantitativos, fueron cuarenta y dos tipos de profesionales dedicados a la salud que labora en los Centros Quirúrgicos del Hospitales Regionales Docentes “Las Mercedes” en Chiclayo. Se utilizaron unos Testeos de Likert de cincuenta y dos interrogantes que se dividen en instrumentos motivacionales y de comportamiento. Concluyendo que, entre el factor que motiva que influye en los comportamientos organizacionales delos personales de salud en los estudios, son los salarios (76.2%) y las faltas de reconocimientos en el último año según la Direcciones delos hospitales (81.2%); este factor conlleva a que se determine la circunstancia de los profesionales de la salud no cumplan unos trabajos eficientes en los desempeños de su actividad, por lo que se deben tener en consideraciones como factores motivacionales las

estabilidades laborales y el reconocimiento, ya que este hace sentir más seguro y valorado.

En relación a la segunda hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Chumpitaz (2014) en su tesis titulada *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*, se llegaron a las siguientes conclusiones en cuanto al análisis de datos, se utilizó la estadística descriptiva, en función de la frecuencia y porcentaje. Asimismo, se concluyó que las Culturas Organizacionales Actuales están orientadas a los poderes y a los roles, las Culturas Organizacionales Deseadas están orientadas a las tareas y a las personas.

En relación a la tercera hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Salazar (2013) en su investigación titulada *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala*, resultado obtenido muestra que se encontraron correlaciones directas y fuertes entre las culturas organizacionales y las satisfacciones laborales de los personales administrativos del Hospital Roosevelt, lo que quiere decir que los personales a pesar de no contar con unos ambientes acordes a su necesidad, incentivo, beneficio, ventilaciones e iluminaciones adecuadas están satisfecho con sus trabajos y con los ambientes laborales.

En relación a la cuarta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Aguirre (2004) quien manifestó que la comunicación en una institución es la clave

del éxito ya que es la capacidad que tienen los hombres de relacionarse entre sí, transmitiéndose información cognitiva y afectiva, las buenas relaciones interpersonales es porque existe una buena comunicación manifestando lo que percibe y dando soluciones a dichos percances que puedan estar sucediendo en la institución para avanzar en el buen servicio brindado de la institución. Asimismo Figueroa (2015) en su investigación titulada *Relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de una institución gubernamental* discrepa con los resultados ya que de acuerdo a las conclusiones que arriba su estudio se obtuvieron que los estudios de organización no se vincula cultura organizacional no se relaciona con la realización laboral de los asistentes en las instituciones gubernamentales las cuales fueron objeto de estudios, por ello, se aceptan las hipótesis nulas ( $H_0$ ) y se acepta que no existen diferencias estadísticas significativas delos 0.05 entre las culturas organizacionales y los desempeños laborales del colaborador de las instituciones; es decir que unas variables no inciden en las otras.

En relación a la quinta hipótesis específica los resultados encontrados en esta investigación fue que el Valor  $**p < .05$ , podemos afirmar que existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017, coincidiendo con la investigación de Alvarado y Aguilar (2013) en su investigación tuvo como meta conocer el estado del incentivo en el trabajo de sus empleados y definir los actos concernientes para optimizarla. El modelo de estudio es explicativa, de diseño no experimental-transeccional, con un sondeo de 30 personas, de un conjunto de empleados de tres clases o escalas según sus cargos: (a) mayor administración dirección 5 trabajadores, (b) rango medio (supervisores) 10 empleados, y (c) rango operativo: 28 empleados. Se determinó a mayor rango de cargo del empleado en la escala más alto es la aprobación de que el rango de inteligencia que tiene el empleado de los elementos que integran los conceptos de la administración, es necesario el impulso de lograr objetivos en el centro laboral. Los porcentajes de aprobación en las normas de empleo están observadas en el Grupo Kozue y por lo demás son reales, es alta en el rango de la jefatura, que en los rangos medios y operacionales.

### Conclusiones

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,779.

Existe relación significativa entre la etnohistoria y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017. ; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,632.

Existe relación significativa entre las creencias y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,614.

Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,639.

Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,737.

Existe relación significativa entre el producto y la motivación laboral en la dirección general de medicamentos insumos y drogas 2017; puesto que el nivel de significancia calculada es  $p < .05$  y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,713.

### Referencias

- Aguirre, A. (2004). *La cultura de las organizaciones*. Barcelona-España: Ariel.
- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del grupo Kozue en la ciudad de Iquitos – 2013*. (Tesis de maestría). Iquitos, Perú: UNAP.
- Cameron, K., y Quinn, R. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture*. Tercera edición. San Francisco: Jossey-Bass

- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010.* (Tesis de maestría). Lima, Perú: UNMSM.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación.* (6a ed.) McGraw-Will/Interamericana Editores S.A. DE C.V. ISBN: 978-1-4562- 2396-0.
- McClelland, D. (1961). *The achieving society.* Princeton: Van Nostrand Reinhold.
- Salazar, J. (2013). *Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala.* (Tesis de licenciatura). Guatemala: Universidad Rafael Landívar.
- Sánchez, H., y Reyes, C. (2015) "*metodología y diseños en la investigación científica*". 5a Ed. Lima – Peru. Busines support aneth S.A.C. ediciones.

**DECLARACIÓN JURADA**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA Y AUTORIZACIÓN**  
**PARA LA PUBLICACIÓN DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

Yo, Vanessa Cayo., estudiante ( ), egresado (x), docente ( ), del Programa de Maestría en Docencia Universitaria de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI 40551814, con el artículo titulado "Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas -2017

Declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la Revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado, de la Universidad César Vallejo, la publicación y divulgación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Los olivos, 24 de junio del 2017

Br. Vanessa Cayo Rivas

DNI 40551814