



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores
de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico
Villarreal, Lima, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Jurado Quispe, Eliot (ORCID 0000-0003-1997-4916)

ASESOR:

Dr. Galindo Heredia, José Antonio (ORCID: 0000-0002-8986-570X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi Madre, Doña Perpetua Felicita Quispe Santiago, por haber sido mi motivación permanente en cada uno de los objetivos que he perseguido.

Agradecimiento

A Dios Padre Todopoderoso por ser mi fuerza y apoyo en mi etapa de desarrollo profesional. A la Santísima Virgen Candelaria, por permanecer a mi lado en los momentos más difíciles de mi vida.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	12
3.1. Tipo y diseño de investigación	12
3.2. Variables y operacionalización	12
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Método de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	40

Índice de tablas

Tabla 1.	Tabla cruzada cultura organizacional*motivación laboral.	17
Tabla 2.	Tabla cruzada colectivismo*motivación laboral.	18
Tabla 3.	Tabla cruzada materialismo*motivación laboral.	18
Tabla 4.	Tabla cruzada formalidad*motivación laboral.	19
Tabla 5.	Tabla cruzada cultura de alto contexto*motivación laboral.	20
Tabla 6.	Prueba de normalidad	21
Tabla 7.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral.	22
Tabla 8.	Prueba de correlación según Spearman entre el colectivismo y la motivación laboral.	23
Tabla 9.	Prueba de correlación según Spearman entre el materialismo y la motivación laboral.	24
Tabla 10.	Prueba de correlación según Spearman entre la formalidad y la motivación laboral.	25
Tabla 11.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura de alto contexto y la motivación laboral.	26
Tabla 12.	Distribución de datos según la variable cultura organizacional.	66
Tabla 13.	Cultura organizacional según dimensión colectivismo.	67
Tabla 14.	Cultura organizacional según dimensión materialismo.	68
Tabla 15.	Cultura organizacional según dimensión formalidad.	69
Tabla 16.	Cultura organizacional según dimensión cultura de alto contexto.	70
Tabla 17.	Distribución de datos según la variable motivación laboral.	71
Tabla 18.	Motivación laboral según dimensión motivación intrínseca.	72
Tabla 19.	Motivación laboral según dimensión motivación extrínseca.	73
Tabla 20.	Motivación laboral según dimensión motivación trascendental.	74

Índice de figuras

Figura 1.	Distribución de datos según la variable cultura organizacional.	66
Figura 2.	Cultura organizacional según dimensión colectivismo.	67
Figura 3.	Cultura organizacional según dimensión materialismo.	68
Figura 4.	Cultura organizacional según dimensión formalidad.	69
Figura 5.	Cultura organizacional según dimensión cultura de alto contexto.	70
Figura 6.	Distribución de datos según la variable motivación laboral.	71
Figura 7.	Motivación laboral según dimensión motivación intrínseca.	72
Figura 8.	Motivación laboral según dimensión motivación extrínseca.	73
Figura 9.	Motivación laboral según dimensión motivación trascendental.	74
Figura 10.	Cultura organizacional según actitud sobre motivación laboral.	75
Figura 11.	Colectivismo según actitud sobre motivación laboral.	76
Figura 12.	Materialismo según actitud sobre motivación laboral.	76
Figura 13.	Formalidad según actitud sobre motivación laboral.	77
Figura 14.	Cultura de alto contexto según actitud sobre motivación laboral.	77

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional con la motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022. Con una metodología cuantitativa y diseño no experimental transversal, además de un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 45 docentes y administrativos de la Escuela Secundaria de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. Para el análisis de los datos se empleó el coeficiente de correlación de Spearman. En los resultados se encontró que el 20.0% percibe una cultura organizacional en un nivel deficiente, el 48.9% en un nivel regular y el 31.1% en un nivel óptimo, asimismo el 13.3% presentan en una motivación laboral en un nivel bajo, el 48.9% en un nivel medio y el 37.8% en un nivel alto, finalmente se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022, según el valor de $\rho = .771$, que indica una correlación positiva alta con una significancia del 0.000.

Palabras clave: Cultura organizacional, motivación laboral, docentes.

Abstract

The present study aimed to determine how organizational culture is related to work motivation in workers at the Faculty of Education of the Federico Villarreal National University, Lima, 2022. With a quantitative methodology and cross-sectional non-experimental design, in addition to a correlational descriptive level. Likewise, there was a sample of 45 teachers and administrators from the Secondary School of the Faculty of Education of the Federico Villarreal National University, Lima, 2022, to whom two questionnaires were applied. For the analysis of the data, the Spearman correlation coefficient was used. In the results it was found that 20.0% perceive an organizational culture at a deficient level, 48.9% at a regular level and 31.1% at an optimal level, also 13.3% present in a work motivation at a low level, 48.9% at a medium level and 37.8% at a high level, finally it is concluded that the organizational culture is significantly related to work motivation, in the workers of the Faculty of Education of the National University Federico Villarreal, Lima, 2022, according to the value of $\rho = .771$, which indicates a high positive correlation with a significance of 0.000.

Keywords: Organizational culture, work motivation, teachers

I. INTRODUCCIÓN

Las gestiones que se realizan al interior de las instituciones educativas, de salud, corporaciones, etc., son fundamentales en el desarrollo de la crisis sanitaria mundial dentro de estas instituciones se gestionan los recursos humanos, dando como resultado una mezcla de la nueva cultura organizacional con procesos híbridos, con la combinación de trabajo presencial y virtual, que es una innovación y un motivador para los trabajadores, asimismo el éxito de estas instituciones se basó en lograr una buena cultura con una adecuada motivación laboral, lo que fue esencial en un momento en donde la estabilidad económica y laboral eran inciertas. (Vinatea y Toyama, 2022).

En el mismo contexto, la consultora McKinsey informó que estas instituciones tuvieron un buen desempeño y abordaron las necesidades básicas de seguridad, estabilidad y protección de los empleados durante la primera fase de la pandemia y fueron acciones importantes para aumentar la satisfacción de los trabajadores. Sin embargo, conforme han pasado los meses y se ha instaurado la llamada nueva normalidad, estas necesidades han ido cambiando, y a medida que las organizaciones pasan a la siguiente fase, se requiere un enfoque más sofisticado, generando una nueva cultura en el trabajo que debe ser evaluada constantemente. (Vinatea y Toyama, 2022).

Asimismo, la cultura de trabajo y la motivación que se produce en ella se desarrolla en varios aspectos, a ello un estudio de Harvard Business School mostró que solo el 14% de los trabajadores tienen objetivos claros, de igual manera refiere que el trabajador debe tener objetivos propios que sean congruentes con su institución, siendo esto un compromiso y motivación propia que lo impulsa a desempeñarse de una manera más eficiente en rumbo de las metas de la empresa o institución (Cbiz, 2022).

Lo que también se observó en Latinoamérica donde el estudio de Pozo Morales (2020) refiere que la motivación en el trabajador es esencial de eso depende mucho las ventas o la productividad de la institución, lo cual parte de una cultura sólida, que se enfoca no solo en conseguir los objetivos y metas, sino además del cuidado de sus trabajadores. Como encontró Surichaqui Vivanco (2020) en Panamá en un estudio aplicado en personal de un institución municipal,

en donde la cultura de las instituciones se presentó en un nivel esperado en asociación con la productividad adecuada del personal.

A nivel nacional, en un estudio publicado por Supera World, a 1000 trabajadores a nivel nacional, halló que el 52% considera que el crecimiento laboral es una motivación clara para mejorar su desempeño, así como la calidad de su trabajo, por lo tanto, dicha situación genera una cultura más consistente donde todos apuntan a un solo sentido; el de mejorar y conseguir los objetivos institucionales. De igual manera se encontró que el 25% y el 22% refiere que aspectos como la mejora económica y el reconocimiento son unos grandes motivadores laborales (Andina, 2021).

En el mismo contexto el informe “Redefiniendo los modelos de trabajo en Latinoamérica” por Peru-Retail, (2022), que recoge opiniones de asistentes, coordinadores, directores y gerentes; refirió en relación a la cultura del trabajo y la forma en la cual se están desarrollando los procesos dentro de las organizaciones, que en un 86% la nueva tendencia es la forma híbrida, donde la interacción de los trabajadores es tanto virtual como presencial, lo cual aún debe seguir mejorando y demostrando su importancia como parte de la cultura de las empresas y las nuevas tendencias.

En el ámbito local en la Universidad Nacional Federico Villarreal se ha observado que algunos de los trabajadores de la Escuela de Secundaria de la Facultad de Educación, se sienten cansados entre ellos docentes y administrativos, con una cierta insatisfacción en sus labores, asimismo se denota un ambiente tenso, donde hay una falta de cohesión, de cultura organizacional, de compañerismo y de liderazgo que concrete las acciones enfocadas a los objetivos donde la motivación es poco frecuente, lo cual es riesgoso ya que estudios refieren que un trabajador no motivado es improductivo.

Por lo mismo, que se formula las siguientes interrogantes: como problema general; ¿De qué manera se relaciona la cultura organizacional con la motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022? Y como problemas específicos tenemos: 1. ¿De qué manera se relaciona el colectivismo con la motivación laboral?; 2. ¿De qué manera se relaciona el materialismo con la motivación laboral?; 3. ¿De qué manera

se relaciona la formalidad con la motivación laboral?; 4. ¿De qué manera se relaciona la cultura de alto contexto con la motivación laboral?

El estudio se justifica teóricamente porque brinda información esencial de las variables de estudio con el fin de cubrir algunas dudas al respecto de la asociación entre la cultura que se desarrolla dentro de la institución y el nivel de motivación de los trabajadores, mediante el análisis de teorías y conceptos que permitan fundamentar dicha relación.

Asimismo, manera práctica el estudio es justificable, porque presentó resultados que ponen en evidencia que la cultura organizacional se asocia con la motivación en el trabajo y con ello poder concientizar de la importancia de mejorar la cultura, en función de generar mejores estrategias que lleven a una buena motivación del trabajador y por ende a un desempeño más productivo. Asimismo, la investigación se justifica metodológicamente, porque desarrolló la medición de las variables a través del enfoque cuantitativo, además de brindar instrumentos validados y confiables para medir y evaluar tanto la cultura organización como la motivación laboral, que servirá de modelo para otros estudios que se desarrollen en el mismo contexto.

El objetivo general del estudio fue; determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional con la motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022. Y como específicos: 1. Identificar de qué manera se relaciona el colectivismo con la motivación laboral; 2. Identificar de qué manera se relaciona el materialismo con la motivación laboral; 3. Identificar de qué manera se relaciona la formalidad con la motivación laboral; 4. Identificar de qué manera se relaciona la cultura de alto contexto con la motivación laboral.

Asimismo, como Hipótesis general se tiene; La cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral. Y como específicas se tiene: 1. El colectivismo se relaciona significativamente con la motivación laboral; 2. El materialismo se relaciona significativamente con la motivación laboral; 3. La formalidad se relaciona significativamente con la motivación laboral, en el área administrativa de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2022; 4. La cultura de alto contexto se relaciona significativamente con la motivación laboral.

II. MARCO TEÓRICO

En inicio del marco teórico se detallan investigaciones o antecedentes referidos al presente estudio tanto a nivel internacional como nacional; entre los cuales se tiene a: García et al. (2020) en Colombia, con su estudio sobre el desarrollo de la cultura organización y su asociación con la satisfacción de los trabajadores públicos, con el propósito de identificar esta relación, mediante un método descriptivo y cuantitativo, teniendo como muestra a 50 individuos, de donde se pudo evidenciar que la cultura dentro de la institución tiene una asociación directa con el nivel de satisfactorio laboral del personal.

Otro estudio es el de Vargas y Flores (2020) en México, sobre la cultura organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores como parte del desempeño, con el propósito de medir dicha relación; mediante una metodología cuantitativa y descriptiva en donde participaron 193 bibliotecarios, en los resultados el 38.30% eran hombres y 59.10% mujeres. En cuanto a la cultura organizacional un 38.5% la consideran como regular y según el 45.0% la satisfacción laboral fue regular, por lo que se concluye y evidencia una asociación directa entre los elementos investigados.

También se halló el trabajo de Torres (2019) en Ecuador sobre la cultura de la organización y el nivel de motivación laboral, con el objetivo de determinar el impacto de la cultura organizacional en la motivación laboral; a través de un método mixto y descriptivo, donde se realizó una encuesta a 50 maestros usando dos cuestionarios. Los resultados fueron favorables con un 63,60% apoyando a la institución porque los docentes se identifican con ella, porque se sienten comprometidos y porque los directores siempre están motivados para buscar docentes, pero hay un 36,4% que sí se siente incómodo con el trato. Se concluyó que si existe una relación significativa entre las variables.

Por su parte, Benítez (2019) en Ecuador presentó su trabajo con el fin de identificar la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral. Con un método de enfoque cuantitativo, transversal y deductivo. Se realizó una encuesta a una muestra de 159 personas mediante dos cuestionarios y se encuestó a los trabajadores y sus jefes inmediatos. Los principales resultados fueron la falta de comunicación entre subordinados y jefes, en cuanto a la cultura organizacional

los valores fueron regulares al igual que el desempeño por lo que se evidencian una directa relación entre ambos conceptos.

Finalmente, se tiene al estudio de Puentes y Ramírez (2018) en Colombia el cual tuvo el objeto de identificar el nivel asociativo entre la cultura que se desarrolla en la organización y el nivel de motivación de los trabajadores, mediante un estudio descriptivo con una muestra de 19 empleados, que representan el 95% de la plantilla total. El análisis de la encuesta permitió determinar que la fábrica contaba con una cultura organizacional jerárquica según el 45%, acorde con lo presentado en el modelo de Cameron y Quinn. En un 38% se consideró la motivación de los empleados como regular, por lo que se evidenció que la cultura organizacional de una fábrica afecta la motivación de los empleados directamente, lo que afecta el comportamiento de los empleados y su satisfacción laboral.

Por el lado nacional, se tiene al estudio de La Cotera (2021) con el objetivo de identificar el nivel asociativo que se desarrolla entre la cultura organizacional y el nivel de motivación del personal, a través de un método de investigación descriptivo, cuantitativo y de diseño no experimental. La población incluyó 41 sujetos. Los resultados hipotéticos arrojaron valores inferiores a 0,05 ($p < 0,05$), sugiriendo una asociación entre las variables. Evidenciando que una mejor cultura organizacional habrá una mayor motivación en los trabajadores.

Otro estudio, es el de Abanto y Castañeda (2020) con el propósito de identificar el nivel cultural de la organización y el nivel asociativo con la motivación dentro del trabajo, mediante un enfoque cuantitativo y descriptivo con un nivel de correlación simple, utilizando como herramientas dos cuestionarios, aplicada a 29 colaboradores. Los resultados mostraron que el 72% calificó la cultura organizacional como buena y el 79% la calificó como una buena motivación para el trabajo. En cuanto a los objetivos generales, se aprecia una asociación significativa cuantitativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral ($r = 0,800$; $p = 0,000 < 0,05$). La conclusión fue que cuanto más fuertemente se incorpore la cultura organizacional mayor será la motivación laboral.

También se tuvo el estudio de Ortiz (2019) con el propósito de identificar el nivel de relación entre la motivación y la cultura en el trabajo. Estudio descriptivo, correlacional y transversal con 25 docentes como muestra y el uso de cuestionarios. Donde se encontró según el 4% que motivación laboral fue buena y el 96% lo

calificó como regular; mientras que ninguna de las culturas organizacionales lo calificó como bueno y el 100% lo calificó como regular. Finalmente, se evidencio con un 0.442 y una significancia de 0.027 que existe una asociación significativa entre la cultura que se desarrolla dentro de la organización y el nivel de la motivación laboral.

En el mismo contexto, Fonseca (2019) realizo su investigación “Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018” con el fin medir la relación entre las variables. Se trata de un estudio descriptivo correlacional con 45 personas como muestra y el uso de cuestionarios, en donde se encontró que la cultura organizacional en la mayoría del 57.8% se considera como regular y en cuanto a la motivación esta fue moderada en el 64.4%, concluyéndose que existe una asociación directa entre los fenómenos de estudio con un 0.810 significativo al 0.000

Finalmente, entre los estudios nacionales se tuvo a Becerra y Cánova (2018), con el fin de identificar la asociación que se produce entre la cultura que se desarrolla en la organización y el nivel de motivación de los trabajadores. El trabajo de investigación es de correlación cuantitativa y descriptiva, diseñada para determinar el impacto de la cultura organizacional en la motivación de los empleados, con una muestra de 122 colaboradores, recolectando y obteniendo información a través de cuestionarios de elaboración propia. Se encontró que la cultura organizacional se desarrolla de manera regular en un 45% con una relación significativa en la motivación significativa al 0.000, por lo que se evidencia que las variables de estudio tienen una asociación directa.

Respecto al tema tenemos a la Teoría de la cultura organizacional de Pacanowsky y Odonnell (1982) donde se describe que las organizaciones tienen sus propias culturas de lo que implica su entorno lo cual es practicado por todos sus trabajadores, esto mediante el aprendizaje y la introyección de los procesos comunicativos (Miao, 2022). De igual manera la esencia de las organizaciones es su cultura, el cual es un conjunto de acciones, procesos, rutinas, interacciones entre otros (McClellan, 2021). Esto abarca la totalidad de la forma de vida dentro de las empresas u organizaciones, en donde los autores Pacanowsky y Odonnell, nos dan a entender que la cultura organizacional no es algo que se tiene sino algo que es (Aloraifi, 2018). Asimismo, es esencial comprender la esencia de las

organizaciones, en vez de solo su contexto transversal o el conjunto de comportamientos, lo que es el trasfondo de la teoría, en donde se tiene la importancia de comprender el proceder de toda la organización de forma concreta (Javanmardi, 2022). Es por ello que la palabra cultura no se refiere a las diferencias entre las razas o costumbres, sino es la esencia de la organización, es la forma de vida que se desarrolla dentro de ella (Stojanović et al., 2020). Lo cual se fortalece en la interacción entre sus empleados y sus directivos, en el tipo de relación que mantengan y el trabajo conjunto que realicen bajo los valores, políticas y metas en común (Ingram, 2020).

Por otro lado, está la teoría de Herzberg sobre la motivación laboral; la cual se articuló en 1959 y sigue siendo una gran inspiración para las empresas en su desarrollo. Frederick Herzberg uno de los psicólogos más influyentes en la administración de empresas, entrevistó a cientos de trabajadores con el objetivo de comprender qué los hace felices o infelices en el trabajo (Chiat y Panatik, 2019). Encontró que la felicidad en el trabajo depende de dos variables, por lo que su contribución también se conoce como la teoría de los dos factores. Las dos dimensiones que median la satisfacción laboral de una persona son la motivación y la higiene. La última área incluye todo, desde el salario hasta las relaciones con los colegas (Mitsakis y Galanakis, 2022). Entonces, mientras que muchas teorías sobre el tema sugieren que nuestra satisfacción laboral va y viene, Herzberg prescribe que hay muchas maneras de asegurarse de que uno se sienta bien en el trabajo, la estrategia depende de un conjunto de elementos que analizaremos (Sobaih y Hasanein, 2020).

En cuanto a la cultura organizacional; se dice que es un conjunto de factores desarrollados dentro de una empresa que expresa una gama de comportamientos y características propias de la empresa, siendo un factor clave en el intercambio de conocimientos y habilidades, está alineado con el logro de las metas institucionales, y los objetivos que se plantean en la organización para ello (De la Torre, 2017). Asimismo, es lo que se observa en el comportamiento de un grupo o de una organización el cual se desarrolla entre valores, creencia e ideales. (Chidambaranathan y Rani, 2015). Los valores y comportamientos dan forma al entorno físico y social de una organización de maneras únicas e influyen fuertemente en los procesos de toma de decisiones (Paais et al., 2020). La cultura

organizacional es vista como un conjunto de patrones hipotéticos para compartir y aprender (Isensee et al., 2020).

De igual manera, según Robbins y Judge (2013, p. 512) es un método de asignación de significado por parte de los individuos que destaca las instituciones de otras. Gordon (1996), la define como una parte integral del ambiente interno que introduce un conjunto de valores, suposiciones y creencias compartidas con los sujetos institucionales y utilizadas para guiar sus respectivas operaciones (p.471) Según Kreitner & Kinicki (1997, p. 585-586), la cultura de una organización se define como el conjunto de procesos sociales que mantienen a los miembros institucionales. Esta cultura organizacional se desarrolla en dos escalas, cambiando de acuerdo a su visión externa o rigidez al cambio.

En cuanto a sus dimensiones se tiene como primera al colectivismo; es la creencia que los grupos y las sociedades, no los individuos, merecen la máxima prioridad (Llacchua, 2015), refiriendo además que en las culturas colectivistas las personas tienden a definirse según sus conexiones dentro de los grupos, mientras que no sobre la base de tener una identidad personal, valorando el sentido de comunidad, preocupándose por el bienestar de los demás, por la justicia social y comprometidos con las tradiciones y costumbres culturales (Lubis y Hanum, 2020). En las culturas colectivistas, las obligaciones están dictadas por el rol que cada uno juega en un grupo (Cienfuegos, 2016).

Como segunda dimensión se tiene al materialismo; la cual es un movimiento que se enfoca en lo material en la adquisición de dinero de bienes además de la autoafirmación de la ganancia (Llacchua, 2015). El materialismo ha suscitado recientemente un gran interés entre los científicos sociales, proponiéndose diversas definiciones según la perspectiva de estudio: rasgos de personalidad, valores personales, aspiraciones, actitudes, etc. Estas perspectivas conservan la centralidad de los intereses personales (necesidades, deseos y motivaciones) de carácter material (Lima et al., 2017). El materialismo significa que los consumidores otorgan importancia a conseguir y conservar lo material y expresar su deseo en ello con el nivel de la identidad social y el logro de ser reconocidos en el trabajo (Azeem, et al., 2021). Según Kasser (2016), es un valor o meta que refleja la importancia de adquirir dinero y posesiones, o tiene una imagen atractiva y muy popular expresada por dinero y posesiones.

Como tercera dimensión se tiene la formalidad; que es la evaluación de las características culturales, de tradición, ritual, reglas sociales y estatus social (Llacchua, 2015), también se considera formalidad a la actividad económica realizada bajo las reglas del Estado y el proceso de inclusión económica, donde se busca hacer crecer la empresa, convertirse en proveedor de otras empresas, ingresar a otros mercados, obtener crédito, acceder a todos los servicios de mejora comercial que brinda la entidad y participar en diferentes programas financieros de entidades gubernamentales (Cámara de Comercio de Bogotá, 2021).

Como cuarta dimensión se tiene a la cultura de alto contexto; la cual es un tipo de comportamiento que se desarrolla con un lenguaje más físico (Llacchua, 2015) igualmente esta culturas generan información verbal esencial en una negociación donde se considera al entorno como un aspecto mas importante que el mismo trabajo, dentro de esta metodología se desarrolla empresas de países como China, Japón o México (Global Negotiator, 2022).

En cuanto a la segunda variable motivación laboral; es una serie de proceso que se enfocan en mejor el manejo y la duración de la intención de lograr la meta, con el impulso de ser persistente (Rojas, 2019). Asimismo, es la voluntad que se desarrolla en el individuo para cumplir con una meta específica y cuando esta se cumpla la motivación será aún mayor (Jufrizen, 2018). En algunas personas, la motivación son impulsos desencadenados por estímulos externos o internos. La forma en que los individuos se motivan depende de sus necesidades, preferencias, valores y otros, que influyen en su satisfacción laboral. No todas las personas son iguales, dependiendo de sus características la motivación se desarrollará de una manera diferente en cada uno (Cubas, 2016).

También, se considera un constructo teórico que se puede definir como un proceso de decisión múltiple que motiva y orienta el comportamiento hacia una meta (Universidad de Alicante, 2010). De manera similar, se puede pensar en la motivación como un ciclo de pensamientos que influyen en las acciones y viceversa. Cada etapa del ciclo se compone de muchas dimensiones, incluido el estado, la creencia, la intención, el esfuerzo y el retiro, todos los cuales influyen en la motivación que experimenta un individuo (Hidalgo, 2017).

En el caso de la motivación intrínseca; se refiere a los impulsos dentro de un individuo relacionados con el deseo de lograr el crecimiento personal. Esta

motivación está asociada con una mayor productividad. Porque cuando eso sucede, el individuo no se limita a cumplir con los requisitos mínimos exigidos para recibir una recompensa, sino que se implica personalmente en lo que hace y se dedica al máximo a una parte de ello, porque decide esforzarse (Farías, 2017).

La motivación intrínseca impulsa a realizar las cosas por el simple placer de hacerlas, completar la tarea en sí es una recompensa. La motivación interna proviene del individuo, a diferencia de la motivación externa basada en aceptar dinero, recompensas, castigos o presiones externas (Sáez, 2015). En este sentido, la motivación del trabajador debe ser permanente y para ello, los gerentes asumen gran parte de la responsabilidad, ya que deben estar constantemente vigilantes y en control de lo que se hace, sin embargo, no se aconseja a los empleados que trabajen bajo presión, sino más bien para hacerlo conscientemente, los gerentes deben reconocer y felicitar o premiar públicamente a cada uno de ellos por su excelente trabajo (Rojas, 2019)

Por otro lado, la motivación extrínseca; se da cuando la acción tiene el fin de lograr una recompensa o evitar un castigo, es decir, un individuo actúa por un interés específico y no está relacionado con impulsos internos. Son elementos no humanos, producidos por su buen desempeño laboral, y la empresa los premiará. Las motivaciones extrínsecas contribuirán al entorno de la empresa, como promociones, recompensas y beneficios (Fernández, 2018). Esta motivación se puede analizar desde dos perspectivas, es decir, por las soluciones propuestas y proposiciones de conocimiento teórico y estudiando las razones de la motivación de los empleados, es decir, especificando cómo motivar a los empleados (Rojas, 2019).

Otro componente de la motivación laboral es la motivación trascendental; que surge de la expectativa de cambio en los demás o de las consecuencias de un agente que provoca el cambio en los demás a través de sus acciones, es decir, está orientada a satisfacer necesidades que los demás no requieren, superando las propias necesidades para el mejoramiento de los demás miembros del equipo y alentarlos a alcanzar su máximo potencial (Rojas, 2019).

La fuerza que hace que las personas actúen debido a la utilidad o las consecuencias de sus acciones para otros u otros. Es bien sabido que estos motivos desprendidos no deben estar simplemente inspirados en los sentimientos

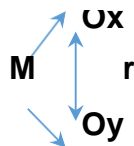
que nos provocan las necesidades de otras personas, ya que los sentimientos puros pueden ser engañosos, sino que deben ser el resultado de un proceso de toma de decisiones éticamente racional, basado en verdaderos principios de valor universal y constante (Yanac, 2017). Una vez más, esta fuente de poder va más allá de las personas; lo que motiva y moviliza la energía de una persona está más allá de ella, generalmente ayudando a los demás y contribuyendo a una causa justa (Rojas, 2019).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Es de tipo aplicada, porque se tuvo el propósito de brindar un aporte en la solución del problema social generando un mayor conocimiento (Hernández y Mendoza, 2018). En el caso del enfoque es el cuantitativo, el cual se desarrolla mediante la estadística y mediciones numéricas en el estudio de las variables (Dzul, 2015). Asimismo el nivel es descriptivo porque se describe las variables en sus aspectos esenciales (Hernández y Mendoza, 2018).

En el caso del diseño es el no experimental de corte transversal y correlacional, el cual presenta la característica de que realiza una manipulación intencionada en los que se investiga solo se expresa la realidad misma, transversal porque se presenta en un lugar y momento determinado, finalmente correlacional porque se busca identificar el nivel de relación entre las variables estudiadas (Hernández y Mendoza, 2018). Es por ello que se desarrolla el siguiente esquema:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Personal administrativo y docente

Ox = Cultura organizacional

Oy = Calidad de Motivación laboral

r = Relación entre variables

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual: Conjunto de factores desarrollados dentro de una empresa que expresa una gama de comportamientos y características propias de la empresa, siendo un elemento esencial para el intercambio de conocimientos y habilidades, está alineado con el logro de las metas institucionales, y los objetivos que se plantean en la organización para ello (De la Torre, 2017).

Definición operacional: Para la medición de la cultura organizacional se hizo mediante el uso de un cuestionario adaptado de procedencia de la autora

(Llacchua, 2015) el cual se desarrolla en 16 ítems considerando dimensiones como el colectivismo, el materialismo, la formalidad y la cultura de alto contexto.

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual: es una serie de proceso que se enfocan en mejor el manejo y la duración de la intención de lograr la meta, con el impulso de ser persistente (Rojas, 2019).

Definición operacional: Para la medición de la cultura organizacional se hizo mediante el uso de un cuestionario adaptado de procedencia de la autora (Rojas, 2019) el cual se desarrolla en 15 ítems considerando dimensiones como la Motivación extrínseca, intrínseca y transcendental.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población: Asociación de individuos que cumplen con ciertos criterios y características ideales para el desarrollo de un estudio (Hernández y Mendoza, 2018) en este caso lo conformaron 45 trabajadores.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Trabajadores de la faculta de educación

Trabajadores que deseen participar en el estudio

Trabajadores con más de un año de experiencia

Criterios de exclusión

Trabajadores de otras facultades

Trabajadores que no deseen participar en el estudio

Trabajadores con menos de un año de experiencia

Muestra: Es la esencia de la población una parte representativa de su totalidad que permite establecer una conclusión del fenómeno estudiado como si se aplicara a toda la población (Hernández y Mendoza, 2018). Asimismo como muestra en el presente trabajo se tuvo a 45 docentes y administrativos de la institución educativa investigada.

Muestreo: Es el no probabilístico censal por conveniencia porque se tomó a toda la población como muestra de estudio por ser una cantidad mínima sin la necesidad de alguna fórmula o probabilidad además de ser accesible para el estudio.

Unidad de análisis: personal administrativo y docente de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Como técnica se usó la encuesta la cual es una estructura que se desarrolla de manera ordenada con el fin de obtener una información de manera sistematizada logrando un mayor eficiente en la recolección de datos (Hernández et al., 2014).

En el caso de la cultura organizacional se midió con un cuestionario adoptado del autor (Llacchua, 2015) el cual considera un total de 16 preguntas que se subdividen en las dimensiones; Colectivismo con seis preguntas, Materialismo con cuatro preguntas, Formalidad con cuatro preguntas, Cultura de alto Contexto con dos preguntas, con una escala de Likert de 5 opciones siendo las opciones, nunca, casi nunca, a veces, casi siempre y siempre que van calificadas de 1 a 5 respectivamente.

En el caso de la motivación laboral se midió con un cuestionario adoptado del autor (Rojas, 2019) el cual considera un total de 15 preguntas que se subdividen en las dimensiones; Motivación extrínseca con siete preguntas, Motivación intrínseca con cuatro preguntas y Motivación trascendental con cuatro preguntas, con una escala de Likert de 5 opciones siendo las opciones, nunca, pocas veces, algunas veces, casi siempre y siempre que van calificadas de 1 a 5 respectivamente.

En el caso de la validación de los cuestionarios se procedió con el juicio de tres expertos considerado aspectos como la pertinencia, la relevancia y la claridad, lo que se puede observar en el anexo 3.

En el caso de la confiabilidad de los cuestionarios se obtuvo un coeficiente de alfa de Cronbach de 0.863 para el cuestionario que midió la cultura organizacional y 0.884 para el cuestionario que midió la motivación laboral, siendo en ambos casos una confiabilidad alta.

3.5. Procedimientos

El proceso comenzó con la solicitud de la autorización a la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima donde se desarrolló la investigación dirigida a su director.

Luego se procedió con la coordinación con los trabajadores para poder establecer los días de encuesta para no interferir con sus actividades y responsabilidades, luego se encuestó por grupo de 5 a 6 personas, a quince se les explicó tanto los objetivos como la forma de resolver los cuestionarios, luego de resolverlos se procedía a revisar la claridad de sus respuestas para poder codificarlas y elaborar una base de datos con ella, dichos procesos toman cerca de 3 semanas.

Asimismo, para la aplicación de los cuestionarios, se utilizó y siguió los estándares de bioseguridad establecidos por la pandemia, además de desinfectar los materiales usados y la persona que realiza la encuesta cuenta protegida con equipos como mascarillas, gorros y delantales para evitar infecciones.

3.6. Método de análisis de datos

Luego de que se recolectó la información de la muestra a través de los cuestionarios, se codificó cada respuesta para poder elaborar a través del programa Excel una base de datos en variables y dimensiones, lo cual recibió los siguientes procesos estadísticos:

Estadístico descriptivo: Luego de la elaboración de la base de datos se procedió al vaciado de dichos datos en el programa estadístico Spss 25.0 donde dicho programa procedió con el análisis de la información ingresada, arrojando resultados tanto a nivel de variables como de dimensiones, expresadas en tablas de frecuencia y porcentajes además de gráficos de barras, que fueron mejorados en diseño y presentación a través de los programas Excel y Word para respetar el formato de la Universidad, posteriormente se realizó su respectiva interpretación.

Estadístico inferencial: Luego de la parte descriptiva se procedió con la aplicación de la prueba de normalidad que también brinda el programa Spss25.0 con lo cual se pudo detallar que la normalidad de los datos fue que eran no paramétricos según la significancia menor del 0.05, por lo cual se procedió a utilizar la Rho de Spearman para poder comprobar las hipótesis y medir sus correlaciones y con ello poder

establecer las conclusiones del caso, para poder en base a ello brindar las recomendaciones correspondientes.

3.7. Aspectos éticos

En cuanto a los aspectos éticos el estudio se basó en 3 aspectos en donde primero es el respeto a la integridad de la muestra además de mantener su protección de su información y demás, que el trabajo apunte a lograr beneficios para ellos además de respetar su decisión de participar a través de la firma del consentimiento informado. Además de ello se respetó toda la autoría de la información vertida en el estudio mediante las normas APA versión 7ma.

Además de ello se respetó los siguientes principios bioéticos:

El principio de la justicia: Los participantes fueron tratados cordialmente con el respeto e igualdad que merecen. Así también los datos que se obtuvieron son legítimos y solo utilizados para la investigación.

El principio de la autonomía: Para su participación, se respetó su decisión, a través de la firma del consentimiento informado.

El principio de la beneficencia: Los participantes tuvieron conocimiento de los objetivos del estudio, además de ello el estudio está a su disposición para que puedan servirse de la información para poder desarrollar proyecto de mejora en su área que favorezca tanto su motivación como su desempeño en la institución.

El principio de la no maleficencia: La investigación no afectó a los participantes ni puso en riesgo su integridad ya que se realizó solo con fines académico. Se mantuvo su anónimo y confidencia de toda la información brindada.

IV. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1.

*Tabla cruzada cultura organizacional*motivación laboral.*

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Cultura organizacional	Deficiente	Recuento	6	3	0	9
		% del total	13,3%	6,7%	0,0%	20,0%
	Regular	Recuento	0	17	5	22
		% del total	0,0%	37,8%	11,1%	48,9%
	Óptimo	Recuento	0	2	12	14
		% del total	0,0%	4,4%	26,7%	31,1%
Total		Recuento	6	22	17	45
		% del total	13,3%	48,9%	37,8%	100,0%

Nota: En la tabla cruzada 1, se observó que, cuando la cultura organizacional se desarrolla en un nivel deficiente, el 13.3% presenta una motivación baja y el 6.7% media, pero cuando la cultura organizacional se desarrolla en un nivel regular el 37.8% presenta una motivación laboral media y el 11.1% alta, finalmente cuando la cultura en cuestión se desarrolla en un nivel óptimo un 4.4% presenta una motivación laboral media y el 26.7% alta.

Tabla 2.*Tabla cruzada colectivismo*motivación laboral.*

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Colectivismo	Deficiente	Recuento	6	5	0	11
		% del total	13,3%	11,1%	0,0%	24,4%
	Regular	Recuento	0	15	4	19
		% del total	0,0%	33,3%	8,9%	42,2%
	Óptimo	Recuento	0	2	13	15
		% del total	0,0%	4,4%	28,9%	33,3%
Total		Recuento	6	22	17	45
		% del total	13,3%	48,9%	37,8%	100,0%

Nota: En la tabla cruzada 2, se observa que, cuando la cultura organizacional en su dimensión colectivismo se desarrolla en un nivel deficiente el 13.3% presenta una motivación baja y el 11.1% media, pero cuando el colectivismo se desarrolla en un nivel regular el 33.3% presenta una motivación laboral media y el 8.9% alta, finalmente cuando el colectivismo se desarrolla en un nivel óptimo un 4.4% presenta una motivación laboral media y el 28.9% alta.

Tabla 3.*Tabla cruzada materialismo*motivación laboral.*

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Materialismo	Deficiente	Recuento	4	4	0	8
		% del total	8,9%	8,9%	0,0%	17,8%
	Regular	Recuento	2	15	7	24
		% del total	4,4%	33,3%	15,6%	53,3%
	Óptimo	Recuento	0	3	10	13
		% del total	0,0%	6,7%	22,2%	28,9%
Total		Recuento	6	22	17	45
		% del total	13,3%	48,9%	37,8%	100,0%

Nota: En la tabla cruzada 3, se observa que, cuando la cultura organizacional en su dimensión materialismo se desarrolla en un nivel deficiente el 8.9% presenta una motivación baja y el 8.9% media, pero cuando el materialismo se desarrolla en un nivel regular el 4.4% presenta una motivación laboral baja, el 33.3% presenta una motivación media y el 15.6% alta, finalmente cuando el materialismo se desarrolla en un nivel óptimo un 6.7% presenta una motivación laboral media y el 22.2% alta.

Tabla 4.

*Tabla cruzada formalidad*motivación laboral.*

		Motivación laboral				
			Bajo	Medio	Alto	Total
Formalidad	Deficiente	Recuento	5	5	0	10
		% del total	11,1%	11,1%	0,0%	22,2%
	Regular	Recuento	1	16	6	23
		% del total	2,2%	35,6%	13,3%	51,1%
	Óptimo	Recuento	0	1	11	12
		% del total	0,0%	2,2%	24,4%	26,7%
Total		Recuento	6	22	17	45
		% del total	13,3%	48,9%	37,8%	100,0%

Nota: En la tabla cruzada 4, se observa que, cuando la cultura organizacional en su dimensión formalidad se desarrolla en un nivel deficiente el 11.1% presenta una motivación baja y el 11.1% media, pero cuando la formalidad se desarrolla en un nivel regular el 2.2% presenta una motivación laboral baja, el 35.6% presenta una motivación media y el 13.3% alta, finalmente cuando la formalidad se desarrolla en un nivel óptimo un 2.2% presenta una motivación laboral media y el 24.4% alta.

Tabla 5.*Tabla cruzada cultura de alto contexto*motivación laboral.*

			Motivación laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Cultura de alto contexto	Deficiente	Recuento	4	3	0	7
		% del total	8,9%	6,7%	0,0%	15,6%
	Regular	Recuento	2	15	4	21
		% del total	4,4%	33,3%	8,9%	46,7%
	Óptimo	Recuento	0	4	13	17
		% del total	0,0%	8,9%	28,9%	37,8%
Total		Recuento	6	22	17	45
		% del total	13,3%	48,9%	37,8%	100,0%

Fuente: Elaboración propia en a la encuesta aplicada.

Nota: En la tabla cruzada 5, se observa que, cuando la cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto se desarrolla en un nivel deficiente el 8.9% presenta una motivación baja y el 6.7% media, pero cuando la cultura de alto contexto se desarrolla en un nivel regular el 4.4% presenta una motivación laboral baja, el 33.3% presenta una motivación media y el 8.9% alta, finalmente cuando la cultura de alto contexto se desarrolla en un nivel óptimo un 8.9% presenta una motivación laboral media y el 28.9% alta.

Resultados inferenciales

Tabla 6.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	,251	45	,000	,805	45	,000
Colectivismo	,217	45	,000	,806	45	,000
Materialismo	,276	45	,000	,799	45	,000
Formalidad	,258	45	,000	,807	45	,000
Cultura de alto contexto	,246	45	,000	,793	45	,000
Motivación laboral	,263	45	,000	,787	45	,000
Motivación intrínseca	,271	45	,000	,774	45	,000
Motivación extrínseca	,230	45	,000	,802	45	,000
Motivación trascendental	,323	45	,000	,761	45	,000

Nota: En la tabla 6 se puede observar que la muestra extraída para este trabajo fue de menos de 50 participantes y por ello se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk para la potencia estadística de la prueba de normalidad con un resultado menor a 0.05. Por lo tanto, se utilizó la prueba rho de Spearman, ya que se ha demostrado que precede a la distribución no paramétrica.

Contrastación de las hipótesis

Hipótesis principal

Ha: La cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Ho: La cultura organizacional no se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Tabla 7

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral.

			Cultura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,771**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,771**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota: Se puede observar en la tabla 7 que el resultado de la Rho de Spearman es de 0.771 alto y positivo con una significancia del 0.000, lo que indica que existe una relación directa entre los fenómenos de investigados.

Hipótesis específica 1

Ha: El colectivismo se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Ho: El colectivismo no se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Tabla 8

Prueba de correlación según Spearman entre el colectivismo y la motivación laboral.

		Motivación		
		Colectivismo		laboral
Rho de Spearman	Colectivismo	Coeficiente de correlación	1,000	,786**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,786**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota: Se puede observar en la tabla 8 que el resultado de la Rho de Spearman es de 0.786 alto y positivo con una significancia del 0.000, lo que indica que existe una relación directa entre los fenómenos de investigados.

Hipótesis específica 2

Ha: El materialismo se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Ho: El materialismo no se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Tabla 9

Prueba de correlación según Spearman entre el materialismo y la motivación laboral.

			Materialismo	Motivación laboral
Rho de Spearman	Materialismo	Coeficiente de correlación	1,000	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,622**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota: Se puede observar en la tabla 9 que el resultado de la Rho de Spearman es de 0.622 moderado y positivo con una significancia del 0.000, lo que indica que existe una relación directa entre los fenómenos de investigados.

Hipótesis específica 3

Ha: La formalidad se relaciona significativamente con la motivación laboral, en el área administrativa de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2022.

Ho: La formalidad no se relaciona significativamente con la motivación laboral, en el área administrativa de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2022.

Tabla 10

Prueba de correlación según Spearman entre la formalidad y la motivación laboral.

		Motivación	
		Formalidad	laboral
Rho de Spearman	Formalidad	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,738**
		N	45
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,738**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	45

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

Nota: Se puede observar en la tabla 10 que el resultado de la Rho de Spearman es de 0.738 alto y positivo con una significancia del 0.000, lo que indica que existe una relación directa entre los fenómenos de investigados.

Hipótesis específica 4

Ha: La cultura de alto contexto se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Ho: La cultura de alto contexto no se relaciona significativamente con la motivación laboral.

Tabla 11

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura de alto contexto y la motivación laboral.

			Cultura de alto contexto	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cultura de alto contexto	Coeficiente de correlación	1,000	,689**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,689**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Nota: Se puede observar en la tabla 11 que el resultado de la Rho de Spearman es de 0.689 moderado y positivo con una significancia del 0.000, lo que indica que existe una relación directa entre los fenómenos de investigados.

V. DISCUSIÓN

El trabajo mantuvo el objetivo de identificar como la cultura de la organización se relacionaba con la motivación laboral del personal de laboral en la institución investigada lo cual fue demostrado en la comprobación de la hipótesis que mencionaba que existía una relación significativa entre las variables, con un coeficiente correlativo de 0.771 con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que un mejor desarrollo de la cultura organizacional se obtendrá una mayor motivación de los trabajadores.

Lo que concuerda con el estudio de Torres (2019) en Ecuador sobre la cultura organizacional y su influencia en la motivación en el trabajo donde los resultados son favorables con un 63,60% apoyando a la institución porque los docentes se identifican con ella, porque se sienten comprometidos, y porque los directores siempre están motivados, punto favorable el 36,4% por lo que se concluyó que si existe una relación significativa entre las variables; al igual que el estudio de Puentes y Ramírez (2018) en Colombia que tuvo el objeto de identificar el nivel asociativo entre la cultura que se desarrolla en la organización y el nivel de motivación de los trabajadores, en donde se determinó que la fábrica contaba con una cultura organizacional jerárquica según el 45%, en un 38% se consideró la motivación de los empleados como regular, por lo que se evidenció que la cultura organizacional afecta la motivación de los empleados directamente.

Asimismo, se concuerda con el estudio de Cotera (2021), en donde se evidencio que en una mejor cultura organizacional habrá una mayor motivación en los trabajadores; similar a lo obtenido por Abanto y Castañeda (2020) donde se aprecia una correlación estadísticamente significativa y altamente positiva entre la cultura organizacional y la motivación laboral ($r = 0,800$; $p = 0,000 < 0,05$). Evidenciando que una mejor cultura organizacional habrá una mayor motivación en los trabajadores.

Es por ello que se dice que la cultura organizacional; es un conjunto de factores desarrollados dentro de una empresa que expresa una gama de comportamientos y características propias de la empresa, siendo un factor clave en el intercambio de conocimientos y habilidades, está alineado con el logro de las

metas institucionales y los objetivos que se plantean en la organización(De la Torre, 2017), lo que es un gran motivante de los trabajadores con lo cual se logra una mayor competencia y compromiso, cabe decir que la motivación del trabajador es un constructo teórico que se puede definir como un proceso de decisión múltiple que motiva y orienta el comportamiento hacia una meta (Universidad de Alicante, 2010). De manera similar, se puede pensar en la motivación como un ciclo en el que los pensamientos influyen en las acciones, las acciones conducen a acciones que afectan los pensamientos y luego el ciclo comienza de nuevo (Hidalgo, 2017).

Por otro lado según el objetivo específico 1: Determinar en qué medida el colectivismo se relaciona con la motivación laboral, se demostró en la hipótesis específica 1, que el colectivismo se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores, con un coeficiente correlativo de 0.786 con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que la figura del colectivismo sería un aporte importante a la motivación laboral de los trabajadores lo que generará un mejor desempeño y eficiencia en sus actos.

Lo que se concuerda con el estudio de Fonseca (2019) “Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018”, en donde se encontró que la cultura organizacional en la mayoría del 57.8% se considera como regular y en cuanto a la motivación esta fue moderada en el 64.4%, por lo que se evidencio una relación directa entre las variables además de que se encontró como el trabajo en equipo es un gran motivador dentro de los procesos de la organización, es por ello que el colectivismo es la creencia que los grupos y las sociedades, no los individuos, merecen la máxima prioridad (Llacchua, 2015), refiriendo además que en las culturas colectivistas las personas tienden a definirse según sus conexiones dentro de los grupos, mientras que no sobre la base de tener una identidad personal, valorando el sentido de comunidad, preocupándose por el bienestar de los demás. En las culturas colectivistas, las obligaciones están dictadas por el rol que cada uno juega en un grupo (Cienfuegos, 2016). Es por ello que Gordon (1996) afirma que la cultura de una organización se define como una parte integral del ambiente interno que introduce un conjunto de valores, suposiciones y creencias compartidas con los sujetos institucionales y

utilizadas para guiar sus respectivas operaciones con la motivación adecuada (p.471)

Por otro lado según el objetivo específico 2: Determinar en qué medida el materialismo se relaciona con la motivación laboral, se demostró en la hipótesis específica 2, que el materialismo se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores, con un coeficiente correlativo de 0.622 con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que el materialismo es una corriente muy influyente en el desarrollo de las organizaciones donde el compromiso, el reconocimiento entre otras estrategias son muy importantes para mantener motivado a los trabajadores.

Concordando con Benítez (2019) en Ecuador, sobre la incidencia de la cultura organizacional sobre el desempeño laboral. Donde se halló que la falta de comunicación entre subordinados y jefes, en cuanto a la cultura organizacional los valores fueron regulares al igual que el desempeño por lo que se evidencian una directa relación entre ambos conceptos, es decir a un mejor nivel de la cultura organizacional habrá un mejor desarrollo de los procesos donde los trabajadores estarán motivados con un enfoque materialista que busca reconocer a sus trabajadores de acuerdo al desempeño que este desarrolle lo que se asemeja al estudio de Becerra y Cánova (2018), sobre la asociación que se produce entre la cultura que se desarrolla en la organización y el nivel de motivación de los trabajadores, donde se encontró que la cultura organizacional se desarrolla de manera regular en un 45% con una relación significativa en la motivación significativa al 0.000, por lo que se concluyó que las variables de estudio tienen una asociación directa.

Siendo el materialismo un elemento muy motivador para el trabajador cabe decir que el materialismo; hace hincapié en la autoafirmación y la adquisición de dinero y bienes materiales (Llacchua, 2015). Estas perspectivas conservan la centralidad de los intereses personales (necesidades, deseos y motivaciones) de carácter material (Lima et al., 2017). El materialismo significa que los consumidores otorgan importancia a la adquisición y acumulación de mercancías. Según Kasser

(2016), es un valor o meta que refleja la importancia de adquirir dinero y posesiones, o tiene una imagen atractiva y muy popular expresada por dinero y posesiones.

Por otro lado según el objetivo específico 3: Determinar de qué manera la formalidad se relaciona con la motivación laboral, se demostró en la hipótesis específica 3, que la formalidad se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores, con un coeficiente correlativo de 0.738 con un valor de significancia de 0.000, es por lo cual la formalidad de la cultura organizacional puede en sus efectos positivos genera un mejor desarrollo de la motivación laboral, siendo este un punto importante para lograr mejores resultados en todos los procesos organizativos.

Concordando con el trabajo de Vargas y Flores (2020) en México, sobre la cultura organizacional y el nivel de satisfacción de los trabajadores como parte del desempeño en donde los resultados refirieron que la cultura organizacional en un 38.5% es regular y según el 45.0% la satisfacción laboral es regular, por lo que se concluye que existe una asociación directa entre los elementos investigados; además de que la satisfacción del trabajador comienza a través de una adecuada motivación tanto intrínseca como extrínseca siendo el primero impulsos dentro de un individuo relacionados con el deseo de lograr el crecimiento personal(Farías, 2017), y el segundo se da cuando la acción tiene el fin de lograr una recompensa o evitar un castigo, es decir, un individuo actúa por un interés específico y no está relacionado con impulsos internos(Fernández, 2018) Siendo la formalidad un elemento esencial para lograr una mayor motivación en el trabajador, asimismo se considera formalidad a la actividad económica realizada bajo las reglas del Estado y el proceso de inclusión económica, donde se busca hacer crecer la empresa (Cámara de Comercio de Bogotá, 2021).

Lo que demuestra que la formalidad con aspectos como el respeto de los derechos laborales las condiciones de trabajo entre otros es un punto importante para lograr una mayor motivación del trabajador por ende de su satisfacción.

Por otro lado según el objetivo específico 4: determinar de qué manera la cultura de alto contexto se relaciona con la motivación laboral, se demostró en la hipótesis específica 4, que la cultura de alto contexto se relaciona significativamente

con la motivación laboral, con un coeficiente correlativo de 0.689 con un valor de significancia de 0.000, lo que indica que la cultura de alto contexto en donde se considera a la actitud de la persona, líder o trabajador más importante que sus recursos, donde su comportamiento es clave ante el logro de objetivos, donde las circunstancias importan más que las palabras, donde se permite que el trabajador se exprese y aporte en el desarrollo de la empresa lo que se ha comprobado que está relacionado con la motivación laboral.

Lo que concuerda con el estudio de García et al. (2020) en Colombia sobre el desarrollo de la cultura organización y su asociación con la satisfacción de los trabajadores públicos, donde se pudo evidenciar que la cultura dentro de la institución tiene una asociación directa con el nivel de satisfactorio laboral del personal, al igual que el estudio de Ortiz (2019) sobre la relación entre la motivación y la cultura en el trabajo, donde se evidencio con un 0.442 y una significancia de 0.027 que existe una asociación significativa entre la cultura que se desarrolla dentro de la organización y el nivel de la motivación laboral.

Según Schein (1988) la esencia de la cultura de una organización reserva los más profundos supuestos y creencias fundamentales que permiten a los individuos expresar y vivir sus acontecimientos en el día a día, respondiendo a los problemas internos y externos de la existencia. Estos supuestos centrales son la quintaesencia de la cultura organizacional, el modelo desarrollado por el grupo para aprender a lidiar con el problema de la adaptación. Sus obras y sus valores y comportamientos son en realidad expresiones derivadas de su esencia cultural.

Del mismo modo, esta teoría y los resultados de los investigadores pueden profundizar en la importancia de la cultura para las organizaciones como un fenómeno que reconoce tanto la integración de los miembros organizacionales como su papel crítico en la adaptación externa frente a entornos cambiantes. El sistema debe seguir un ciclo guiado para tratar los problemas y cuestiones de coordinación. Esto es esencial para mejorar la calidad de las instituciones y motivar al personal.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la cultura organizacional según el coeficiente de Rho de Spearman de 0.771 significativa al 0.000, presenta una relación significativa con el nivel de la motivación laboral, es decir a un mayor nivel de la cultura organizacional habrá una mejor motivación laboral en el personal.

Segunda

Se identifico que el colectivismo de la cultura organizacional según el coeficiente de Rho de Spearman de 0.786 significativa al 0.000, presenta una relación significativa con el nivel de la motivación laboral, es decir a un mayor nivel del colectivismo habrá una mejor motivación laboral en el personal.

Tercera

Se identifico que el materialismo de la cultura organizacional según el coeficiente de Rho de Spearman de 0.622 significativa al 0.000, presenta una relación significativa con el nivel de la motivación laboral, es decir a un mayor nivel del materialismo habrá una mejor motivación laboral en el personal.

Cuarta

Se identifico que la formalidad de la cultura organizacional según el coeficiente de Rho de Spearman de 0.738 significativa al 0.000, presenta una relación significativa con el nivel de la motivación laboral, es decir a un mayor nivel de la formalidad habrá una mejor motivación laboral en el personal.

Quinta

Se identifico que la cultura de alto contexto según el coeficiente de Rho de Spearman de 0.689 significativa al 0.000, presenta una relación significativa con el nivel de la motivación laboral, es decir a un mayor nivel de la cultura de alto contexto habrá una mejor motivación laboral en el personal.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

A la directiva desarrollar estrategias de mejora en la práctica de valores y principios que se enfoque en lograr una cultura organizacional más productiva y armónica, y disminuir el someter al personal por cuestiones políticas o personales, ya que esto solo entorpece su motivación y no ayudan a mejorar de la cultura organizacional.

Segunda

Se sugiere a la directiva capacitar, realización de seminarios, talleres, de relaciones interpersonales constantemente entre trabajadores, con el fin de mejorar el desarrollo del colectivismo un elemento esencial para la motivación del trabajador y el trabajo en equipo por el logro de objetivos de manera más eficiente.

Tercera

A la directiva desarrollar estrategias de compensación y reconocimiento para los trabajadores con el fin de mantenerlos motivados además de lograr una mejor competencia en el área incrementando los niveles de productividad, con el fin de lograr los objetivos institucionales.

Cuarta

Se sugiere a la directiva realizar reuniones donde los docentes como trabajadores se reúnan para debatir sobre propuestas de mejora en el servicio ofrecido, y de esta manera hacer partícipes de las decisiones importantes de la institución, lo cual a su vez permitirá un mejor compromiso del trabajador e identificación con su institución con lo cual estará aún más motivado, por el reconocimiento de su importancia como trabajador y parte de una organización.

Quinta

A la directiva analizar adecuadamente la estructura normativa con el fin de promover el autodesarrollo de los empleados y crear un buen ambiente de trabajo, incluyendo la formación de vínculos adecuados y relaciones sanas entre los empleados para un mejor ambiente que motive al personal.

REFERENCIAS

- Abanto, S. y Castañeda, K. (2020) *Cultura organizacional y motivación laboral del personal del grifo "Continental" S.A.C Limoncarro, Pacasmayo, 2020.*
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/61443>
- Aloraifi, S. (2018). "one person can't do it all!" *the communicative enactment of organizational culture, collective identity and multilayered leadership.* University of Portland.
- Andina (2021) *Año Nuevo: ¿Qué es lo que más motiva a los trabajadores peruanos?*
<https://andina.pe/agencia/noticia-ano-nuevo-es-que-mas-motiva-a-los-trabajadores-peruanos-875362.aspx>
- Azeem, M., Ahmed, M., Haider, S., & Sajjad, M. (2021). Expanding competitive advantage through organizational culture, knowledge sharing and organizational innovation. *Technology in Society*, 66(101635), 101635. doi:10.1016/j.techsoc.2021.101635
- Becerra, M. y Cánova, F. (2018). *La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina , Lima.* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC), Lima, Perú. <http://hdl.handle.net/10757/623794>
- Benítez, R. (2019) *La cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del hospital general Babahoyo.*
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13953>
- Cámara de Comercio de Bogotá (2021) *Formalice su empresa.*
<https://www.ccb.org.co/Fortalezca-su-empresa/Temas-destacados/Formalice-su-empresa>
- Cbiz (2022) *Estrategias de motivación de los empleados para ayudar a su organización a comenzar 2022 con fuerza.*
<https://www.cbiz.com/insights/articles/article-details/employee-motivation-strategies-to-help-your-organization-start-2022-off-strong>
- Chiat, L. & Panatik, S. (2019). Perceptions of employee turnover intention by Herzberg's motivation-hygiene theory: A systematic literature review. *Journal of Research in Psychology*, 1(2), 10-15. doi:10.31580/jrp.v1i2.949
- Chidambaranathan, K., y Rani, S. (2015). Knowledge management and organizational culture in highereducational libraries in Qatar: An empirical

- study. / *Library & Information Science Research*, 37(1).
https://www.academia.edu/15671431/Knowledge_Management_and_Organizational_Culture_in_Higher_Educational_libraries_in_Qatar_An_Empirical_Study._doi_10.1016_j.lisr.2015.11.002
- Cienfuegos, Y. Saldívar, A., Díaz, R. y Avalos, A. (2016). Individualismo y colectivismo: caracterización y diferencias entre dos localidades mexicanas. *Acta de investigación psicológica*, 6(3), 2534-2543. <https://doi.org/10.1016/j.aippr.2016.08.003>
- Cubas, N. R. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. Tesis de titulación, Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Torre, L. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Perú 2016*. Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en International Business, Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Farías, G. F. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Fernández, A. L. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*. universidad Norbert Wiener. e <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TEISIS%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fonseca, D. (2019) *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018*. <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle/20500.13080/5010>
- García, O.; Peley, R.; Pertúz, S.; Pérez, K. y Viloría, J. (2020) Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución

- educativa en Colombia. *Revista Espacios*. 41(37)
<http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Global Negotiator (2022) *Culturas de alto contexto*. Diccionario de comercio internacional. <https://www.globalnegotiator.com/comercio-internacional/diccionario/culturas-de-alto-contexto/#:~:text=Son%20aquellas%20culturas%20en%20las,lo%20que%20se%20transmite%20verbalmente>.
- Gordon, J. (1996). *Comportamiento Organizacional* (5 ed.). México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Hidalgo, J. (2017). *La cultura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la gerencia central de normativa del servicio de administración tributaria, Lima 2017*. tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo.
https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_f5a7d1d42b51aca7d54532ea86e21516
- Ingram, K. (2020). Power and Culture in Human-centric Innovation Ecosystems. *Journal of management and training for industries*, 6(2), 1-16. doi:10.12792/jmti.6.2.1
- Isensee, C., Teuteberg, F., Griese, K.-M., & Topi, C. (2020). The relationship between organizational culture, sustainability, and digitalization in SMEs: A systematic review. *Journal of Cleaner Production*, 275(122944), 122944. doi:10.1016/j.jclepro.2020.122944
- Javanmardi Kashan, A. (2022). Methodological alignment in qualitative research of organisational culture. En *Handbook of Research Methods for Organisational Culture* (pp. 108-125). Cheltenham, Inglaterra: Edward Elgar Publishing.
- Jufrizen, J. (2018). The effect of organizational culture and Islamic work ethic on permanent lecturers' job satisfaction, organizational commitment and work performance. doi:10.31227/osf.io/mq2xz
- Kasser, T. (2016) *Materialistic values and goals*. Annual Review of Psychology 67: 489-514 <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-psych-122414-033344>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones* (3 ed.). Madrid, España:: McGraw-Hill Interamericana.

- La Coteria Vega, J. (2021). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Centro Sur*, 5(1), 44-60. <https://doi.org/10.37955/cs.v5i1.91>
- Lima, S., Lima, D.; Araújo, F. y Leocádio, A. (2018). Materialismo, individualismo y consumo colaborativo en turismo: Una investigación sobre los usuarios de Airbnb en Brasil. *Estudios y perspectivas en turismo*, 27(1), 24-42. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17322018000100002&lng=es&tlng=es.
- Llacchua, F. (2015) *Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas*, 2015. <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE-Llacchua%20Quino-Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20trabajadores%20administrativos%20de%20la%20UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Lubis, F. & Hanum, F. (2020). Organizational Culture. *Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)*, 88-91. Paris, France: Atlantis Press.
- McClellan, J. (2021). Organizational culture, discipline, and the politics of self: Transformation through responsive conversation. *International Journal of Business Communication*, 58(2), 152-168. doi:10.1177/2329488420927775
- Miao, J. (2022). Features of organizational culture of multinational organization. *Економіка Та Суспільство*, (39). doi:10.32782/2524-0072/2022-39-30
- Mitsakis, M. & Galanakis, M. (2022). An empirical examination of Herzberg's theory in the 21st Century workplace. *Organizational psychology re-examined. Psychology (Irvine, Calif.)*, 13(02), 264-272. doi:10.4236/psych.2022.132015
- Ortiz, M. (2019) *Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui n°82072 del milagro, 2019*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20500.12692/37406>

- Paais, M., Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Kristen Indonesia Maluku, Ambon, Indonesia, & Pattiruhu, J. R. (2020). Effect of motivation, leadership, and organizational culture on satisfaction and employee performance. *Journal of Asian Finance Economics and Business*, 7(8), 577-588. doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577
- Peru-Retail (2022) *Trabajo híbrido: 86% de trabajadores peruanos lo consideran el modelo ideal*. <https://www.peru-retail.com/trabajo-hibrido-86-de-trabajadores-peruanos-lo-consideran-el-modelo-ideal/>
- Pozo Morales, I. (2020). *Estrategias de motivación laboral para las empresas de telefonía celular del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena año 2020*. Tesis, Universidad Estatal Península de Santa Elena. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6161/1/UPSE-TAE-2021-0069.pdf>
- Puentes, A. y Ramírez, P. (2018) *Relación entre la cultura organizacional y la motivación de los empleados de la fábrica Emsucol*. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/13899/2018adrianapuentes.pdf?sequence=1>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15 ed.). México: Pearson.
- Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1
- Sáez, F. (2015). *Motivación intrínseca*. Getting Things Done - GTD. <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
- Silva, D., Méndez, P. y Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud en instituciones de salud. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(1). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>
- Sobaih, A. & Hasanein, A. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal*

- of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 319-343.
doi:10.1080/15332845.2020.1737768
- Stojanović, E., Vlahović, M., Nikolić, M., Mitić, S., & Jovanović, Z. (2020). The relationship between organizational culture and public relations in business organizations. *Journal of Business Economics and Management*, 21(6), 1628-1645. doi:10.3846/jbem.2020.13377
- Surichaqui Vivanco, L. (2020). *Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú*. Guacamaya. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/212/2121146010/2121146010.pdf>
- Torres, B. (2019) *Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/43152/Torres_RBC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Universidad de Alicante. (2010). *Asignatura: Psicología criminal (10274) Tema 7. El individuo y la motivación delictiva*. Psicología criminal, Universidad de Alicante, España. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3752/43/TEMA%207%20Psicolog%C3%ADa%20criminal.pdf>
- Vargas, S. y Flores, M. (2019). Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investigación bibliotecológica*, 33(79), 149-176. <https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>
- Vinatea y Toyama (2022). *Mayor compromiso de los trabajadores: el reto del 2022*. <https://www.vinateatoyama.com/blog/actualidad/mayor-compromiso-de-los-trabajadores-el-reto-del-2022/>
- Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura periodo 2017*. Tesis para optar el grado académico: maestra en gestión de los servicios de la salud, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFCE-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Anexos 1: Matriz de operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN							
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala de medición	Niveles o Rangos		
Variable X: Cultura organizacional	Colectivismo	Grado lealtad	1. Se considera usted leal al grupo de trabajo 2. Considera que sus compañeros son leales a los objetivos de la institución	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)	Optima (59-80) Regular (37-58) Deficiente (16-36)		
		Nivel Identificación con el grupo	3. Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo 4. Siempre se apoya a los compañeros ante cualquier dificultad que se presente	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
		Nivel de relaciones interpersonales	5. Entre los compañeros el trato siempre es de respeto 6. Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
	Materialismo	Importancia de remuneraciones	7. Considera importante la remuneración 8. Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
		Reconocimiento del merito	9. Se brindan premios por algunos méritos 10. Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
	Formalidad	Respeto a la tradición	11. A menudo usted participa en las tradiciones de la institución 12. Usted considera importante respetar las tradiciones de la empresa	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
		Cumplimiento de las reglas sociales	13. Usted cumple con las reglas sociales 14. Usted conoce las reglas sociales de la institución	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
	Cultura de alto contexto	Nivel de uso del lenguaje corporal	15. Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación 16. Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)			
	Variable Y: Motivación laboral	Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas	1. Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas 2. Su sueldo es suficiente para cubrir las necesidades de su familia		Siempre (1); Casi siempre (2); Algunas veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)	Alta (55-75) Media (35-54) Baja (15-34)
			Oportunidad de desarrollo	3. La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional 4. La institución le motiva constantemente a mejorar		Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)	
Nivel de reconocimiento			5. Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza. 6. Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho. 7. Reconocen el trabajo que usted desempeña con alguna distinción o nombramiento	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)			
Motivación extrínseca		Nivel de seguridad	8. Se le brinda todas las seguridades del caso en la realización de sus labores	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)			

			9. La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia		
		Nivel de estabilidad	10. Se siente seguro respecto a la permanencia en su empleo 11. La institución respeta todos sus derechos laborales	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)	
	Motivación trascendental	Nivel de autorrealización	12. Se le brinda en la institución la posibilidad de progresar o ascender algún puesto superior. 13. En la institución se motiva a que los trabajadores se especialicen en sus áreas.	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)	
		Nivel de satisfacción	14. Se siente satisfecho con el puesto que desarrolla actualmente 15. Considera que podrá lograr sus objetivos personales a través de la institución.	Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)	

Anexos 2: Matriz de consistencia

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN			Escala de medición	Niveles y rango	METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES			
<p>General ¿En qué medida la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022?</p> <p>Específicos 1. ¿En qué medida el colectivismo se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022? 2. ¿En qué medida el materialismo se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022? 3. ¿En qué medida la formalidad se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022?</p>	<p>General Determinar en qué medida la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022</p> <p>Específicos 1. Determinar en qué medida el colectivismo se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022 2. Determinar en qué medida el materialismo se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022 3. Determinar de qué manera la formalidad se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022</p>	<p>General La cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022.</p> <p>Específicas 1. El colectivismo se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022. 2. El materialismo se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022. 3. La formalidad se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022.</p>	Variable X: Cultura organizacional	Colectivismo	Grado lealtad	Escala ordinal Valores de respuesta en Likert Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)		<p>Tipo: básica Nivel: Descriptivo correlacional Enfoque: Cuantitativo no experimental de corte transversal Población: 45 trabajadores docente y administrativo Muestra: 45 trabajadores docente y administrativo Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>
					Nivel Identificación con el grupo			
					Nivel de relaciones interpersonales			
				Materialismo	Importancia de remuneraciones			
					Reconocimiento del merito			
				Formalidad	Respeto a la tradición			
			Cumplimiento de las reglas sociales					
			Cultura de alto contexto	Nivel de uso del lenguaje corporal				
			Variable Y: Motivación laboral	Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas	Escala ordinal Valores de respuesta en Likert Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)		
					Oportunidad de desarrollo			
					Nivel de reconocimiento			
				Motivación extrínseca	Nivel de seguridad			
Nivel de estabilidad								
Motivación trascendental	Nivel de autorrealización							
	Nivel de satisfacción							

<p>Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022?.</p> <p>4. ¿En qué medida la cultura de alto contexto se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022?</p>	<p>4. Determinar de qué manera la cultura de alto contexto se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022</p>	<p>Federico Villarreal, Lima, 2022.</p> <p>4. La cultura de alto contexto se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022.</p>						
--	---	--	--	--	--	--	--	--

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos y fichas técnicas

Variable 1: Cultura organizacional

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que permitirán determinar el nivel percibido de la cultura organizacional, usted deberá responder con una x la respuesta que usted considere correcta, recordando que las respuestas son anónimas.

Siempre (1); Casi siempre (2); A veces (3); Casi nunca (4); Nunca (5)

Nº		1	2	3	4	5
Colectivismo						
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?					
2	¿Considera que sus compañeros son leales a los objetivos de la institución?					
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?					
4	¿Se apoya siempre a los compañeros ante cualquier dificultad que se presente?					
5	¿Entre los compañeros el trato siempre es de respeto?					
6	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?					
Materialismo						
7	¿Considera importante la remuneración?					
8	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?					
9	¿Se brindan premios por algunos méritos?					
10	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?					
Formalidad						
11	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?					
12	¿Usted considera importante respetar las tradiciones de la institución?					
13	¿Usted cumple con las reglas sociales?					
14	¿Usted conoce las reglas sociales de la institución?					
Cultura de alto Contexto						
15	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?					
16	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?					

Fuente: Adaptado de: <https://repositorio.unajma.edu.pe/bitstream/handle/123456789/229/19-2015-EPAE->

Llacchua%20Quino-

Cultura%20organizacional%20y%20bienestar%20laboral%20e%20los%20trabajadores%20administrativos%20de%20la%20

UNAJMA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Variable 2: Motivación laboral

A continuación, se le presenta una serie de preguntas que permitirán determinar el nivel de su motivación laboral, usted deberá responder con una x la respuesta que usted considere correcta, recordando que las respuestas son anónimas.

Siempre (1); Casi siempre (2); Algunas veces (3); Pocas veces (4); Nunca (5)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1	¿Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas?					
2	¿Su sueldo es suficiente para cubrir las necesidades de su familia?					
3	¿La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional?					
4	¿La institución le motiva constantemente a mejorar?					
5	¿Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?					
6	¿Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho?					
7	¿Reconocen el trabajo que usted desempeña con alguna distinción o nombramiento?					
Motivación extrínseca						
8	¿Se le brinda todas las seguridades del caso en la realización de sus labores?					
9	¿La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia?					
10	¿Se siente seguro respecto a la permanencia en su empleo?					
11	¿La institución respeta todos sus derechos laborales?					
Motivación trascendental						
12	¿Se le brinda en la institución la posibilidad de progresar o ascender algún puesto superior?					
13	¿En la institución se motiva a que los trabajadores se especialicen en sus áreas?					
14	¿Se siente satisfecho con el puesto que desarrolla actualmente?					
15	¿Considera que podrá lograr sus objetivos personales a través de la institución?					

Fuente:

adaptado

de:

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1

Anexo 4: Validación de instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Colectivismo							
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?							
2	¿Considera que sus compañeros son leales a los objetivos de la institución?							
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?							
4	¿Se apoya siempre a los compañeros ante cualquier dificultad que se presente?							
5	¿Entre los compañeros el trato siempre es de respeto?							
6	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?							
	DIMENSIÓN 2 Materialismo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera importante la remuneración?							
8	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?							
9	¿Se brindan premios por algunos méritos?							
10	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?							
	DIMENSIÓN Formalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?							
12	¿Usted considera importante respetar las tradiciones de la institución?							
13	¿Usted cumple con las reglas sociales?							
14	¿Usted conoce las reglas sociales de la institución?							
	DIMENSIÓN Cultura de alto Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?							
16	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta Suficiencia para aplicar

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Dr. Galindo Heredia, José Antonio DNI: 43251422

Especialidad del validador: Doctor en Educación

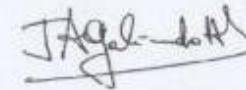
¹Perlinecia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

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

³Claridad: 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

Lima, 25 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Colectivismo	Si	No	Si	No	Si	No	
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?							
2	¿Considera que sus compañeros son leales a los objetivos de la institución?							
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?							
4	¿Se apoya siempre a los compañeros ante cualquier dificultad que se presente?							
5	¿Entre los compañeros el trato siempre es de respeto?							
6	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?							
	DIMENSIÓN 2 Materialismo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera importante la remuneración?							
8	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?							
9	¿Se brindan premios por algunos méritos?							
10	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?							
	DIMENSIÓN Formalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?							
12	¿Usted considera importante respetar las tradiciones de la institución?							
13	¿Usted cumple con las reglas sociales?							
14	¿Usted conoce las reglas sociales de la institución?							
	DIMENSIÓN Cultura de alto Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?							
16	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta Suficiencia para aplicar

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

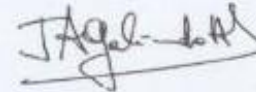
Apellidos y nombres del juez validador. Dr. / Mg: Dr. Galindo Heredia DNI:43251422

Especialidad del validador: Doctor en Educación

Perinencia: 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 dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Lima, 25 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

N°	DIMENSIONES / items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Colectivismo							
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?							
2	¿Considera que sus compañeros son leales a los objetivos de la institución?							
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?							
4	¿Se apoya siempre a los compañeros ante cualquier dificultad que se presente?							
5	¿Entre los compañeros el trato siempre es de respeto?							
6	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?							
	DIMENSIÓN 2 Materialismo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera importante la remuneración?							
8	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?							
9	¿Se brindan premios por algunos méritos?							
10	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?							
	DIMENSIÓN Formalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?							
12	¿Usted considera importante respetar las tradiciones de la institución?							
13	¿Usted cumple con las reglas sociales?							
14	¿Usted conoce las reglas sociales de la institución?							
	DIMENSIÓN Cultura de alto Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?							
16	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. César Augusto Montoya Ramírez DNI: 09534411

Especialidad del validador: Administración

***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, exato y directo

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

Lima 29 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Motivación intrínseca							
1	¿Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas?							
2	¿Su sueldo es suficiente para cubrir las necesidades de su familia?							
3	¿La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional?							
4	¿La institución le motiva constantemente a mejorar?							
5	¿Considera que la institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?							
6	¿Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho?							
7	¿Reconocen el trabajo que usted desempeña con alguna distinción o nombramiento?							
	DIMENSIÓN 2 Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se le brinda todas las seguridades del caso en la realización de sus labores?							
9	¿La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia?							
10	¿Se siente seguro respecto a la permanencia en su empleo?							
11	¿La institución respeta todos sus derechos laborales?							
	DIMENSIÓN 3 Motivación trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se le brinda en la institución la posibilidad de progresar o ascender algún puesto superior?							
13	¿En la institución se motiva a que los trabajadores se especialicen en sus áreas?							
14	¿Se siente satisfecho con el puesto que desarrolla actualmente?							
15	¿Considera que podrá lograr sus objetivos personales a través de la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dr. César Augusto Montoya Ramírez - DNI: 09534411

Especialidad del validador: Administración

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

Lima 29 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Colectivismo							
1	¿Se considera usted leal al grupo de trabajo?							
2	¿Considera que sus compañeros son leales a los objetivos de la institución?							
3	¿Existe cooperación entre los integrantes del grupo de trabajo?							
4	¿Se apoya siempre a los compañeros ante cualquier dificultad que se presente?							
5	¿Entre los compañeros el trato siempre es de respeto?							
6	¿Presenta una actitud positiva al interrelacionarse con el grupo de trabajo?							
	DIMENSIÓN 2 Materialismo	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera importante la remuneración?							
8	¿Considera que la remuneración debe ser de acuerdo al rendimiento?							
9	¿Se brindan premios por algunos méritos?							
10	¿Ha recibido algún reconocimiento por hacer el trabajo indicado?							
	DIMENSIÓN Formalidad	Si	No	Si	No	Si	No	
11	¿A menudo usted participa en las tradiciones de la institución?							
12	¿Usted considera importante respetar las tradiciones de la institución?							
13	¿Usted cumple con las reglas sociales?							
14	¿Usted conoce las reglas sociales de la institución?							
	DIMENSIÓN Cultura de alto Contexto	Si	No	Si	No	Si	No	
15	¿Hace uso del lenguaje corporal o es expresivo en su comunicación?							
16	¿Para comunicarse hace uso de expresiones no verbales?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg Dra. Consuelo del Pilar Clemente Castillo DNI: 40528957

Especialidad del validador: Metodólogo

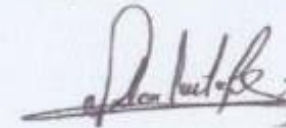
¹Perinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Claridad: 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

Lima 27 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Motivación intrínseca							
1	¿Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas?							
2	¿Su sueldo es suficiente para cubrir las necesidades de su familia?							
3	¿La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional?							
4	¿La institución le motiva constantemente a mejorar?							
5	¿Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza?							
6	¿Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho?							
7	¿Reconocen el trabajo que usted desempeña con alguna distinción o nombramiento?							
	DIMENSIÓN 2 Motivación extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
8	¿Se le brinda todas las seguridades del caso en la realización de sus labores?							
9	¿La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia?							
10	¿Se siente seguro respecto a la permanencia en su empleo?							
11	¿La institución respeta todos sus derechos laborales?							
	DIMENSIÓN 3 Motivación trascendental	Si	No	Si	No	Si	No	
12	¿Se le brinda en la institución la posibilidad de progresar o ascender algún puesto superior?							
13	¿En la institución se motiva a que los trabajadores se especialicen en sus áreas?							
14	¿Se siente satisfecho con el puesto que desarrolla actualmente?							
15	¿Considera que podrá lograr sus objetivos personales a través de la institución?							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg Dra. Consuelo del Pilar Clemente Castillo **DNI: 40528957**

Especialidad del validador: Metodólogo

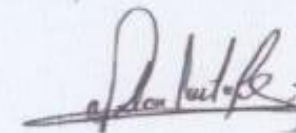
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³Ciudadad: 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.

Lima 27 de junio del 2022



Firma del Experto Informante.

Anexo 5: Confiabilidad de los instrumentos

Confiabilidad cultura organizacional

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,863	16

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	46,13	144,552	,429	,858
Item2	46,00	146,286	,345	,862
Item3	45,60	144,971	,365	,862
Item4	46,07	148,781	,311	,863
Item5	46,07	132,067	,719	,844
Item6	45,80	134,886	,656	,847
Item7	45,53	139,552	,471	,857
Item8	45,33	141,381	,498	,855
Item9	45,80	149,743	,217	,868
Item10	45,33	138,667	,730	,847
Item11	46,07	138,638	,561	,852
Item12	46,60	144,400	,402	,860
Item13	46,13	147,552	,309	,864
Item14	45,80	136,743	,552	,852
Item15	45,40	137,257	,699	,847
Item16	46,33	133,810	,666	,846

Confiabilidad motivación laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,884	15

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item1	44,67	133,952	,715	,870
Item2	43,80	138,029	,498	,879
Item3	44,27	139,352	,502	,879
Item4	44,33	140,524	,576	,877
Item5	44,00	138,143	,494	,879
Item6	44,73	131,352	,599	,875
Item7	44,07	138,638	,420	,883
Item8	44,33	131,238	,653	,872
Item9	44,20	140,171	,465	,880
Item10	44,27	139,638	,644	,875
Item11	44,53	126,695	,690	,870
Item12	44,20	140,457	,431	,882
Item13	44,00	144,286	,266	,890
Item14	44,07	137,210	,661	,873
Item15	44,13	131,410	,703	,870

Anexo 6: Autorización de aplicación del instrumento



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Lima, 23 de junio del 2022

Señor (a):

Dr. Bendezú Hernández, Jorge Eduardo

Director de Escuela Profesional de Educación Secundaria
UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL

Nº de Carta : 171 – 2022 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 23 de junio del 2022

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarla cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **JURADO QUISPE, ELIOT**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Gestión Pública
- 4) Título de la investigación : **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLARREAL, LIMA, 2022"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Helga Ruth Majo Marrufo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CONSTANCIA

Lima 26 de Julio 2022

Sr.

Eliot, Jurado Quispe.


Referencia: Carta de autorización S/N de fecha 6 de Julio del 2022

De mi mayor consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud., con realización al documento de la referencia, mediante el cual solicita la autorización para realizar encuestas a los trabajadores de la Facultad de Educación de la Escuela Secundaria de la Universidad Nacional Federico Villareal, a fin de desarrollar el trabajo de investigación titulado: **"Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022"**

Por lo expuesto, en atención al pedido efectuado, se autoriza, para que en el mes de Julio a Septiembre del 2022, pueda llevar a cabo las encuestas a los trabajadores entre docentes y administrativos, esto con fines de estudio y sustento de su investigación, para obtener el grado de maestro en gestión pública en la Universidad Cesar Vallejo.

Atentamente


DNI: 07091514

Anexo 7. Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada “**Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022**”, es desarrollada por Jurado Quispe, Eliot, investigador del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo

El objetivo del estudio fue determinar de qué medida la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022.

En caso de acceder a participar en este estudio, se le pedirá responder un cuestionario de preguntas objetivas. El cuestionario tomará 30 minutos aproximadamente. La participación en este estudio es voluntaria. La información que se recolecta será confidencial. Además, no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación.

Si tiene alguna duda sobre este proyecto, puede hacer preguntas a los correos de contacto. Desde ya se agradece su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, ya he sido informado (a) sobre el objetivo del estudio. Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....

Firma de participante.....

Firma del investigador(a)

Anexo 8. Base de datos

Variable cultura organizacional

Data_var1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	var	var	var	var
1	3	3	5	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	5	4				
2	3	3	4	3	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	3	5				
3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	4	3	4	3	5	3	4				
4	3	5	5	3	3	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	4				
5	3	3	5	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	5	4	4				
6	3	5	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4				
7	3	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	3				
8	4	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	3	4				
9	4	5	5	3	4	5	4	4	3	5	3	5	5	5	3	3				
10	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	4	4	4				
11	1	3	2	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	1	2	3				
12	3	2	1	1	3	1	3	5	2	4	3	2	2	1	5	1				
13	4	1	5	4	4	3	1	5	3	5	5	5	2	2	4	5				
14	5	3	4	4	1	5	5	4	1	5	1	5	1	5	1	3				
15	1	2	1	4	2	5	1	2	1	3	5	5	2	2	3	1				
16	2	4	2	1	2	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4				
17	4	2	1	2	4	3	2	2	1	4	5	2	5	2	3	3				
18	3	4	4	3	3	2	2	3	3	4	3	1	1	2	4	1				
19	2	5	1	5	3	2	5	4	3	1	5	3	3	3	1	5				
20	3	4	3	3	1	1	5	5	1	2	3	4	2	1	5	3				
21	5	4	1	2	1	5	3	4	2	2	5	1	1	1	4	2				
22	4	5	4	4	1	4	1	2	1	5	1	4	1	4	3	5				
23	2	4	2	1	5	2	2	3	3	1	4	5	3	3	2	5				
24	3	5	1	3	3	3	5	5	1	2	5	2	5	1	3	1				
25	2	2	4	2	2	5	4	2	1	3	4	4	4	3	3	2				
26	1	1	1	1	1	3	1	4	3	5	1	2	2	2	4	1				
27	1	3	1	4	5	5	3	5	3	5	4	1	1	2	2	2				
28	4	3	5	1	5	4	4	5	2	3	1	3	5	2	3	4				
29	4	3	2	5	3	5	5	4	2	5	4	1	4	5	5	4				
30	5	2	2	3	5	5	1	1	3	4	5	5	5	2	4	1				
31	1	4	2	3	3	4	1	4	1	5	1	2	5	3	3	1				
32	2	2	5	1	4	4	5	5	5	3	3	1	2	2	4	3				
33	2	5	1	4	4	5	4	2	4	5	1	1	3	5	1					
34	2	1	3	1	1	2	4	4	1	3	5	3	2	5	4	3				
35	5	5	3	5	4	1	2	4	5	3	5	4	5	5	2	5				
36	2	1	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	3	3	1				
37	2	2	3	2	3	1	2	3	2	1	3	2	3	1	2	2				
38	1	2	3	2	3	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	1				
39	2	1	2	3	1	3	2	2	3	1	1	3	1	2	2	3				
40	2	3	3	2	2	3	3	1	1	2	2	3	1	1	3	1				
41	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	1	1	1	1	3				
42	3	3	2	2	1	1	3	2	2	3	3	3	2	1	1	3				
43	3	2	1	3	3	2	3	2	1	1	3	3	1	2	2	2				
44	2	3	3	1	2	3	3	2	2	3	1	1	3	3	1	2				
45	3	1	2	2	3	3	2	2	1	3	2	1	3	3	1	2				
46																				
47																				
48																				
49																				
50																				
51																				
52																				
53																				
54																				

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Variable motivación laboral

Data_vae2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	var	var	var	var	var
1	4	5	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	5	5					
2	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4					
3	4	4	5	3	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	5					
4	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3					
5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	3	5	5					
6	3	4	3	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3					
7	3	3	3	3	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5	4					
8	3	5	4	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5					
9	3	3	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4					
10	5	3	5	3	3	5	4	3	5	4	5	3	5	4	4					
11	1	3	5	3	1	2	3	3	2	2	4	2	2	1	5					
12	5	1	4	2	1	2	3	3	2	3	2	1	3	5	3					
13	5	5	2	1	5	4	2	2	1	1	3	5	4	3	1					
14	4	1	5	4	3	5	1	1	2	4	4	5	4	1	2					
15	4	5	5	3	4	3	4	3	3	1	1	5	1	4	2					
16	1	5	2	2	4	1	4	1	4	1	1	4	2	2	5					
17	2	4	4	2	3	3	4	4	4	5	2	4	5	3	4					
18	5	3	2	3	5	1	5	4	3	1	2	1	2	5	3					
19	4	2	4	5	4	3	2	2	3	4	5	5	4	3	1					
20	2	2	1	1	4	2	1	1	3	2	5	5	1	4	5					
21	1	5	5	1	2	4	1	4	1	1	3	1	2	1	4					
22	3	3	2	4	3	5	2	4	3	5	3	5	1	2	3					
23	3	2	3	4	2	5	3	2	2	1	3	3	2	5	4					
24	4	1	3	3	4	3	5	4	3	1	4	4	5	5	5					
25	3	1	4	3	5	1	1	2	2	3	2	3	5	4	2					
26	1	3	4	3	5	4	4	3	5	1	2	3	5	5	1					
27	5	3	5	2	2	3	3	5	3	4	2	4	2	1	4					
28	4	2	2	2	1	2	3	4	1	3	5	4	1	5	4					
29	1	2	4	2	1	4	3	3	2	1	4	1	5	5	1					
30	3	4	3	3	2	1	5	4	1	3	3	1	5	2	3					
31	1	4	2	2	1	2	4	4	5	2	5	1	1	2	4					
32	3	5	2	3	4	2	2	1	2	3	2	1	5	4	2					
33	1	5	5	2	5	1	2	2	3	4	1	4	5	4	5					
34	3	4	2	3	3	1	5	1	4	4	1	4	1	4	3					
35	2	1	1	3	3	1	3	2	3	2	1	3	2	2	1					
36	1	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3					
37	1	3	3	3	1	2	1	1	1	3	1	3	3	2	1					
38	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2					
39	2	3	1	3	2	3	2	3	1	3	3	2	2	1	3					
40	2	2	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	1	3	1					
41	2	3	3	3	1	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2					
42	3	3	1	2	1	2	2	1	3	3	3	1	1	2	1					
43	2	1	3	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	1					
44	2	2	3	1	1	2	1	3	3	1	1	1	2	1	2					
45	2	2	3	3	1	3	2	1	1	2	1	1	3	2	3					
46																				
47																				
48																				
49																				
50																				
51																				
52																				
53																				
54																				

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 9. Tablas y Figuras

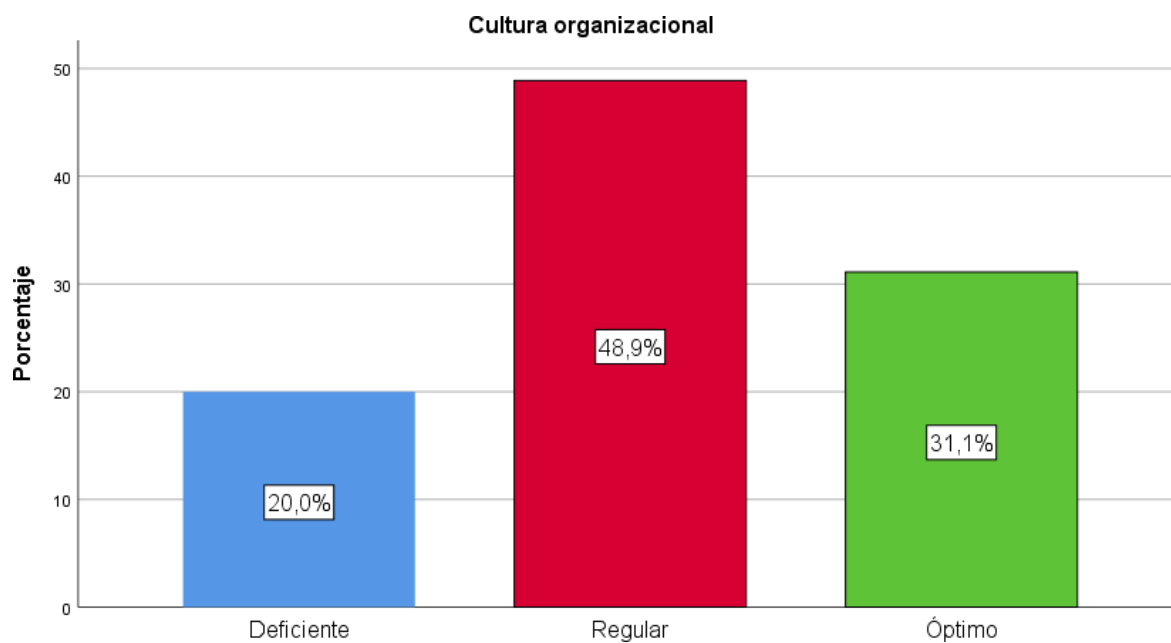
Tabla 12.

Distribución de datos según la variable cultura organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	9	20,0
Regular	22	48,9
Óptimo	14	31,1
Total	45	100,0

Figura 1.

Distribución de datos según la variable cultura organizacional.



Nota: En la tabla y figura 1, podemos observar que el 20.0% de los encuestados presentan en variable cultura organizacional un nivel deficiente, el 48.9% un nivel regular y el 31.1% un nivel óptimo.

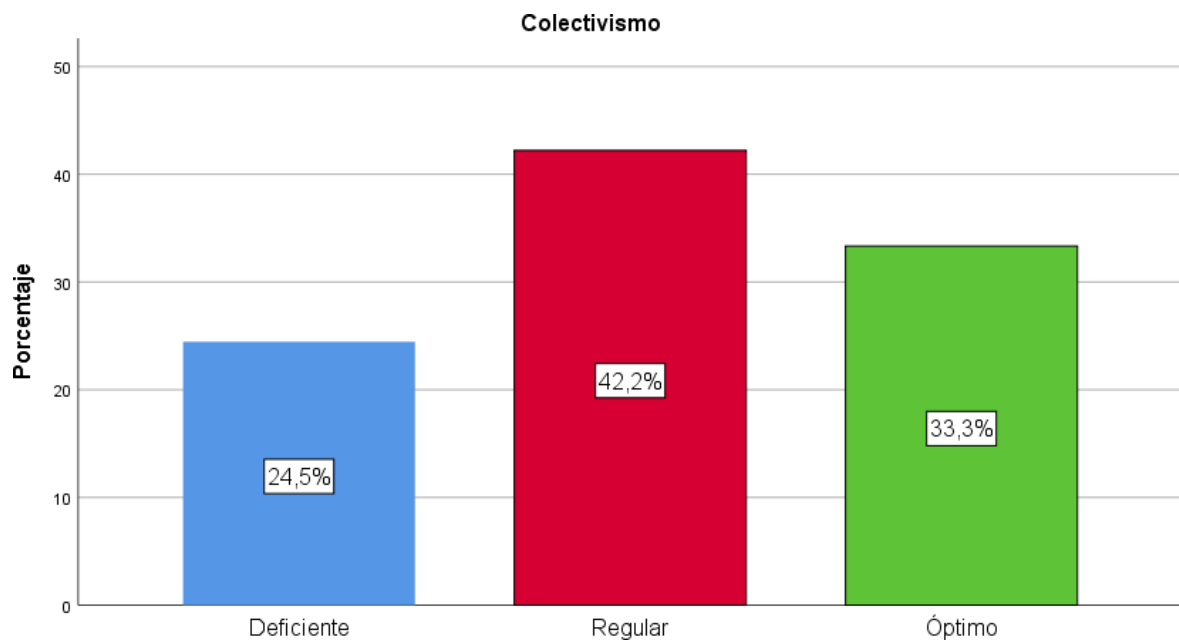
Tabla 13.

Cultura organizacional según dimensión colectivismo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	11	24,5
Regular	19	42,2
Óptimo	15	33,3
Total	45	100,0

Figura 2.

Cultura organizacional según dimensión colectivismo.



Nota: En la tabla y figura 2, podemos observar que el 24.5% de los encuestados presentan en variable cultura organizacional en su dimensión colectivismo un nivel deficiente, el 42.2% un nivel regular y el 33.3% un nivel óptimo.

Tabla 14.

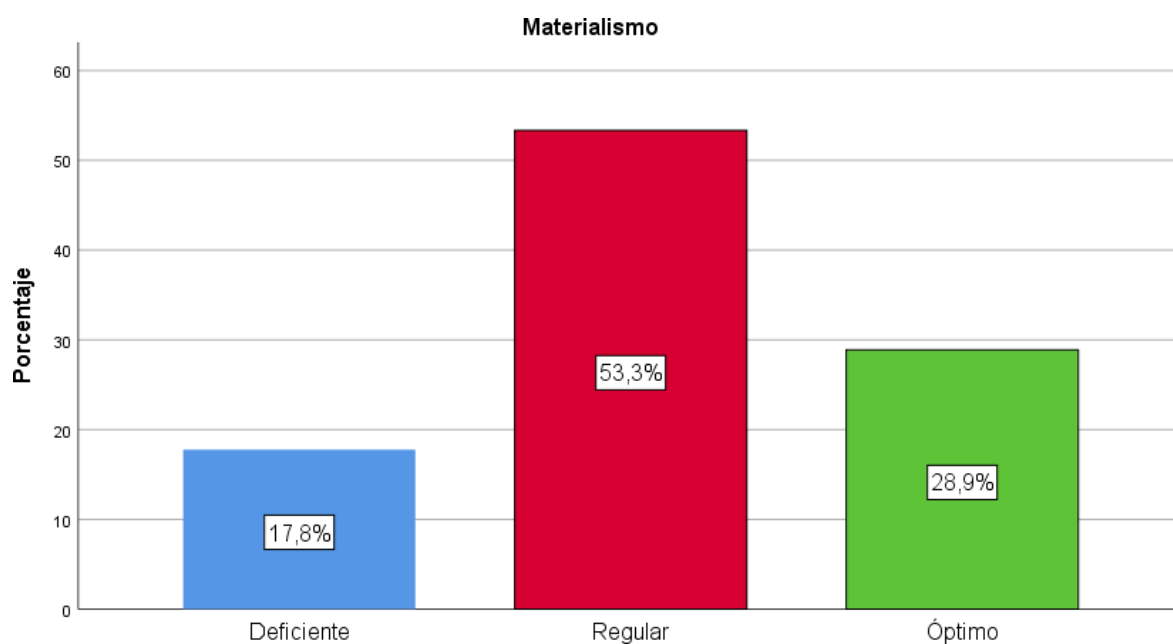
Cultura organizacional según dimensión materialismo.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	8	17,8
Regular	24	53,3
Óptimo	13	28,9
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 3.

Cultura organizacional según dimensión materialismo.



Nota: En la tabla y figura 3, podemos observar que el 17.8% de los encuestados presentan en variable cultura organizacional en su dimensión materialismo un nivel deficiente, el 53.3% un nivel regular y el 28.9% un nivel óptimo.

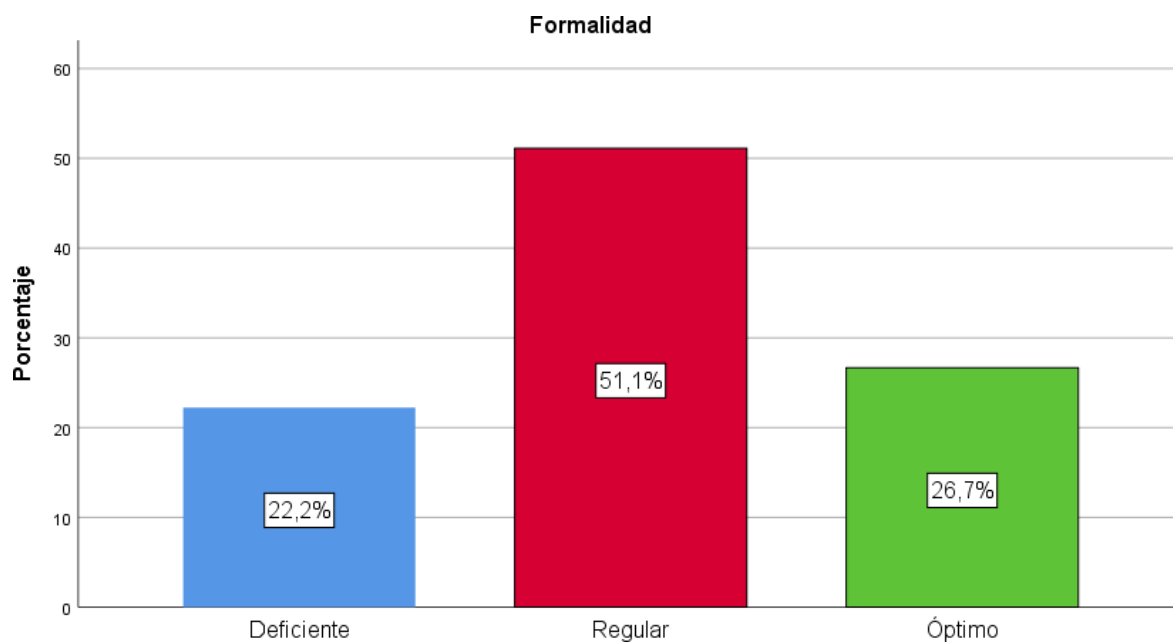
Tabla 15.

Cultura organizacional según dimensión formalidad.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	10	22,2
Regular	23	51,1
Óptimo	12	26,7
Total	45	100,0

Figura 4.

Cultura organizacional según dimensión formalidad.



Nota: En la tabla y figura 4, podemos observar que el 22.2% de los encuestados presentan en variable cultura organizacional en su dimensión formalidad un nivel deficiente, el 51.1% un nivel regular y el 26.7% un nivel óptimo.

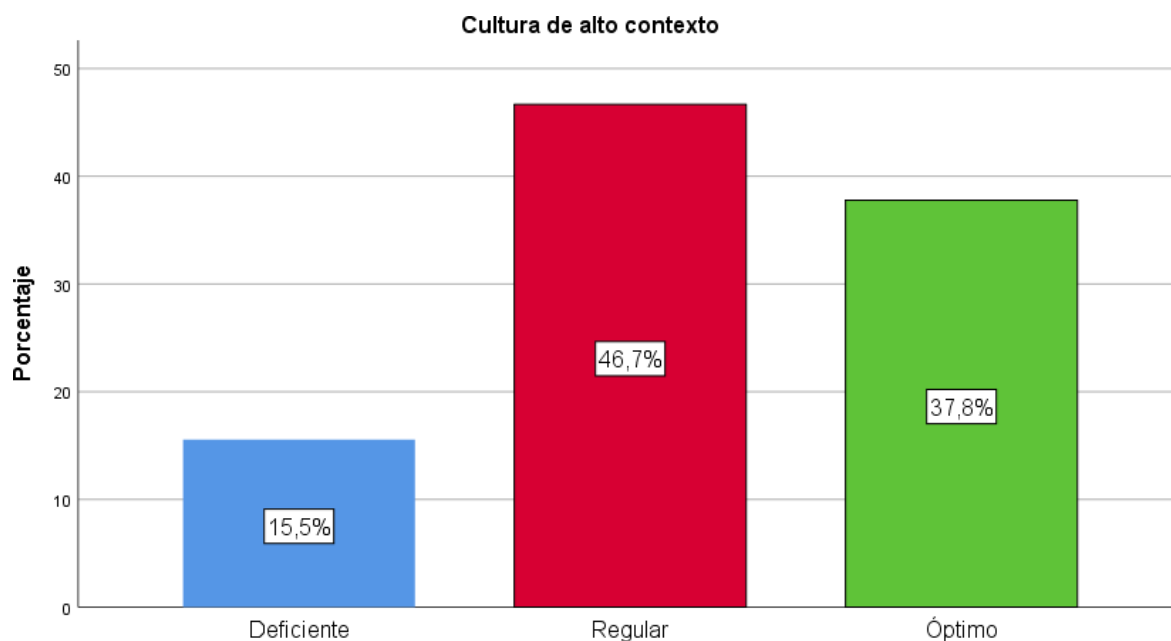
Tabla 16.

Cultura organizacional según dimensión cultura de alto contexto.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	7	15,5
Regular	21	46,7
Óptimo	17	37,8
Total	45	100,0

Figura 5.

Cultura organizacional según dimensión cultura de alto contexto.



Nota: En la tabla y figura 5, podemos observar que el 15.5% de los encuestados presentan en variable cultura organizacional en su dimensión cultura de alto contexto un nivel deficiente, el 46.7% un nivel regular y el 37.8% un nivel óptimo.

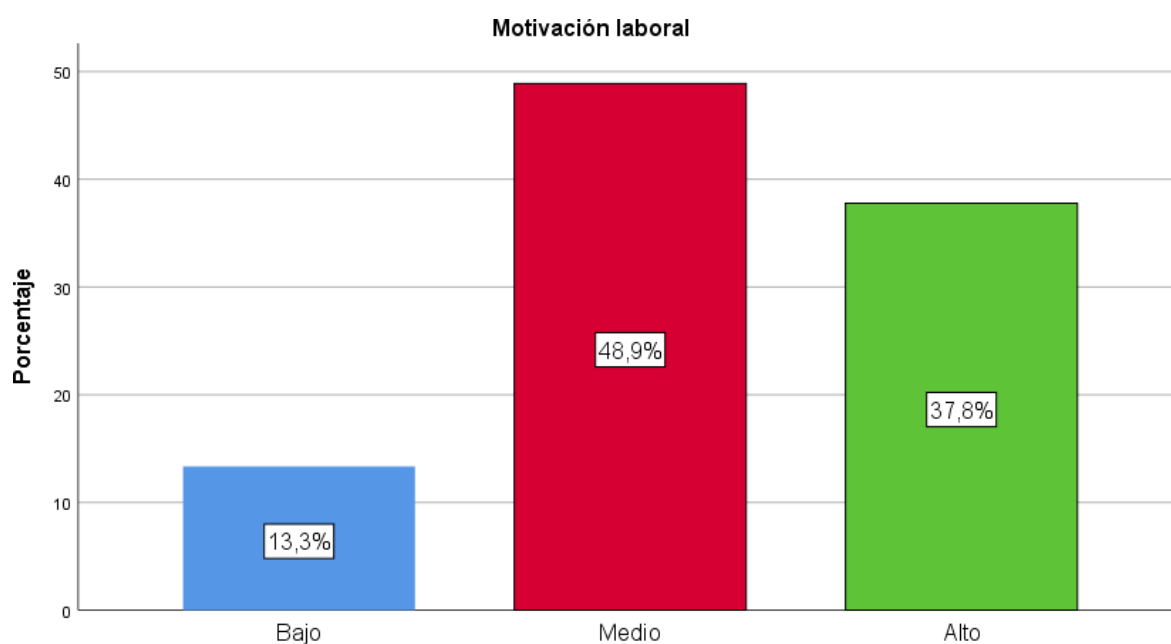
Tabla 17.

Distribución de datos según la variable motivación laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	13,3
Medio	22	48,9
Alto	17	37,8
Total	45	100,0

Figura 6.

Distribución de datos según la variable motivación laboral.



Nota: En la tabla y figura 6, podemos observar que el 13.3% de los encuestados presentan en variable motivación laboral un nivel bajo, el 48.9% un nivel medio y el 37.8% un nivel alto.

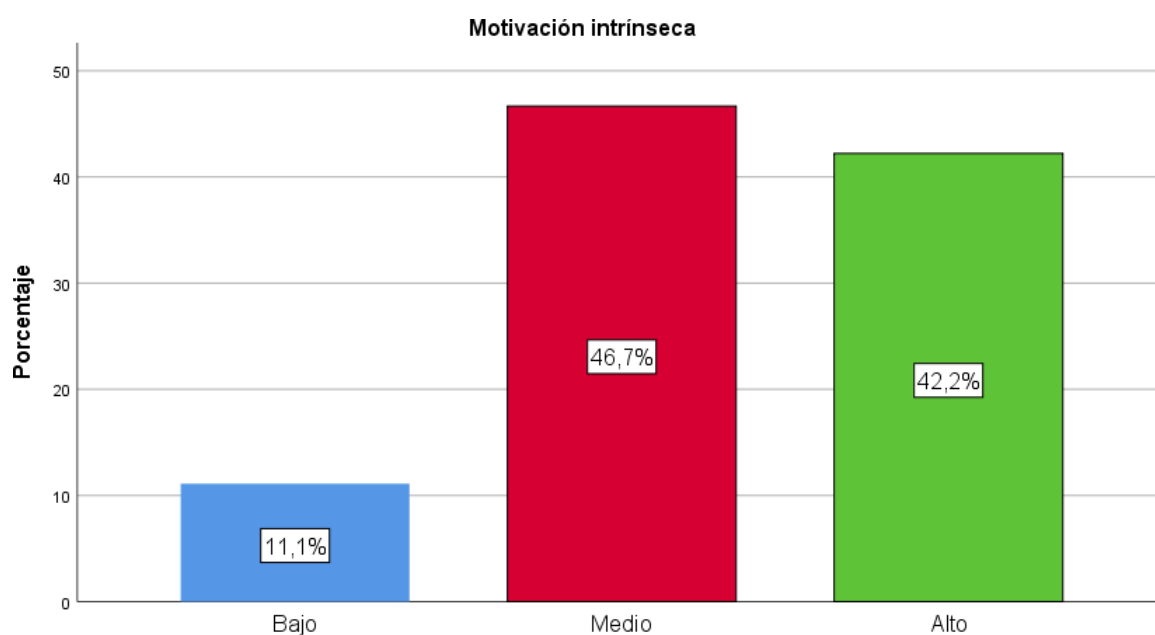
Tabla 18.

Motivación laboral según dimensión motivación intrínseca

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	5	11,1
Medio	21	46,7
Alto	19	42,2
Total	45	100,0

Figura 7.

Motivación laboral según dimensión motivación intrínseca.



Nota: En la tabla y figura 7, podemos observar que el 11.1% de los encuestados presentan en variable motivación laboral en su dimensión motivación intrínseca un nivel bajo, el 46.7% un nivel medio y el 42.2% un nivel alto.

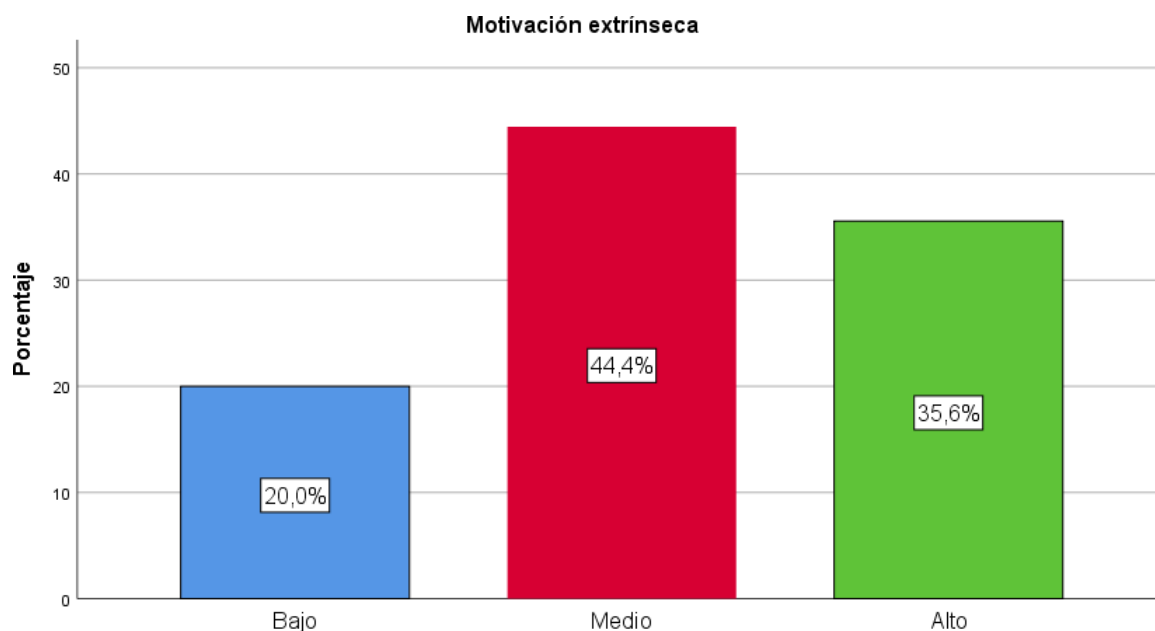
Tabla 19.

Motivación laboral según dimensión motivación extrínseca.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	20,0
Medio	20	44,4
Alto	16	35,6
Total	45	100,0

Figura 8.

Motivación laboral según dimensión motivación extrínseca.



Nota: En la tabla y figura 8, podemos observar que el 20.0% de los encuestados presentan en variable motivación laboral en su dimensión motivación extrínseca un nivel bajo, el 44.4% un nivel medio y el 35.6% un nivel alto.

Tabla 20

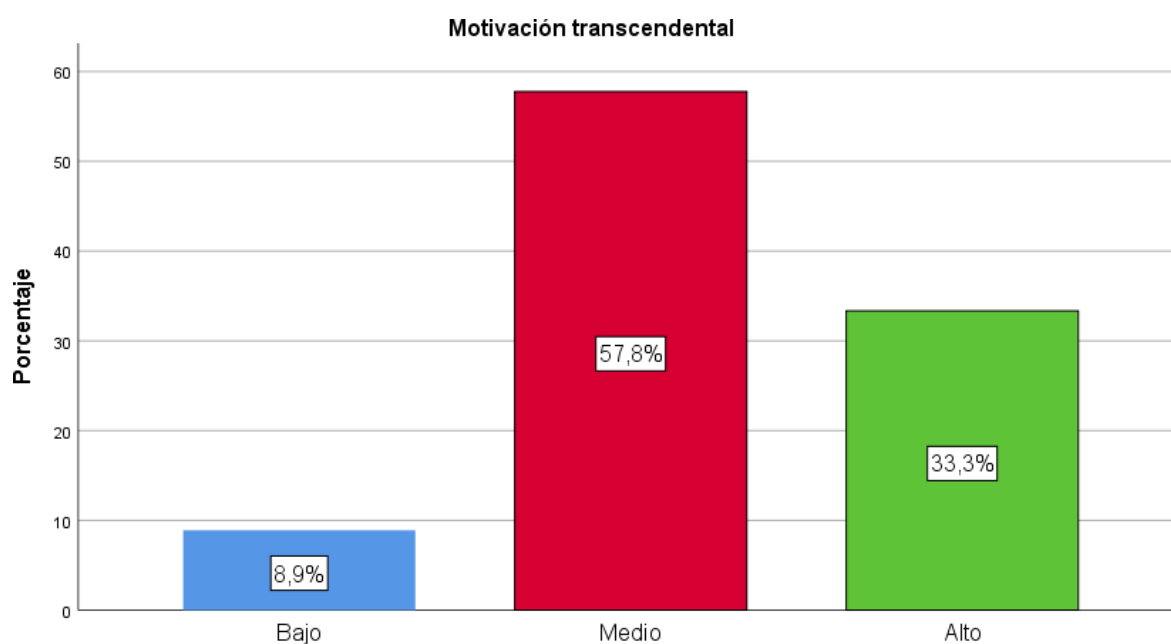
Motivación laboral según dimensión motivación transcendental.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8,9
Medio	26	57,8
Alto	15	33,3
Total	45	100,0

Fuente: Encuesta de elaboración propia.

Figura 9.

Motivación laboral según dimensión motivación transcendental.



Nota: En la tabla y figura 9, podemos observar que el 8.9% de los encuestados presentan en variable motivación laboral en su dimensión motivación transcendental un nivel bajo, el 57.8% un nivel medio y el 33.3% un nivel alto.

Figura 10.

Cultura organizacional según actitud sobre motivación laboral.

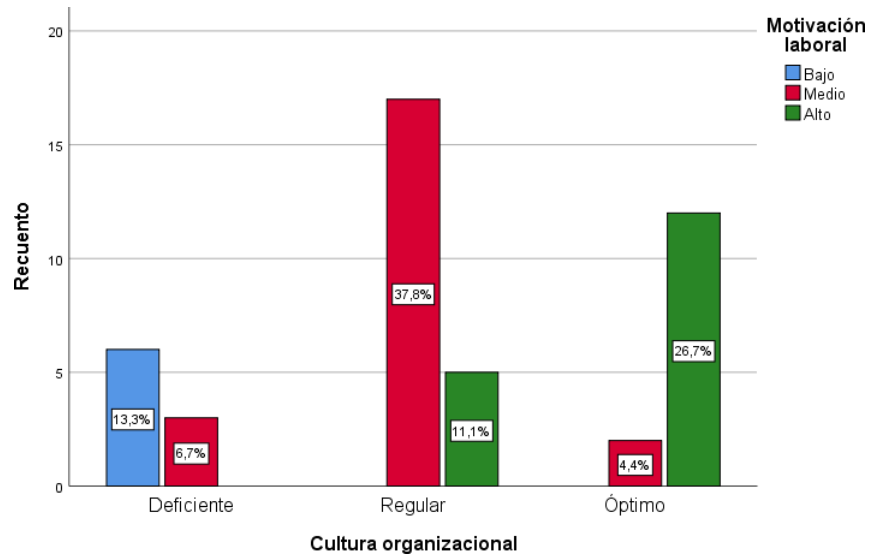


Figura 11.

Colectivismo según actitud sobre motivación laboral.

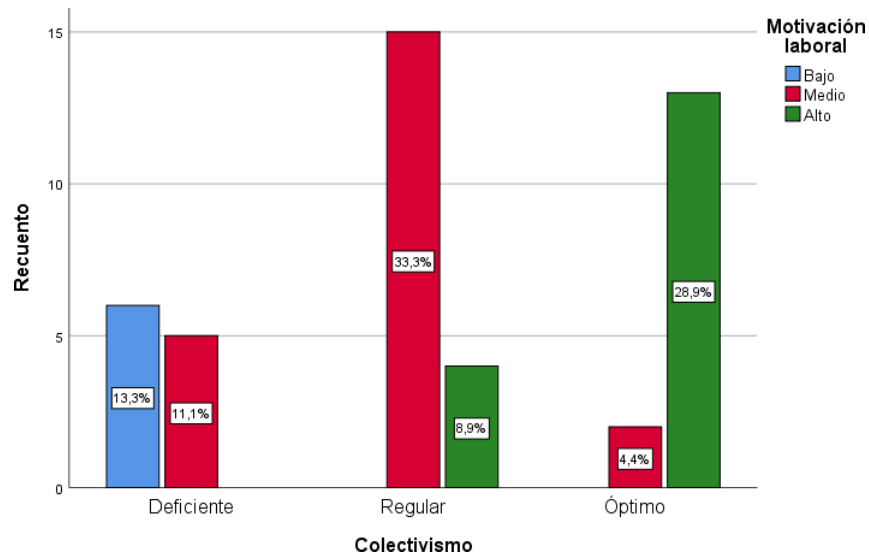


Figura 12.

Materialismo según actitud sobre motivación laboral.

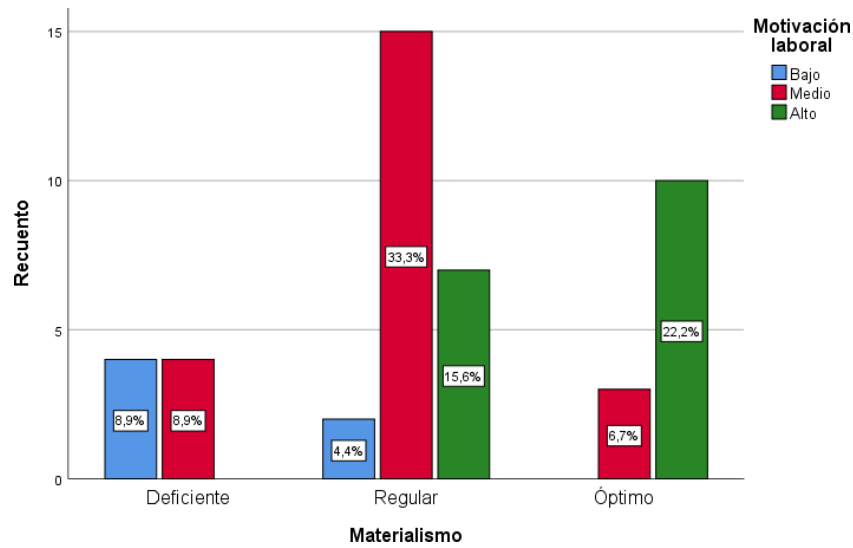


Figura 13.

Formalidad según actitud sobre motivación laboral.

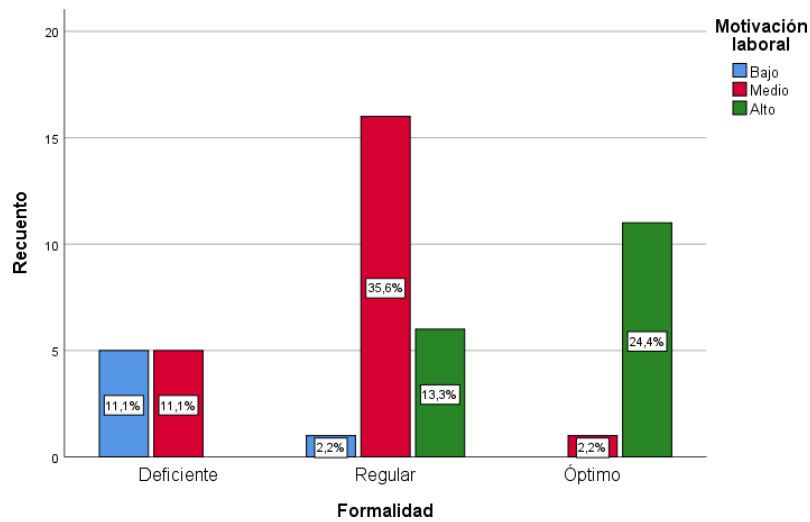
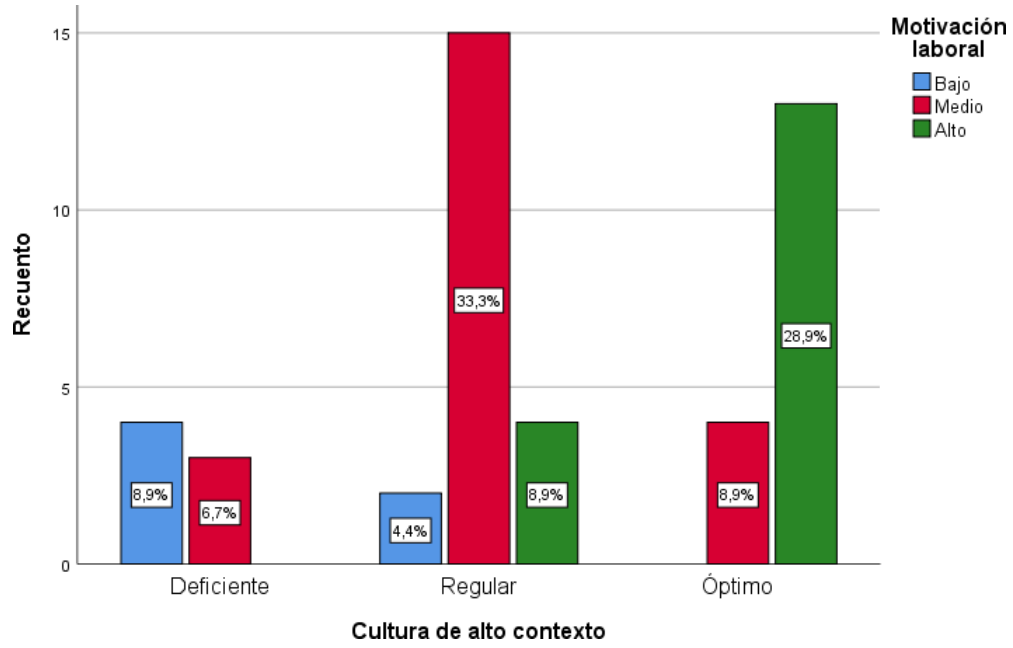


Figura 14.

Cultura de alto contexto según actitud sobre motivación laboral.





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GALINDO HEREDIA JOSE ANTONIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022", cuyo autor es JURADO QUISPE ELIOT, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 11 de Agosto del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GALINDO HEREDIA JOSE ANTONIO DNI: 43251422 ORCID 0000-0002-8986-570X	Firmado digitalmente por: JANTONIOGH el 19-08- 2022 13:00:50

Código documento Trilce: TRI - 0410236