



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de  
una dependencia policial en Paiján, La Libertad - 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Cabrera Vasquez, Marley ([orcid.org/0000-0002-9005-6205](https://orcid.org/0000-0002-9005-6205))

**ASESOR:**

Dr. Manguinuri Chota, Robert ([orcid.org/0000-0001-7832-4169](https://orcid.org/0000-0001-7832-4169))

**CO-ASESOR:**

Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel ([orcid.org/0000-0001-8234-9449](https://orcid.org/0000-0001-8234-9449))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA – PERÚ

2023

## **Dedicatoria**

A Dios, por permitirme obtener este logro en mi vida profesional.

A mis padres y hermanos, por su amor, confianza, formarme persona de bien y apoyarme en mis objetivos.

Y a todas las personas que me dedicaron soporte necesario para llevar a cabo esta tesis.

### **Agradecimiento**

A Dios, a mi familia que me honro, apoyándome constantemente a lo largo de mi vida. A mis asesores Dr. Manguinuri Chota, Robert; Dr. Castilla Barraza, Jaime Gabriel, y a cada docente por su tiempo y soporte en mi etapa de posgrado.

## 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.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variables y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis .....	16
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	17
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	35
VI. CONCLUSIONES .....	39
VII. RECOMENDACIONES .....	41
REFERENCIAS .....	42
ANEXOS .....	48

## Índice de tablas

Tabla 1. Maneras de cómo se puede interpretar el Alfa resultante .....	18
Tabla 2. Coeficiente Alfa sobre el instrumento de la variable: Cultura organizacional .....	18
Tabla 3. Coeficiente Alfa sobre el instrumento de la variable: Motivación laboral	18
Tabla 4 Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov .....	29
Tabla 5 Prueba de Spearman entre la variable 1: Cultura organizacional y la variable 2: Motivación laboral .....	30
Tabla 6 Prueba de Spearman entre la dimensión 1: Relaciones interpersonales y la variable 2: Motivación laboral .....	31
Tabla 7. Prueba de Spearman entre la dimensión 2: Decisiones y la variable 2: Motivación laboral.....	32
Tabla 8. Prueba de Spearman entre la dimensión 3: Comunicación y la variable 2: Motivación laboral.....	33
Tabla 9. Prueba de Spearman entre la dimensión 4: Recompensas y sanciones, y la variable 2: Motivación laboral .....	34

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema correlacional.....	15
Figura 2 Porcentajes sobre la variable 1: Cultura organizacional.....	20
Figura 3 Porcentaje sobre las dimensiones de manejo de las Variable 1: Cultura organizacional.....	21
Figura 4 Porcentajes sobre la variable 2: Motivación laboral.....	22
Figura 5 Porcentajes sobre las dimensiones de manejo de la variable 2: Motivación laboral.....	23
Figura 6. Porcentajes entre la variable 1: Cultura organizacional y la variable 2: Motivación laboral.....	24
Figura 7. Porcentajes entre la dimensión 1: Relaciones interpersonales y la variable 2: Motivación laboral .....	25
Figura 8. Porcentajes entre la dimensión 2: Decisiones y la variable 2: Motivación laboral.....	26
Figura 9. Porcentajes entre la dimensión 3: Comunicación y la variable 2: Motivación laboral.....	27
Figura 10. Porcentajes entre la dimensión 4: Recompensas y sanciones, y la variable 2: Motivación laboral .....	28

## Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad-2023. Se utilizó una metodología cuantitativa y diseño no experimental, transversal, además de un nivel descriptivo correlacional. Asimismo, se contó con una muestra de 70 efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023, a quienes se aplicaron dos cuestionarios. En los resultados, en lo concerniente a cultura organizacional, se encontró que el 50,0% de los efectivos policiales indicó que hubo un nivel regular, seguido por el 40,0% que mencionó que hubo un nivel bueno, y el 10,0% que indicó que hubo un nivel malo. Al respecto de la motivación laboral, el 57,1% indicó que hubo un nivel medio, el 32,9% indicó que hubo un nivel alto, y el 10,0% mencionó que hubo un nivel bajo. En lo correlacional, se obtuvo un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,761. De manera que, en conclusión, se determinó que existe relación estadísticamente significativa, positiva y con intensidad muy fuerte, entre la cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

**Palabras claves:** Identidad, compromiso, eficiencia, socialización.

## **Abstract**

The objective of this study was to determine the relationship between organizational culture and work motivation in the troops of a police station in Paiján, La Libertad-2023. A quantitative methodology and a non-experimental, cross-sectional design were used, in addition to a descriptive correlational level. Likewise, there was a sample of 70 members of a police station in Paiján, La Libertad - 2023, to whom two questionnaires were applied. In the results, regarding organizational culture, it was found that 50.0% of the police officers indicated that there was a regular level, followed by 40.0% that mentioned that there was a good level, and 10.0% that indicated that there was a bad level. Regarding work motivation, 57.1% indicated that there was a medium level, 32.9% indicated that there was a high level, and 10.0% mentioned that there was a low level. Regarding correlation, a Sig. of 0.000 (Sig. < 0.05) and a Spearman's Rho of 0.761 were obtained. So, in conclusion, it was determined that there is a statistically significant, positive and very strong relationship between organizational culture and work motivation in the troops of a police unit in Paiján, La Libertad - 2023.

**Keywords:** Identity, commitment, efficiency, socialization.



## I. INTRODUCCIÓN

La Policía Nacional del Perú (PNP) enfocada en alcanzar una ventaja competitiva ante instituciones estatales e impulsa la reforma de la administración pública, se propuso la implementación de una cultura organizacional definida, que accione a que los efectivos policiales tengan una percepción más clara y desarrollen sus acciones permitiéndoles comprender que el ser humano va adquiriendo nuevas formas de pensar, sentir y hacer las cosas debido a estrategias, valores, costumbres, entre otras orientaciones institucionales que determinan la cultura organizacional de la entidad. Actualmente, la tarea del efectivo policial resulta ser un trabajo controvertido y ambivalente en todas partes del mundo, trata de una labor que genera tensiones, siempre expuesto a peligros mediante el compromiso de proteger a los ciudadanos y estar permitido para efectuar las leyes y normas señaladas en su país.

A nivel internacional, un 48% de investigadores expertos en la salud refieren que una cultura organizacional jerárquica, siempre presenta por debilidad, reglas estandarizadas, mecanismos de control, de manera que afectan la productividad las personas en actividades laborales (Traczynka & Kuneka, 2018). Por otro lado, Portilla (2020) describió que los indicadores de cultura organizacional influyen juntamente con las competencias profesionales en diversos niveles de desarrollo e intereses efectivos. En cambio, Ospina y Rodríguez (2018), indicaron que si los colaboradores presentan valores y creencias fomentan un compromiso con la empresa contribuyendo en la productividad de la organización.

En el ámbito nacional, Suazo (2022), describió que la cultura organizacional incide en formular estrategias desarrollando conciencia y motivación en los colaboradores. Sin embargo, Mantilla (2021), describió que la cultura organizacional está constituida mediante elementos culturales de conocimientos, creencias, valores que se transmiten mediante los participantes en una institución, así que, de ser distribuidos estos elementos posibilitan un trabajo efectivo que facilite el logro de las competencias y metas organizaciones. Por otro lado, Liñán (2022), precisó la presencia de problemas de cultura organizacional en la Policía Nacional del Perú, discernió que no todos los oficiales están preparados para el cargo debido a que no cooperan en las actividades colectivas y hacen caso omiso

de las órdenes o reglamentos superiores perjudicando el desempeño de la institución debido a que se rigen por sus propios intereses, sin cumplir con la normatividad y políticas de la PNP.

En el contexto local, Calderón (2022), detalló que muchos casos de cultura organizacional inciden en la incapacidad de los diferentes niveles de comunicación y compromiso con los programas que necesita la organización de manera eficiente y apropiada. Por su parte, Cajavilca (2019), estimó que la cultura organizacional permite comprender cómo se forma un ambiente calificado importante donde la compatibilidad con los valores y factores de decisión afectando el desempeño laboral.

Este estudio hace referencia a un enfoque claro del desarrollo de cultura organizacional en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023, sabiendo que los funcionarios policiales comprenden una parte trascendental de la situación social, que va desde el delito causado por delincuentes hasta el apoyo humanitario a la ciudadanía en casos de emergencia. Para Álvarez (2019), la falta de identidad organizacional y desmotivación logran revelar consecuencias que pueden concernir a toda la institución, sabiendo que los policías poseen un cargo social perceptible a las exigencias y derechos de las personas, de manera que se analizó la situación de la dependencia policial de estudio el funcionamiento cognitivo de los efectivos puede afectar de forma negativa en el entusiasmo laboral, además de no ser manejados adecuadamente conducen a un agotamiento o burnout causando problemas de eficiencia y eficacia en los colaboradores. El desarrollo de relaciones con los ciudadanos, a través de actitudes adaptadas al nuevo entorno social es esencial, siendo la expresión de valores, creencias y premisas básicas que implanten actividades profesionales con una cultura organizacional definida. Conforme lo expuesto, se planteó el siguiente problema principal: ¿Cuál es la relación entre cultura organizacional y motivación laboral de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023? También en la investigación se planteó los siguientes problemas específicos: (i) ¿En qué medida la dimensión relaciones interpersonales se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023?; (ii) ¿En qué medida la dimensión decisiones se relaciona con la motivación laboral en los

efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023?; (iii) ¿En qué medida la dimensión comunicación se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023?; y, (iv) ¿En qué medida la dimensión recompensas y sanciones se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023?

Mediante la justificación epistemológica, este estudio vincula la aceptación del conocimiento teórico como conocimiento organizacional y estimulación laboral con el rigor científico de los métodos cuantitativos de una de una dependencia policial en Paiján, La Libertad.

En cuanto a la justificación teórica, se busca desarrollar la comprensión de cómo emplear aportes fundamentales relacionados a la cultura de la organización y motivación en los efectivos que trabajan en una de una dependencia policial en Paiján, La Libertad, esto implica realizar un análisis exhaustivo de la historia, normas, valores, prácticas y símbolos presentes en la institución, simultáneamente será de aporte en futuras investigaciones, siempre enfocado en la gestión pública.

A nivel metodológico, se basa en la necesidad de manejar técnicas y métodos de investigación adecuados para obtener información objetiva y confiable sobre la cultura organizacional de una comisaría policial, implica la recopilación y análisis de datos permitiendo explicar y respaldar la elección específica utilizada para abordar la problemática o pregunta de investigación planteada, aumentando así la credibilidad de los resultados obtenidos.

A nivel práctico, este estudio contribuye de manera positiva, debe ser clara, convincente y respaldada por evidencias sólidas dando soluciones a los problemas y contribuyendo al conocimiento profesional aplicables a la realidad concreta de la institución, lo que permitirá desarrollar intervenciones específicas al mejorar la cultura organizacional y la dinámica de trabajo en este contexto particular de una dependencia policial en Paiján, La Libertad.

De esta manera se consideraron aspectos con los que se redactó, el principal objetivo de esta investigación es: Determinar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Asimismo, como objetivos específicos: (i) Establecer en qué medida la dimensión relaciones interpersonales se relaciona con la motivación

laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; (ii) Establecer en qué medida la dimensión decisiones se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; (iii) Establecer en qué medida la dimensión comunicación se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; y, (iv) Establecer en qué medida la dimensión recompensas y sanciones se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

De lo anterior, se concibe que los funcionarios deben tener la iniciativa de contribuir competentemente las relaciones que promueven agilizar y efectuar el desarrollo de índole legal en beneficio de la sociedad, basándose en la justicia y las determinaciones correctas para cerrar cada proceso idóneamente.

Simultáneamente, se redactó la hipótesis general: Existe relación estadísticamente significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. De igual importancia se formuló las siguientes hipótesis específicas: (i) Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; (ii) Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión decisiones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; (iii) Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión comunicación y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; y, (iv) Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión recompensas y sanciones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

## II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito nacional, Pérez (2023), presento la cultura organizacional y la motivación laboral, teniendo por propósito comprobar la correlación entre la cultura organizacional y la motivación de los trabajadores en el Hospital Minsa, Bagua-2022. El método aplicado es cuantitativo, se utilizó un diseño no experimental simple y se administró un cuestionario a 146 profesionales de la salud. En cuanto a los resultados, los enfermeros técnicos tenían un coeficiente  $Rho=0,120$  y los enfermeros técnicos un coeficiente  $Rho=0,248$  en relación con las variables ya mencionadas. La conclusión fue que las variables del estudio están relacionadas de forma positiva baja, por lo que mejorar la cultura de la empresa podría tener un impacto en la motivación del personal de salud al trabajar.

Huayta (2022), presento su tesis sobre cultura organizacional de una comisaría en Lima, tuvo como propósito instituir como la cultura organizacional y el liderazgo perjudican la eficiencia del personal policial. El método empleado es tipo básico, cuantitativa, diseño transversal no experimental y fue aplicado a 115 administrativos de esa dependencia. En conclusión, dado que los valores de significación suelen ser inferiores a 0,05, la hipótesis nula debe rechazarse y debe ratificar una relación positiva en la cultura organizacional y el liderazgo.

Liñán (2022), presento un estudio designado cultura organizacional en el Departamento de Policía de Cajamarca, el objetivo fue comprender la conveniencia de la cultura organizacional y la variable satisfacción laboral de la entidad mencionada. El método aplicado es cuantitativo, no experimental, cuya aplicación fue a través de un cuestionario a 113 miembros de la policía de dicha entidad. El resultado reveló la existencia de una relación positiva entre las variables del estudio, el discernimiento de los policías expresa una cultura organizacional indulgente, debido a la significancia que relaciona con la satisfacción laboral.

Abad (2022), en su estudio la cultura organizacional en entidades públicas en Ancash, presento por objetivo principal descubrir cómo la cultura de la organización y las actividades institucionales impactan en las organizaciones nacionales. El método que se empleó a dicha investigación fue cuantitativo, diseño transversal no experimental aplicándose un cuestionario a 79 colaboradores. El resultado reveló el coeficiente de correlación  $Rho$  de Spearman es de 0.594 a

$p=0.000<0.05$  indicando que existe una relación significativa indicando que, a mayor índice de cultura organizacional, mayor es el nivel de desempeño organizacional.

Pocoy (2022), investigo la cultura organizacional y motivación del personal de salud de una clínica de Huaraz, tuvo como objetivo el instituir la cultura organizacional vinculado con la motivación del personal de salud. El método aplicado es cuantitativo – correlacional, aplicado a 65 colaboradores del sector privado de salud. Los resultados demostraron correlación Rho de Spearman ( $R=0,674$ ) sobre la cultura corporativa y la motivación, aspectos de la variable cultura expresados como creencias, valores, ambiente de trabajo, prácticas de supervisión, desempeño, metas y prioridades principales. Los usuarios son importantes para que los profesionales promuevan servicios de salud preventiva y formación cultural clara.

Hernández (2022), presento la tesis sobre cultura organizacional de una dependencia de policía en la ciudad de Lima, tuvo como objetivo evaluar la Unidad de Operaciones Especiales del Equipo Verde de la Policía Nacional del Perú para conocer su cultura institucional y el nivel de satisfacción de los colaboradores. El método cuantitativo, tipo básico- diseño correlacional utilizando un cuestionario a 169 efectivos de los citados equipos. En conclusión, la investigación mostro que existieron relaciones significativas entre ambas variables de investigación, permitiendo enfocarlas en el logro de las metas y objetivos de dicha institución.

Tafur (2021), presento el tema de motivación laboral y cultura organizacional presentada en una institución educativa cajamarquina tuvo como objetivo conocer la conexión entre las variables de investigación organizacional antes mencionadas. El método empleado fue cuantitativo- descriptivo correlacional, con diseño no experimental con corte transversal, se aplicó un cuestionario a 27 docentes. El análisis de Pearson de los resultados mostró una alta correlación de 1 y un nivel de significación de 0,00012 ( $\alpha<0,05$ ). Comparado con otras unidades de formación y los modelos de McClelland, Herzberg y Denison, se concluyó que existe una relación positiva directa entre las variables motivación laboral y cultura organizacional con coeficientes de Pearson de 1 y 0,795, respectivamente.

Román (2021), para obtener el grado de magister estudió la cultura

organizacional y la motivación en el Hospital Sabogal del Callao, cuyo objetivo fue establecer un vínculo entre la variable cultura organizacional y motivación del personal del hospital referido. Se utilizaron las herramientas motivacionales ML-ORG y Cultura Organizacional - Denison en un abordaje cuantitativo con cuestionario aplicado a 142 profesionales de la salud. En conclusión, se determinó el valor de  $p$  es  $0.01 < 0.05$  y  $p = .443$ , lo que significa que la relación entre las dos proposiciones es que cuanto mayor es la cultura de una organización, menor es la motivación de sus empleados para trabajar.

Suazo (2021), realizó su título de maestría sobre la cultura organizacional y motivación del personal de la red de salud integrativa de Lima Sur, cuyo propósito principal fue determinar si la cultura organizacional y la variable motivación de los colaboradores se relaciona entre sí. La metodología aplicada es tipo básico, cuantitativa, mediante el diseño no experimental, cuyo cuestionario se aplicó a 83 trabajadores de la DIRIS-Lima Sur. Concluye que el coeficiente Rho de Spearman, que refleja las percepciones de los colaboradores de DIRIS-Lima sobre lo que representa la cultura organizacional y los valores y creencias articulados en el contexto, fue de 0,775 en una escala de 0,000.

A nivel internacional, varios autores han contribuido con su experiencia a este estudio. Cortes & Idrobo (2022), para obtener grado de magister estudió la cultura organizacional en una empresa comercial en Santiago, Colombia. El objetivo del estudio era crear una técnica de gestión de la cultura organizacional en una distribuidora de materiales de construcción que se centrara en la sostenibilidad de la empresa en Cali. Se utilizaron métodos de investigación no experimental, descriptivo, correlacional y transversal, se aplicó un cuestionario a 67 participantes. En conclusión, los principios de gestión deben alinearse estratégicamente para influir en la gestión de la cultura de una organización y, por lo tanto, ayudar a fortalecer la posición y la reputación de la organización.

Cordero, García & Paz (2022) para obtener su grado de maestría han investigado sobre culturas organizacionales con el fin de mejorar la gobernabilidad en instituciones educativas en México y Nicaragua, cuyo objetivo es identificar los componentes más responsables de la cultura que contribuyen a la efectividad de las Instituciones ya mencionadas. La metodología utilizada es cuantitativa,

transversal, cuya muestra es no probabilístico intencional. Los resultados obtenidos promueven la igualdad de trascendencia bilateral en todas las superficies culturales planteadas y la misión como dimensión cultural dominante en ambos países.

Uliyah & Ariyanto (2021), presentó su tesis sobre la cultura organizacional de Indonesia y su motivación en el trabajo, tuvo por objetivo identificar correlaciones entre variables como cultura, competencia y motivación laboral. Metodología es de tipo básico, proceso es un diseño no experimental sencillo con una encuesta de cuestionario de 85 empleados. En resultado muestra que los colaboradores se sienten bastante responsables de las tareas asignadas, no solo en trabajos pequeños, sino haciendo lo mejor posible por obtener resultados mediante el logro óptimo en los objetivos trazados por la organización.

En el estudio de Virgiawan, Riyanto, y Endri (2021) acerca de la cultura organizacional como conciliadora antes de tomar acción ante la motivación en las actividades del personal de la compañía, el propósito fue comprender la correlación entre la cultura organizacional, la motivación. La técnica metodológica aplicada fue de enfoque cuantitativo- diseño experimental, trabajó con niveles transversales a partir del instrumento que fue aplicado a 120 funcionarios públicos de Indonesia. Los resultados que se obtuvieron fue un coeficiente de correlación de 0.70 reflejando un efecto positivo y característico en la organización fundamental con una cultura definida. Asimismo, se demostró que el tiempo es un elemento transcendental en las organizaciones debido a la prestación exigente atención en la motivación laboral facilitando el compromiso y satisfacción mediante la cultura organizativa de la institución.

En el artículo científico referido por Paais y Pattituhu (2020), sobre la correlación entre las variables, que incluía la motivación de los empleados de Indonesia y la influencia de la cultura organizacional. Metodología, nivel cuantitativa -correlacional y se aplicó un cuestionario a 155 socios comerciales de Indonesia. Los resultados obtenidos de la motivación y la variable cultura organizacional fueron positivos y significativos, con las pruebas de satisfacción de los empleados. En conclusión, la motivación y las necesidades de liderazgo de los empleados definen su cultura a través de la satisfacción, lo que impulsa los resultados comerciales.

Nadiful (2020), presentó su tesis la cultura organizacional y la motivación



laboral cuyo objetivo es comprender cómo se sentían los empleados de Pertamedikas IHC sobre el entorno de cultura organizacional y su motivación para desempeñarse bien en la compañía. En conclusión, cada organización tiene su propia forma de crear y brindar apoyo que muestre dirección, que garantice la capacidad de la organización para tener éxito, que la conecte emocionalmente con la satisfacción de los empleados, que eleve la autoestima de los empleados motivando al personal a través del compromiso.

Portilla (2020), para obtener el grado de maestría estudio la cultura organizacional del ejército - Ecuador, tuvo como propósito examinar la cultura organizacional de las fuerzas armadas para avanzar en el progreso de la entidad. La metodología es de nivel cuantitativo como cualitativo, diseño no experimental. En conclusión, el ejército ecuatoriano encarna un escenario serio de cultura organizacional que encarna una de las estrategias sustentadas como comunicación, valores, creencias, rituales militares beneficiando los objetivos institucionales fomentando una cultura definida en la organización.

Rodríguez (2020), en su estudio la cultura organizacional en las áreas administrativas de la institución educativa Víctor Midero- Ecuador, tuvo por propósito crear medidas de cultura organizacional en el trabajo de los directivos de las instituciones educativas antes mencionadas. El método es básico, cuantitativo con diseño no experimental- correlacional. El resultado mostro la aceptación de la hipótesis nula y rechazó la hipótesis de investigación puesto que el valor de significación de los resultados observados es 0,00 y el valor R es 0,634 mayor que 0,05. En conclusión, demuestra un fuerte grado de reciprocidad y verdadera equivalencia entre las dimensiones estructurales y el trabajo administrativo.

Diaz (2019), presentó su estudio de maestría la cultura organizacional en instituciones educativas mexicanas, tuvo por objetivo comprender qué categoría de organización son los indicadores de pronóstico del beneficio laboral, observados por Bochil y Jitotol, Chiapas, México. metodología aplicada es cuantitativa con carácter descriptivo, a través de análisis transversales y explicativos. El estudio concluyó que, a mayor nivel de cultura organizacional, mayores los resultados laborales que percibieron los trabajadores en la institución de educación secundaria de las regiones consideradas en el estudio.

Tras la revisión de los aportes teóricos que respaldan la investigación concerniendo la variable de cultura organizacional. Sharma & Aparicio (2022), describieron que cultura organizacional comprende a valores, creencias, costumbres de una empresa o equipo de personas que establecen un estado de vida cultural que involucre el comportamiento eficiente de la organización. Sin embargo, Mendoza et.al. (2020), refieren que los valores, creencias y percepciones influyen esencialmente para definir la cultura organizacional.

Por otra parte, Yopán, et.al. (2020), describió la cultura organizacional como la identidad colectiva distintiva de la organización puesto que proporciona una personalidad y permite diferenciarse de los demás. Sobre las características de cultura organizacional. En cambio, Tome, (2019) expresa que la cultura organizacional enfatiza con las reglas de reciprocidad proporcionadas por los miembros de una institución que tienen como objetivo aclarar, valores y políticas corporativas y fomentar la formación de identidad mediante el fortalecimiento del compromiso, la satisfacción y la sensación de seguridad. Por otro lado, Ramírez, (2019) la cultura organizacional puede generar un sentido de pertenencia y compromiso con la organización, o puede dificultar la adaptación al cambio moviliza a los actores clave como los asociados.

Schein (2015), propuso la existencia de tres niveles de cultura organizacional; (a) Cultura clan, las personas son valoradas por su compromiso, trabajo en equipo y cuidado mutuo la organización se asemeja a una gran familia o clan, donde existen relaciones cercanas y colaborativas; (b) Cultura jerárquica, se valoran la estructura y la autoridad, así como la estabilidad y el control la organización, se estructura de manera jerárquica donde las decisiones y el poder están centralizados en la cúpula directiva; (c) Cultura de mercado, se valoran la eficiencia, la competitividad y la orientación a los resultados, la organización se enfoca en la competencia y en los resultados económicos. Es importante destacar que no existe una cultura organizacional "mejor" o "peor", sino que cada una se adecua a la precisión y objetivos específicos de la compañía.

En cuanto a la primera dimensión relaciones interpersonales, Saldaña (2021), describió las relaciones interpersonales expresivas y que formula sus pensamientos, opiniones o sentimientos de manera efectiva y segura sin interrumpir

o molestar a los demás cuando existen distracciones u obstáculos que se pueden superar sin agredir a la otra persona. En cambio, Rubin (2019), las relaciones interpersonales como un proceso dinámico y recíproco entre dos o más individuos se adaptan y ajustan a sus comportamientos, pensamientos y emociones en función de la interacción. Sin embargo, Guerrero y Arona (2015), precisaron que las relaciones interpersonales como enlaces emocionales y afectivos se establecen entre dos o más personas y que se caracterizan por la comunicación, la confianza, el apoyo mutuo y la reciprocidad en las acciones.

Por otro lado, Gamboa (2016), las relaciones interpersonales como interacciones entre personas que se basan en la cognición, las actitudes y los comportamientos adquiridos a través de experiencias previas y que influyen en las interacciones futuras. En cierto modo, Hernández-Sampieri et al (2014), aluden que las relaciones interpersonales como las conexiones que se establecen entre personas, en las que se comparten experiencias, sentimientos, pensamientos y se establecen normas de comportamiento. Por el contrario, Katz y Kahn (2014), refieren que las relaciones interpersonales es la interacción social y el intercambio de información, ideas, emociones y apoyo entre los miembros de una organización. Por otra parte, Robbins y Judge (2013), refirieron que las relaciones interpersonales en la cultura organizacional promueven un buen ambiente que fomenta la comunicación abierta y la resolución constructiva de conflictos.

Mediante la segunda dimensión decisiones, Prado y Artica (2019) describieron que un sistema bien estructurado en la organización considera que es un procedimiento cognitivo que involucra la búsqueda y valoración de alternativas que ocupen posiciones de liderazgo que aportan su experiencia, inteligencia, creatividad, cautela y sensibilidad y que sus decisiones sean a menudo correctas porque enriquece sus habilidades intuitivas en el procedimiento al tomar decisiones. Sin embargo, Requejo y Sánchez (2019), consideran que las decisiones son trascendentales en cualquier organización, su rol es decisorio constantemente, las autoridades reconocen una jerarquía de respeto procesos eligiendo la mejor opción y la implementación de la decisión elegida. Al mismo tiempo, Schein (2015), afirma que la toma de decisiones está influenciada por las experiencias, interacciones previas entre los miembros organizacionales, así como por las normas y valores

compartidos que definen la cultura organizacional.

En la tercera dimensión comunicación; Daft (2020), refirió que el intercambio de información, ideas, emociones a través de los diversos canales comunicativos tanto formales como informales, facilita una comunicación efectiva y es esencial para el éxito organizacional. Schein (2015), describe la comunicación como “un procedimiento en el que los segmentos de la compañía intercambian información, ideas y opiniones a través de canales formales e informales que enfatizan la importancia de una comunicación clara, efectiva y bidireccional para lograr una cultura organizacional estable y cohesionada. Asimismo, Robbins (2017), define la comunicación organizacional, al intercambio de información y mensajes a través de un procedimiento transmitido y recibido con el fin de coordinar acciones, compartir conocimientos y crear relaciones laborales saludables.

En la cuarta dimensión recompensas y sanciones; Schein (2015), afirmó que los mecanismos empleados por las compañías al incentivar a los empleados a actuar de acuerdo con los valores y normas establecidas en su cultura. Sin embargo, Pink (2013) refirió que las recompensas pueden ser en forma de dinero, bienes o beneficios adicionales. Estas recompensas pueden incluir el reconocimiento por rendimiento individual o grupal, mientras que las sanciones pueden incluir la pérdida de privilegios o el castigo por incumplimiento de normas y estándares establecidos. Mientras tanto, Ouchi (2009), sostiene que las recompensas y sanciones organizacionales ayudan a establecer un sistema de control y motivación interna en la organización.

Se presentan teorías que sustentan la investigación de la variable, motivación laboral, Chiavenato (2019) sostuvo que, si te enfocas en las cosas positivas, encuentras sentido a lo que haces y mantienes una mentalidad abierta encontrando la motivación necesaria para alcanzar tus metas profesionales (Chiavenato, 2019).

En la primera dimensión desmotivación, Fowler (2017), expresó que la desmotivación ocurre cuando las personas no tienen claridad sobre sus objetivos, carecen de autonomía o sienten una falta de competencia en la tarea que realizan. De la misma manera Kohn (2015), argumentó que las recompensas externas, como los premios o incentivos, pueden generar una desmotivación en las personas a

largo plazo, ya que se centran en obtener la recompensa en lugar de disfrutar del proceso o actividad en sí misma. Por su parte, Pink (2013), la desmotivación se debe a una falta de alineación entre las motivaciones intrínsecas de las personas y las motivaciones extrínsecas que provienen del entorno laboral o social. Sin embargo, García (2013) afirma que la negatividad en el lugar de trabajo se puede definir como una disminución o pérdida de interés, entusiasmo o compromiso de los empleados hacia su trabajo y las organizaciones, lo que produce una disminución del rendimiento y calidad del trabajo.

La segunda dimensión satisfacción laboral, Robbins y Judge (2017), aludió que un estado emocional positivo que resulta de las evaluaciones subjetivas de los empleados sobre su trabajo y experiencia laboral en general. Sin embargo, Chiavenato (2017), manifiesta que los niveles de satisfacción ayudan a mantener una cultura laboral positiva con entusiasmo y responsabilidad personal, mientras atrae y conserva el talento en la organización. Entre tanto, Mochon & Saez (2014) manifestaron que se refiere al comportamiento general de los asociados en relación con su trabajo. También Locke (1976), preciso que esta percepción puede estar influenciada por varios factores, como el salario, oportunidad de crecimiento profesional, un ambiente laboral positivo. La satisfacción laboral es un aspecto importante de la motivación laboral porque las personas que están satisfechas con sus trabajos tienden a ser más productivas, leales y leales a su organización.

En la tercera dimensión motivaciones intrínsecas, Sabogal, et. al. (2021), describen las motivaciones intrínsecas se refieren al deseo natural que tiene una persona de explorar, aprender y desarrollar sus habilidades. Estas motivaciones se originan desde el interior de la persona y son impulsadas por la necesidad de crecimiento y autorrealización. En cambio, Chiavenato (2019) sostiene que cuando las personas se motivan intrínsecamente cuando se comprometen, encuentran interés y desafío personal en las actividades que los satisfacen laboralmente. En tanto, Pink (2009) una persona intrínsecamente motivada está basada en la satisfacción interna y el deseo de autosuperación proporcionando un sentido de logro, autodeterminación y crecimiento personal. Es una fuerza motivadora que surge de la propia gratificación y del sentido de logro personal que se experimenta al completar una tarea o alcanzar una meta (Deci & Ryan, 2000).

En la cuarta dimensión motivación extrínseca, Saucedo (2019), la conducta intrínsecamente motivada es conducta espontánea por el placer que produce, por la satisfacción que evoca en el sujeto. Vásquez y López (2019), alude que la motivación extrínseca se orienta a perseguir recompensas externas. Chiavenato (2017), describe que una persona es extrínsecamente motivada cuando involucra el logro de objetivos en un comportamiento relacionado al dinero, esfuerzo verbal y otros comportamientos apropiados que facilite el logro de objetivos. Vallerand (1997) define la motivación extrínseca como una forma de motivación impulsada por factores externos, como recompensas económicas, aprobación social o reconocimiento público. En este tipo de motivación, las personas realizan una actividad con la expectativa de recibir algo externo a cambio.

El Decreto Legislativo 1267, tiene una influencia importante en la cultura organizacional en la Policía Nacional del Perú (PNP), normativa presenta un impacto significativo en las dependencias policiales de Perú, ayuda a establecer una identidad común dentro de la institución y fomenta la adhesión a sus principios y valores. También presenta los valores institucionales, que se rigen en la conducta de los efectivos policiales, como la honestidad, la responsabilidad, el respeto, la disciplina y la justicia formando parte en cultura organizacional en todos los integrantes de dicha entidad.

Considerando los símbolos y distintivos institucionales, estos elementos son utilizados para distinguir a sus miembros representando la identidad de la institución. Su uso y respeto refuerzan la cultura organizacional de la PNP, generando sentido de pertenencia y unidad entre sus miembros siendo los lemas y efemérides institucionales como "Aliados por tu seguridad" refuerzan los valores y la misión de la PNP, promoviendo la identificación y el compromiso de sus miembros con la institución.

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación fue tipo básico por ello se relaciona y explica desde un trasfondo teórico que permite describir, relacionar y explicar la situación conforme lo propuesto por Bisquerra (2004), Carrasco (2006), Mejía (2008), Hernández et al. (2010), Sánchez y Pongo (2014).

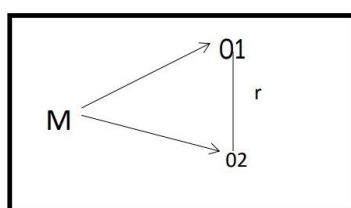
El nivel del estudio fue descriptivo correlacional porque describe los tamaños y estructuras de las variables y relaciona una variable con otra de condición causa y efecto (Sanchez y Pongo, 2014).

El enfoque es cuantitativo, según Kerlinger y Lee (2002), comienza con la suposición que potencia todos los datos cuantitativos y fueron validados con un diseño de estudio apropiado para medir variables en un entorno dado, analizar las medidas y sacar conclusiones.

En cuanto al diseño no experimental, para Carrasco (2019), es un conjunto definido y propuesto por estrategias metodológicas en el perfeccionamiento del proceso de investigación. Al respecto Valderrama (2014), refiere que el diseño no experimental de la investigación es una estrategia o plan para recopilar datos, responder preguntas, lograr objetivos y aceptar o rechazar hipótesis nulas.

#### Figura 1.

*Esquema correlacional*



*Nota.* Se presenta:

M = Muestra correspondiente a efectivos policiales de una comisaría PNP.

O1 = Cultura organizacional

O2 = Motivación laboral

R = Correlación de ambas variables de investigación

### **3.2. Variables y operacionalización**

Para Hernández y Mendoza (2018), la manera de aplicar una encuesta facilita el procedimiento en la medición de las variables de estudio.

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

**Definición conceptual:** Mediante una cultura organizacional implantada en valores, costumbres se atizan conductas positivas que implanten estrategias y facilitan mayor productividad interna y mayores expectativas a la organización (Angulo, 2018).

**Definición operacional:** Olmos y Socha (2006), las medidas se efectúan a través de un cuestionario de cultura organizacional conformado por 20 ítems midiendo las dimensiones en una escala de Likert (1932).

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

**Definición conceptual:** Es un impulso o incentivo que lleva a una persona a realizar su trabajo de manera eficiente y con compromiso. Es el deseo intrínseco o extrínseco de cumplir con las tareas y metas laborales, sentirse satisfecho con el trabajo realizado y buscar la excelencia en las actividades laborales (Jamal y Anwar, 2021).

**Definición operacional:** La motivación laboral se refiere al conjunto de factores que impulsan a los individuos a realizar su trabajo de manera efectiva y comprometida (Cárdenas, 2019). Puede ser entendida como el conjunto de estímulos internos y externos que llevan a una persona a buscar la satisfacción personal y profesional formado por 20 ítems midiendo las dimensiones en una escala de Likert (1932).

### **3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis**

Para Quezada (2010), población es un conjunto de individuos aportantes de información sobre el fenómeno que se estudia. Está constituida por 70 efectivos de una dependencia policial del Distrito de Paiján, La Libertad-2023.

Según lo manifestado por Bernal (2016), una muestra es parte de un conjunto seleccionado. Medir y observar objetos cambiantes para obtener datos de



investigación. De acuerdo con lo planteado por Castro (2003), la muestra es dividida en muestra probabilística y muestra no probabilística.

Es poco probable que la elección de los participantes de la investigación dependa de los estándares específicos de los investigadores, esto significa que no todos los grupos de población tienen acceso a la investigación.

### **Unidad de análisis**

En la presente investigación, la unidad de análisis está constituida por un efectivo de una dependencia policial del distrito de Paiján, en La Libertad.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Como criterios de inclusión, entre otros aspectos determinantes acerca de la consideración de los integrantes del cuerpo de informantes, en la presente, se consideró una serie de requisitos y habilidades, tales como la experiencia, siempre y cuando hayan laborado al menos 6 meses en el destacamento policial y se encontraron presentes al realizarse la aplicación del cuestionario de la encuesta prevista.

### **3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos**

Para Carrasco (2019), un método es un conjunto de reglas y pautas que guían a un investigador a través de todas las fases de la exploración científica. La selección de tecnologías es un proceso sencillo para los investigadores porque pretende adquirir conocimiento previo de la aplicabilidad y aplicación de las tecnologías como herramientas de procedimiento y estratégicas

#### **Validez**

Para la validez del instrumento se tuvo en cuenta el juicio de tres jueces expertos en el tema de investigación. Obteniendo con ello que los instrumentos presentaron validez de contenido (ver Anexo N° 4).

#### **Confiabilidad**

Se evaluó la confiabilidad tomando en consideración en qué medida hay consistencia interna entre los ítems de acuerdo con sus varianzas. Para ello se utilizó el coeficiente Alfa (Cronbach, 1951). Su interpretación se puede realizar de la siguiente manera;

**Tabla 1.***Maneras de cómo se puede interpretar el Alfa resultante*

Coeficiente Alfa	Interpretación
$\alpha < 0,5$	Es inaceptable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Es pobre
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Es cuestionable
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Es aceptable
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Es bueno
$0,9 \leq \alpha \leq 1$	Es excelente

*Nota.* Extraído de George y Mallery (2003)

En la tabla se observan las posibles interpretaciones que podría tomar el coeficiente Alfa en caso se ubique en alguno de los rangos que existen.

**Tabla 2.***Coeficiente Alfa sobre el instrumento de la variable: Cultura organizacional*

Coeficiente Alfa	N de elementos
0,936	20

*Nota.* Elaboración propia

El coeficiente Alfa resultante fue de 0,936. Por lo cual los 20 ítems sobre cultura organizacional mostraron excelente confiabilidad.

**Tabla 3.***Coeficiente Alfa sobre el instrumento de la variable: Motivación laboral*

Coeficiente Alfa	N de elementos
0,937	20

*Nota.* Elaboración propia

En lo correspondiente al instrumento sobre motivación laboral se obtuvo un Alfa de 0,937. De manera que sus 20 ítems presentaron excelente confiabilidad.

### 3.5. Procedimientos

En primer lugar, se procedió a la entrega de una carta de presentación para la autorización de aplicar la encuesta a los funcionarios del departamento policial de Paiján, en La Libertad. A su vez, se explicó a los encuestados el objetivo de la investigación. Asimismo, se pidió su colaboración de forma voluntaria y anónima para respetar su deseo de participación. De esta manera se pasó a aplicar en persona los instrumentos. De manera que las respuestas dadas, posteriormente, se colocaron organizadamente a un *Excel*.

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

Por un lado, se empleó *Microsoft Excel* Versión 2021. Este programa permitió organizar las respuestas de los encuestados colocándolas de manera que se correspondan con cada una de las preguntas. Posteriormente se realizó las sumas de las respuestas para sintetizar lo hallado en cada variable y dimensión. Luego se pasó a transformar las sumas en niveles mediante la técnica de baremación mediante rangos.

Por otro lado, se aplicó el programa *SPSS* versión 26. Mediante este programa se extrajo la base de datos del *Excel*, para luego acondicionarla, procesarla y generar los resultados descriptivos y los inferenciales. Los resultados inferenciales incluyen tablas de normalidad y posteriores pruebas de Spearman no paramétricas; los resultados descriptivos son tablas de frecuencias y porcentajes.

### **3.7. Aspectos éticos**

La presente investigación fue efectuada tomando en cuenta los principios y valores de acuerdo con las normativas solicitadas por la universidad. De tal manera que se procedió a hacer la recolección de la bibliografía procurando realizar las citas y referencias de los autores que fueron considerados. Asimismo, se protegió el anonimato de los encuestados, así como su deseo a participar o no en la investigación. También se trató de controlar de la mejor manera posibles sesgos que empeñaran la presentación de los resultados. Por otro lado, en el estudio se aplicó el formato APA séptima edición, generando precisión en la entrega del estudio.

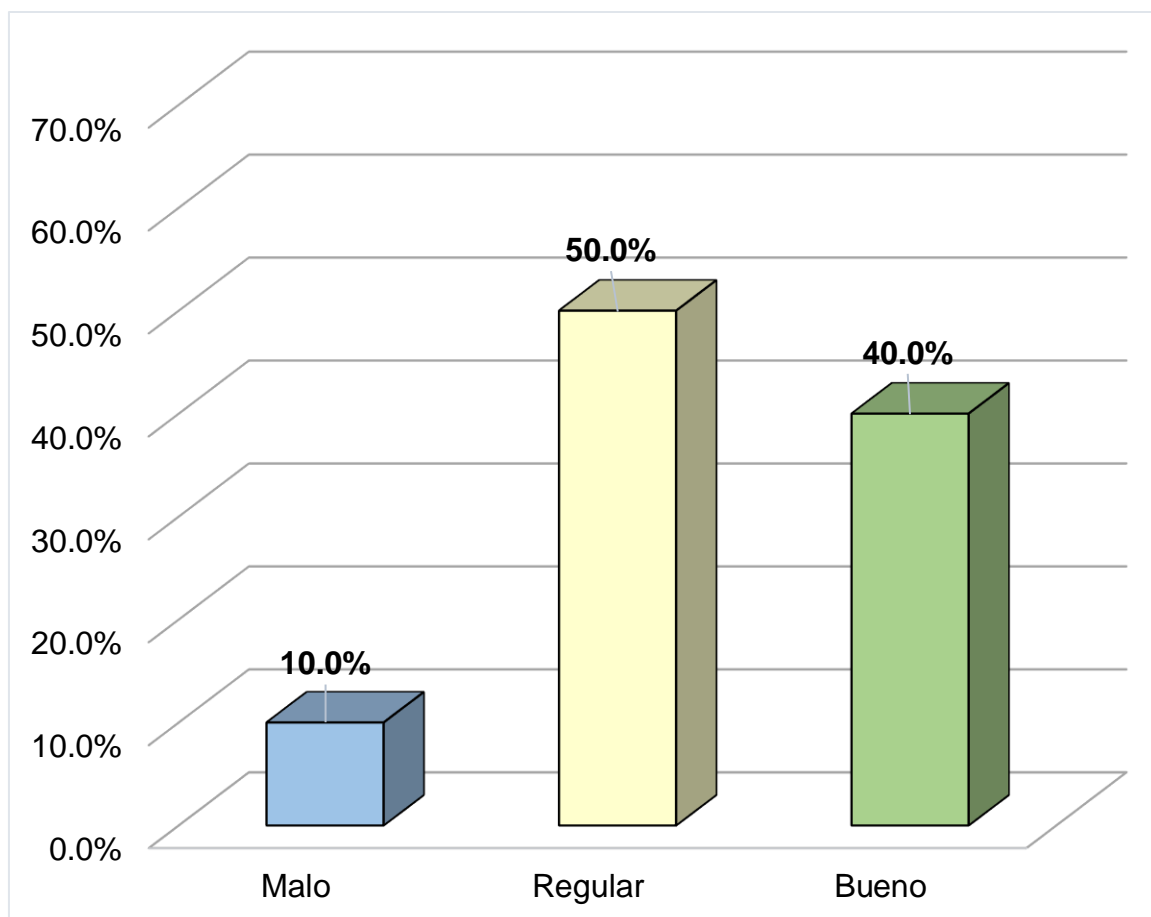
## IV. RESULTADOS

### 4.1. Resultados descriptivos

En relación a los resultados descriptivos se presentaron gráficos de porcentajes que indican en qué medida se presentaron los niveles de cada variable y dimensión.

**Figura 2**

*Porcentajes sobre la variable 1: Cultura organizacional*

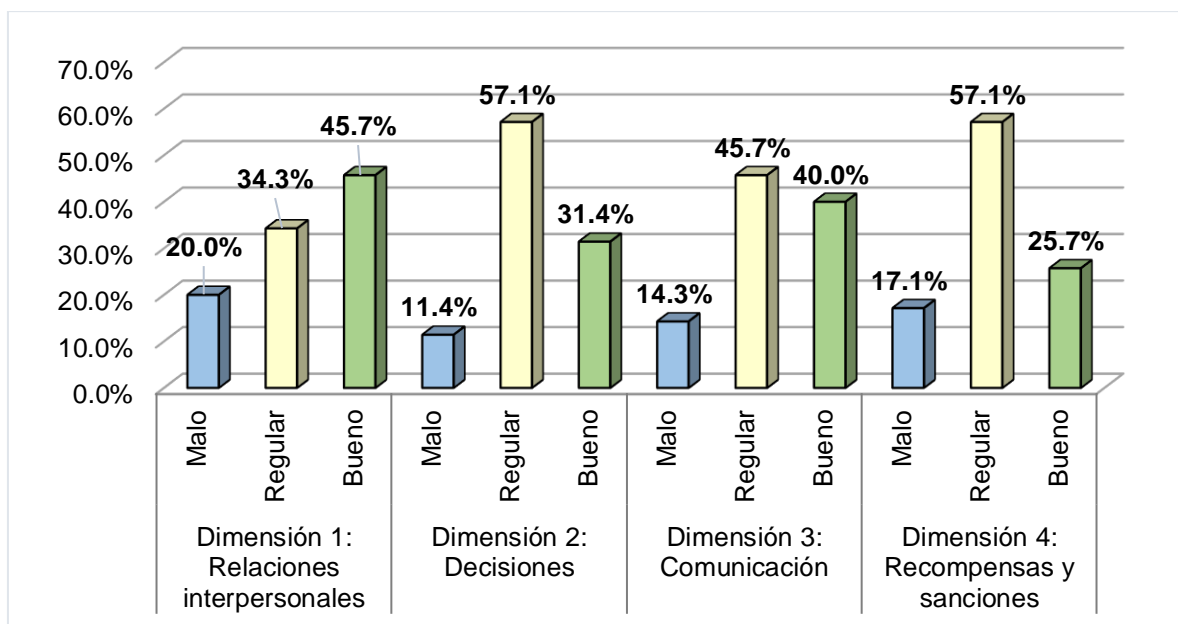


*Nota.* Elaboración propia

Según la figura se muestra que la mitad de los efectivos policiales (50,0%) consideró que hubo un nivel regular de cultura organizacional en la dependencia policial. Se aprecia también que casi las dos terceras partes de los encuestados (el 60,0%) indicó que hubo una cultura organizacional de nivel malo y nivel regular, demostrando con esto que no se llegó a establecer una cultura organizacional adecuada a los requerimientos de la dependencia policial.

**Figura 3**

*Porcentaje sobre las dimensiones de manejo de las Variable 1: Cultura organizacional*



*Nota.* Elaboración propia

Tal como se observa en la figura, al respecto de la primera dimensión, casi la mitad de los efectivos policiales encuestados (45,7%) consideró que hubo buenas relaciones interpersonales en la dependencia policial. No obstante, más de la mitad (54,3%) consideró que las relaciones interpersonales fueron de nivel malo y nivel regular, por lo cual dieron a conocer que las relaciones interpersonales faltan mejorar.

Por otro lado, en lo correspondiente a la dimensión 2, se aprecia que, un poco más de la mitad de los encuestados (57,1%) expresó que hubo un nivel regular en cuanto a las decisiones que se tomaron en la dependencia policial. Asimismo, un poco más de las dos terceras partes (68,5%) consideró que las decisiones tomadas fueron entre malas y regulares. De manera que no se llegó a consolidar decisiones lo suficientemente pertinentes para una adecuada organización.

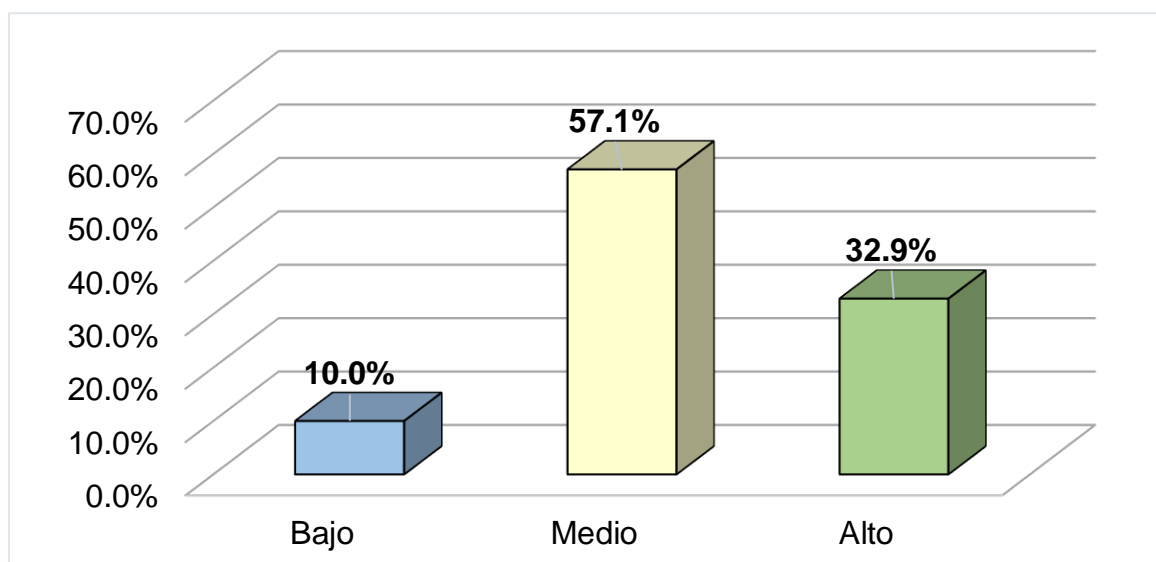
Al respecto de la tercera dimensión, se observa que, casi la mitad de los efectivos policiales encuestados (45,7%) consideró que la comunicación realizada en la dependencia policial resultó regular. A su vez, se observa que más de la mitad de los encuestados (60,0%) indicó que la comunicación fue entre mala y regular,

de manera que la comunicación no llegó a cumplir con lo esperado para el dinamismo en las acciones policiales.

Por su parte, en lo tocante a la cuarta dimensión, se evidencia que un poco más de la mitad de los encuestados (57,1%) consideró que la manera en que se manejó las recompensas y sanciones en la dependencia policial fue regular. Asimismo, prácticamente las tres cuartas partes de los encuestados (74,3%) indicó que el manejo de las recompensas y sanciones tuvo un nivel malo y regular. Por lo cual, en mayor medida, no se llegó a establecer un adecuado manejo acerca de las recompensas y sanciones.

**Figura 4**

*Porcentajes sobre la variable 2: Motivación laboral*

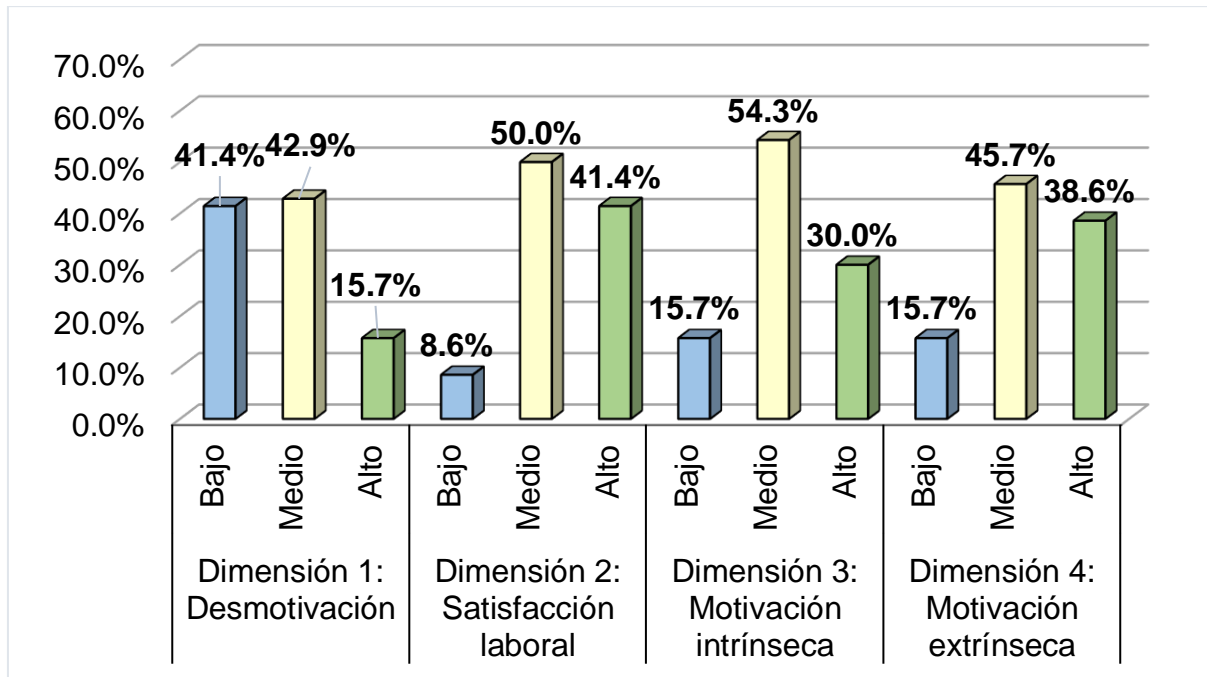


*Nota.* Elaboración propia

En la figura se observa que un poco más de la mitad de los efectivos policiales encuestados (57,1%) consideró que hubo un nivel medio de motivación laboral en la dependencia policial. A su vez, prácticamente las dos terceras partes de los efectivos policiales (67,1%) no se consideró que hubiese un nivel alto de motivación laboral. De manera que para la mayoría de los efectivos policiales la motivación laboral faltó cumplir con sus expectativas.

**Figura 5**

Porcentajes sobre las dimensiones de manejo de la variable 2: Motivación laboral



Nota. Elaboración propia

Según lo que se observa en la figura, al respecto de la primera dimensión, hubo similar cantidad de efectivos policiales que consideraron que hubo un nivel medio de desmotivación (42,9%) y un nivel bajo del mismo (41,4%), siendo ambos una cantidad muy grande en comparación a los que indicaron que hubo un nivel alto de desmotivación (15,7%).

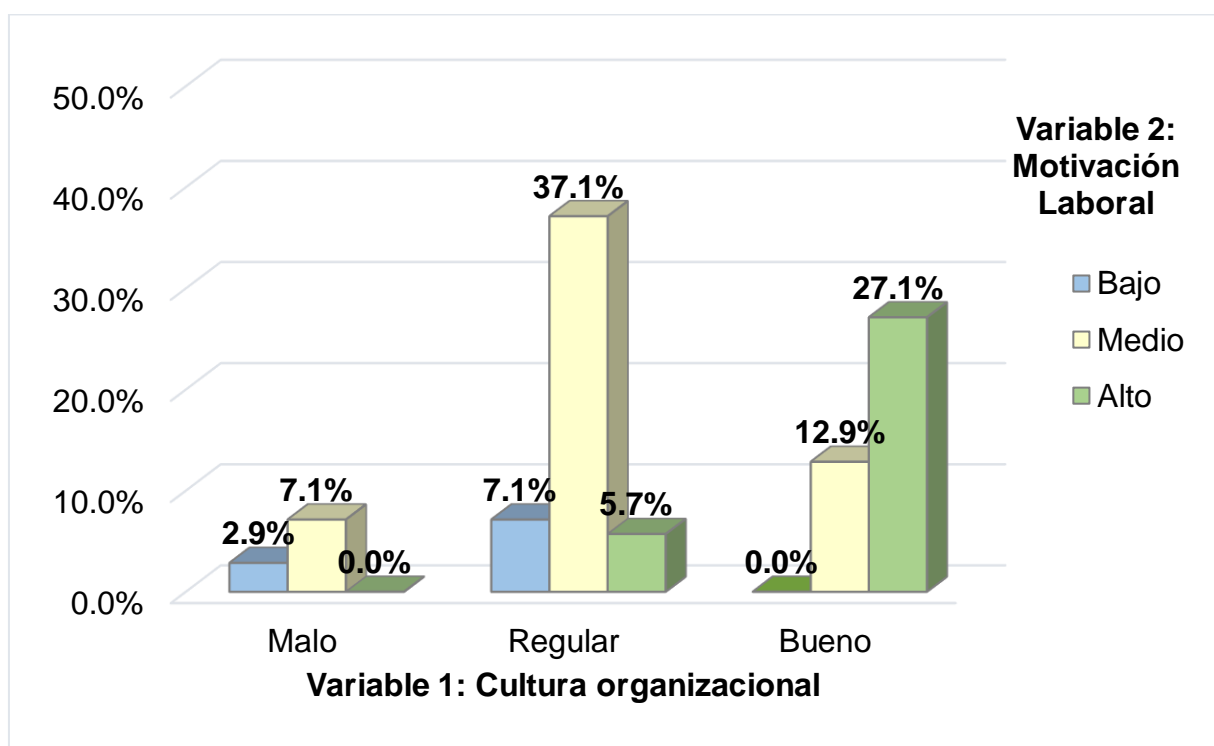
Por otro lado, al respecto de la dimensión 2, se mostró que, de acuerdo con la mitad de los efectivos policiales (50,0%), hubo un nivel medio de satisfacción laboral en la dependencia policial. Asimismo, más de la mitad de los efectivos policiales (58,6%) indicó que la satisfacción laboral no llegó al ritmo de ser alta, denotando que principalmente hubo presencia de inadecuada satisfacción.

A su vez, con relación a la tercera dimensión, un poco más de la mitad de los efectivos policiales consideró que hubo un nivel medio de motivación intrínseca en la dependencia policial. Asimismo, un poco más de las dos terceras partes (70,0%) indicó que la motivación intrínseca fue de nivel bajo y medio. De manera que la motivación intrínseca no llegó a ser del todo la esperada.

Por su parte, en lo concerniente a la cuarta dimensión, casi la mitad de los efectivos policiales encuestados (45,7%) indicó que la motivación extrínseca que tuvieron fue de nivel medio. Asimismo, casi las dos terceras partes de los encuestados (61,4%) consideró que la motivación extrínseca no fue de nivel alto. Por lo cual la motivación extrínseca mostró que fue mayoritariamente deficiente.

**Figura 6.**

*Porcentajes entre la variable 1: Cultura organizacional y la variable 2: Motivación laboral*



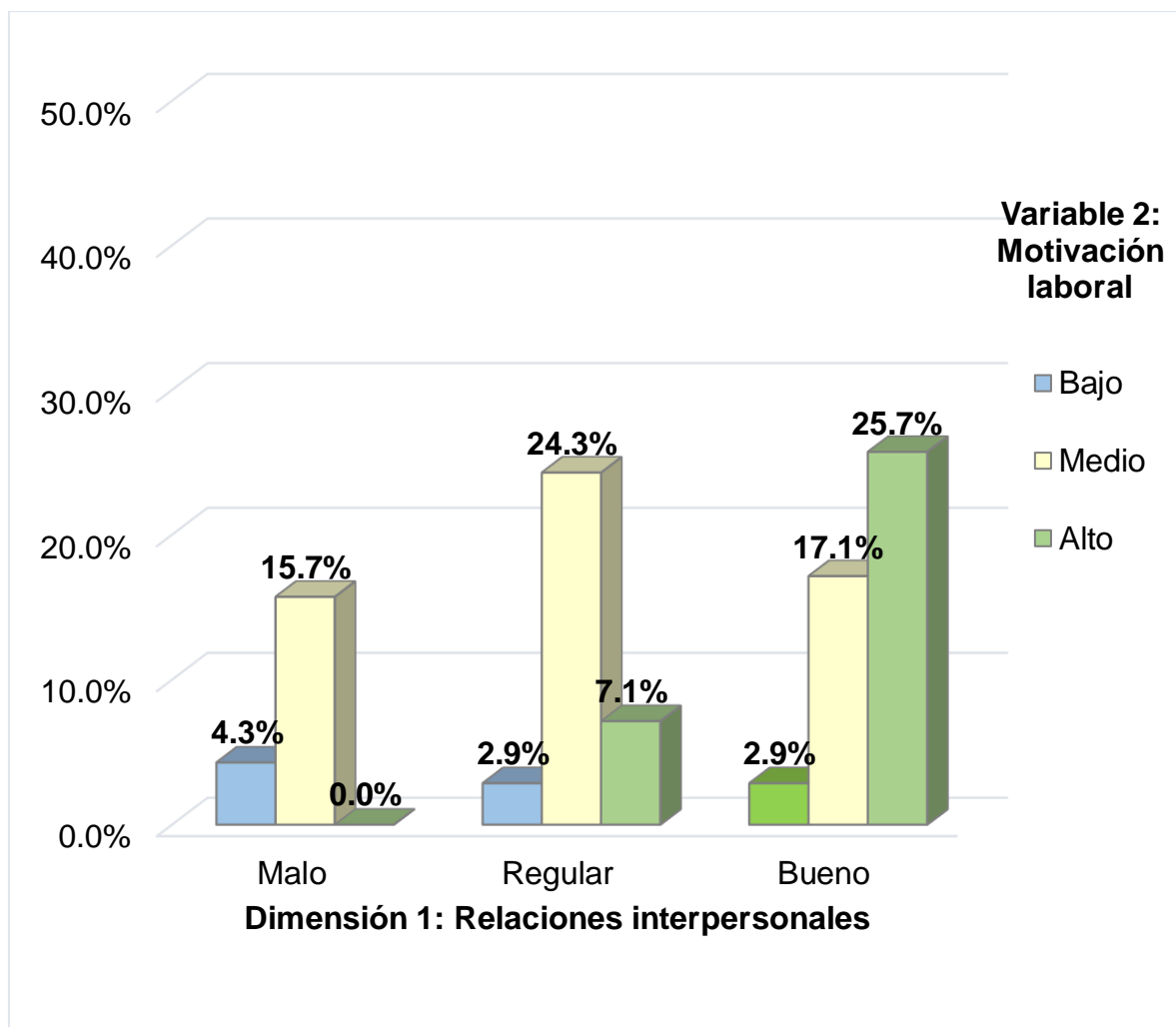
*Nota.* Elaboración propia

Según se muestra en la figura, un poco más de la tercera parte de los efectivos policiales (37,1%) indicó que hubo un nivel regular de cultura organizacional y un nivel medio de motivación laboral. A su vez, casi la tercera parte (27,1%) consideró que hubo un nivel bueno de cultura organizacional y un nivel alto de motivación laboral. Mostrando con ello que la distribución de niveles sobre la cultura organizacional y la motivación laboral mostró cierta asociación.



**Figura 7.**

*Porcentajes entre la dimensión 1: Relaciones interpersonales y la variable 2: Motivación laboral*

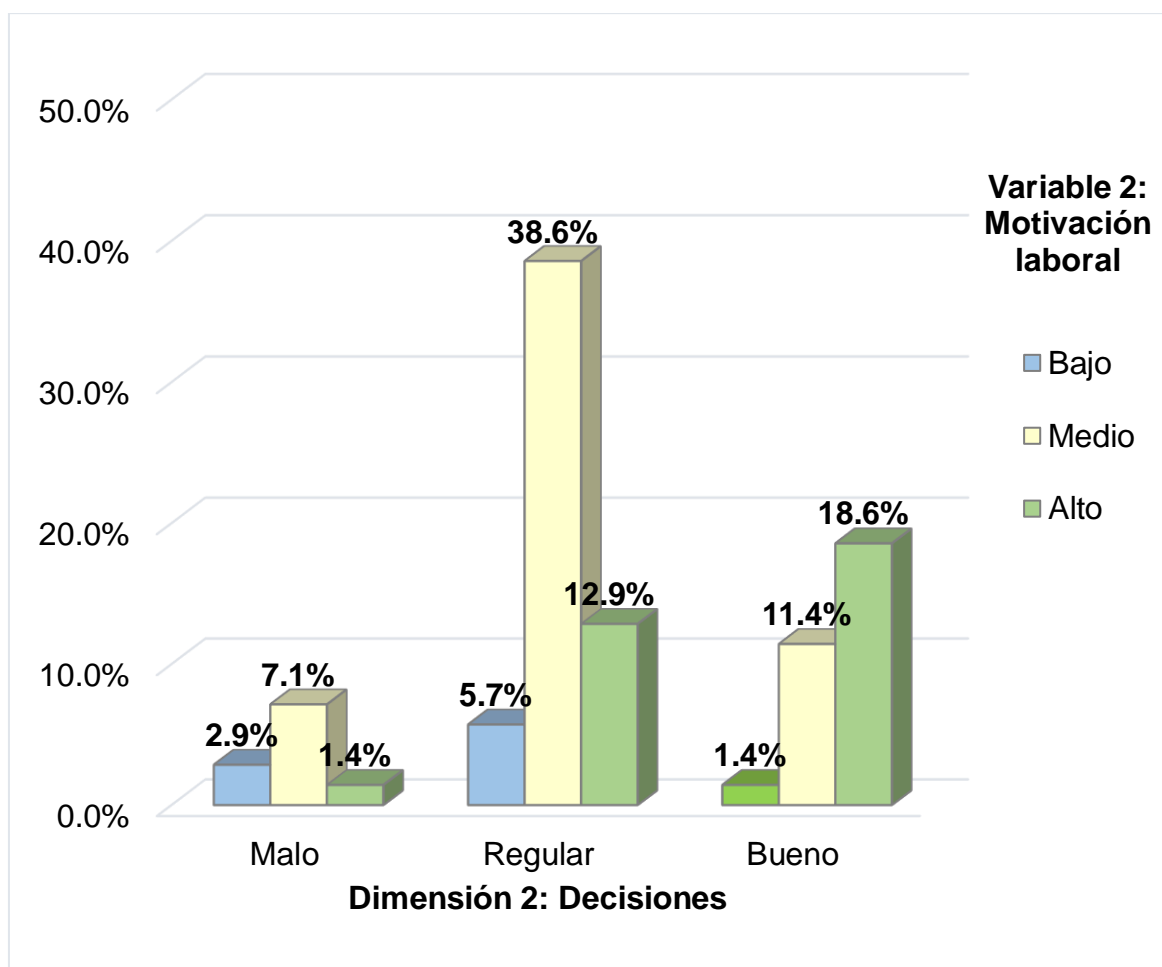


*Nota.* Elaboración propia

En la figura se observa que un poco más de la cuarta parte de los efectivos policiales encuestados (25,7%) mencionó que hubo un nivel bueno de relaciones interpersonales y un nivel alto de motivación laboral. Por su parte, casi la cuarta parte de los encuestados (24,3%) indicó que hubo un nivel regular de relaciones interpersonales y un nivel medio de motivación laboral. De manera que esta disposición de niveles fue conformando una asociación entre las relaciones interpersonales entre los policías y la motivación laboral que experimentaron.

**Figura 8.**

*Porcentajes entre la dimensión 2: Decisiones y la variable 2: Motivación laboral*

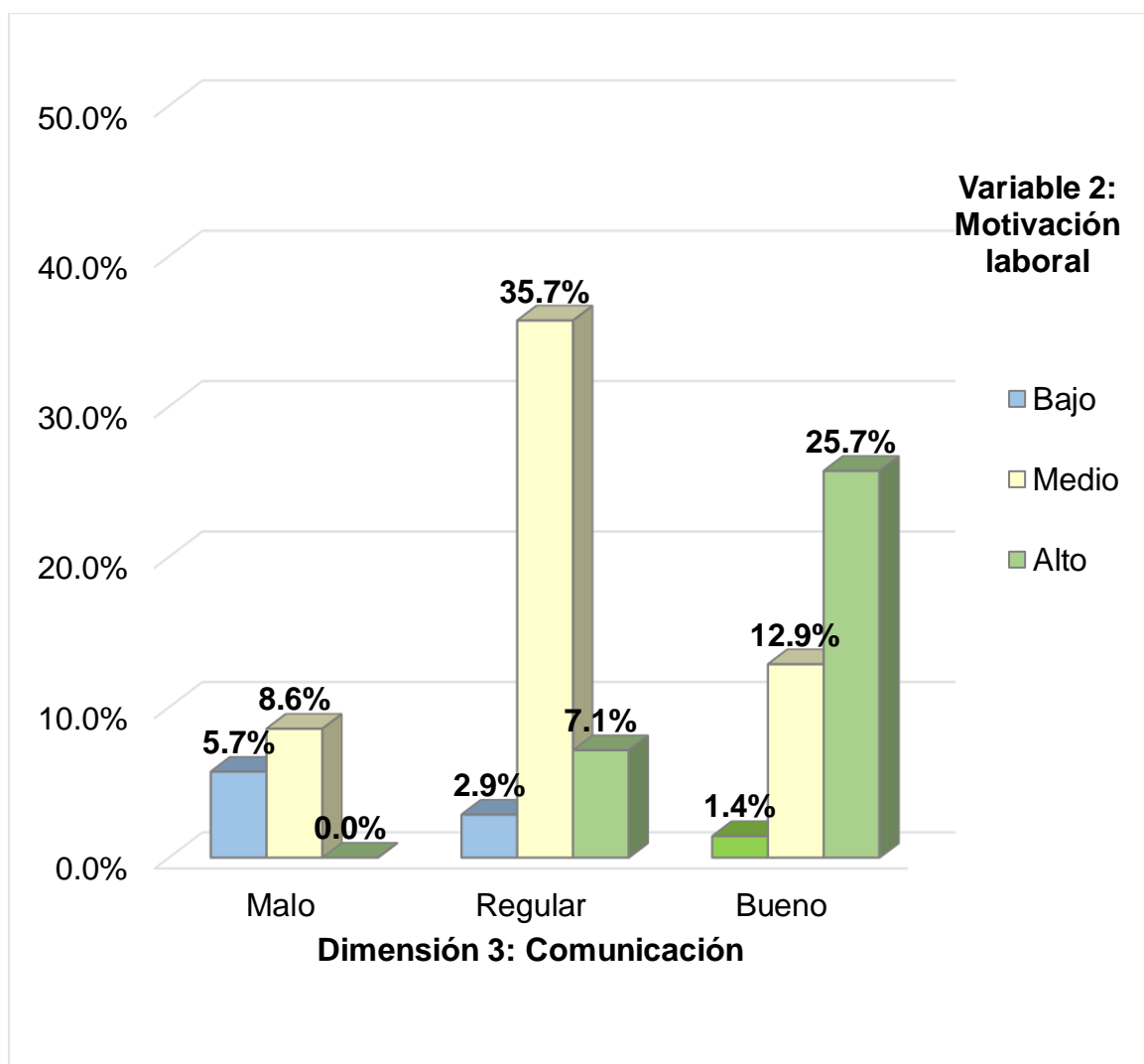


*Nota.* Elaboración propia

Conforme se observa en la figura, un poco más de la tercera parte de los efectivos policiales encuestados (38,6%) consideró que hubo un nivel regular de decisiones y un nivel medio de motivación laboral. Por su parte, casi la quinta parte de los encuestados (18,6%) indicó que hubo un nivel bueno de decisiones y un nivel alto de motivación laboral. Por lo cual, de acuerdo con esta disposición de niveles se fue conformando una asociación entre la manera en que se tomaron las decisiones y la motivación laboral en la dependencia policial.

**Figura 9.**

*Porcentajes entre la dimensión 3: Comunicación y la variable 2: Motivación laboral*

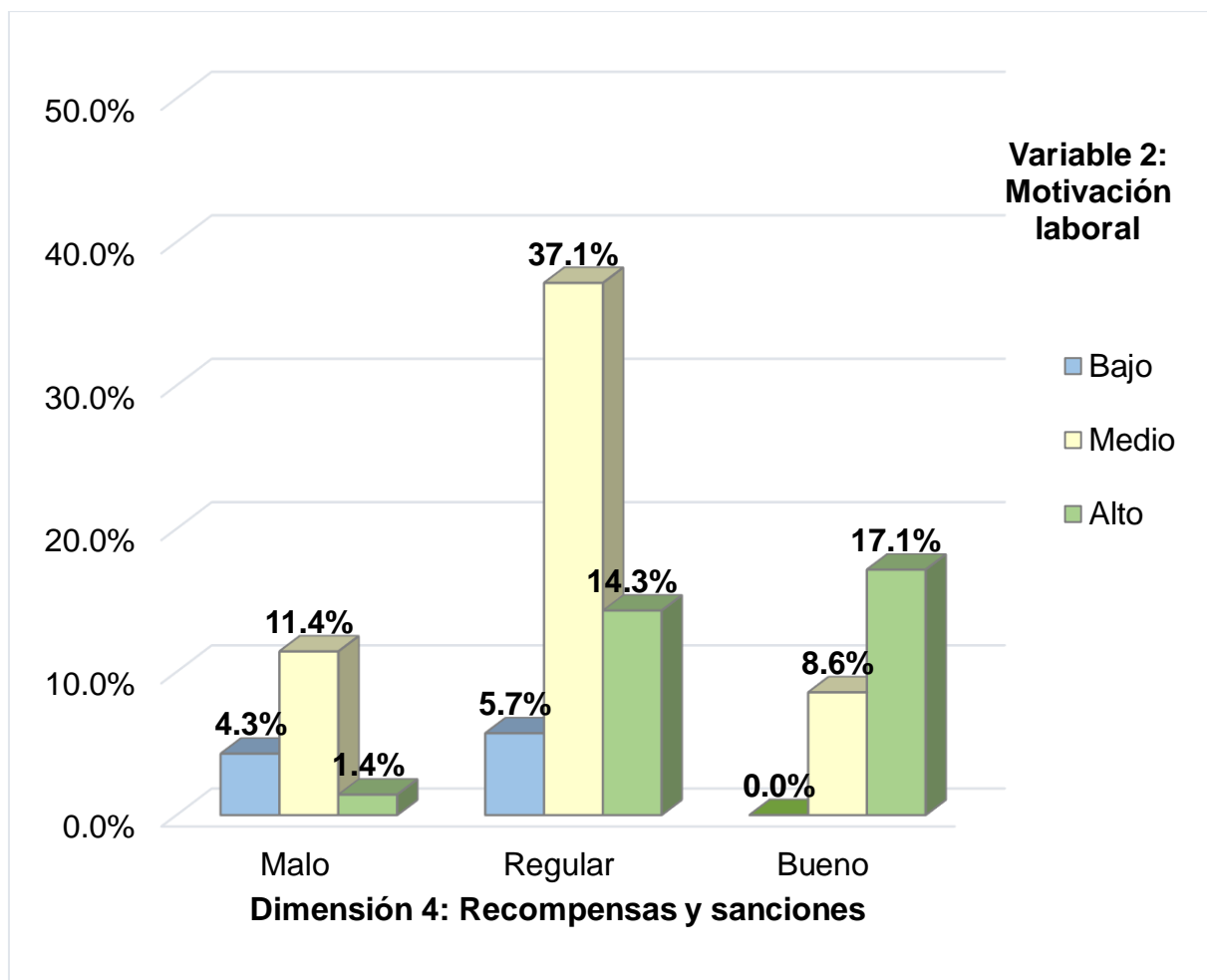


*Nota.* Elaboración propia

Según se muestra en la figura, un poco más de la tercera parte de los efectivos policiales (35,7%) mencionó que hubo un nivel regular acerca de la comunicación organizacional y hubo un nivel medio de motivación laboral. A su vez, un poco más de la cuarta parte de los encuestados consideró que hubo un nivel bueno de comunicación organizacional y hubo un nivel alto de motivación laboral. Denotando con ello que la distribución de niveles sobre la forma en que se realizó la comunicación y la motivación laboral mostraron cierta asociación.

**Figura 10.**

*Porcentajes entre la dimensión 4: Recompensas y sanciones, y la variable 2: Motivación laboral*



Nota. Elaboración propia

Según se observa en la figura, un poco más de la tercera parte de los efectivos policiales (37,1%) consideró que hubo un nivel regular de recompensas y sanciones y hubo un nivel medio de motivación laboral. Por su parte, casi la quinta parte de los encuestados (17,1%) mencionó que hubo un nivel bueno de recompensas y sanciones y hubo un nivel alto de motivación laboral. Por lo cual, de acuerdo con esta disposición de niveles se fue conformando una asociación entre la forma en que se efectuó las recompensas y sanciones, y la motivación laboral en la dependencia policial.

## 4.2. Resultados inferenciales

Para los resultados inferenciales se consideró la utilización de un nivel de significancia estadística de 0,05. Primeramente, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov al tener una muestra de datos mayor a 50 y estarse evaluando la existencia de distribución normal (Valdés et al., 2019). De darse el caso de encontrarse distribución normal, posteriormente, debería aplicarse la estadística paramétrica, con la prueba de Pearson en la evaluación de las hipótesis correlacionales. De lo contrario, de no encontrarse distribución normal, sería pertinente emplear la estadística no paramétrica, con la prueba de Spearman. Por su parte, el coeficiente de correlación resultante se evaluó de acuerdo con los criterios indicados por Hernández y Mendoza (2018).

### Prueba de normalidad

H1. En los datos acerca de la cultura organizacional o la motivación laboral no hubo distribución normal.

H0. En los datos acerca de la cultura organizacional o la motivación laboral sí hubo distribución normal.

**Tabla 4**

*Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov*

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable 1: Cultura organizacional	0,115	70	0,022
Dimensión 1: Relaciones interpersonales	0,126	70	0,008
Dimensión 2: Decisiones	0,112	70	0,031
Dimensión 3: Comunicación	0,124	70	0,009
Dimensión 4: Recompensas y sanciones	0,108	70	0,040
Variable 2: Motivación laboral	0,089	70	0,200*

\*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

*Nota.* Elaboración propia

Tal como se observa en la tabla, la significancia resultante de la prueba de Kolmogorov-Smirnov mostró resultados inferiores al nivel de 0,05 en lo concerniente a la variable cultura organizacional y sus dimensiones. De manera que sus datos no tuvieron distribución normal. Por otro lado, en lo correspondiente a la variable Motivación laboral hubo un resultado de significancia de 0,200\*, o mayor a 0,05. De manera que sus datos tuvieron distribución normal. De acuerdo con los resultados indicados es propicio la utilización de la estadística no

paramétrica, con la prueba de Spearman para evaluar si existe relación significativa entre las variables de estudio.

Conforme establece el objetivo general, se procedió a evaluar la siguiente hipótesis:

**H1.** Existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

**H0.** No existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

### Regla para la interpretación

De encontrarse un valor de Sig. < 0,05, se debe dar rechazo a la H0.

De encontrarse un valor de Sig. > 0,05, no se debe dar rechazo a la H0.

### Resultado

**Tabla 5**

*Prueba de Spearman entre la variable 1: Cultura organizacional y la variable 2: Motivación laboral*

			<b>Variable 1: Cultura organizacional</b>	<b>Variable 2: Motivación laboral</b>
Rho de Spearman	Variable 1:	Coeficiente de correlación	1,000	0,761
	Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	70	70
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	0,761	1,000
	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	70	70

*Nota.* Elaboración propia

Según se observa en la tabla hubo un valor de significancia de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,761. Esto quiere decir que se debe dar rechazo a la H0, y por tanto se permite indicar que existe relación significativa, positiva y con intensidad muy fuerte, entre cultura organizacional y motivación laboral una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

De acuerdo con lo considerado en el primer objetivo específico, se realizó la evaluación de la siguiente hipótesis:

**H1.** Existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

**H0.** No existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

### Regla para la interpretación

De encontrarse un valor de Sig. < 0,05, se debe dar rechazo a la H0.

De encontrarse un valor de Sig. > 0,05, no se debe dar rechazo a la H0.

### Resultado

**Tabla 6**

*Prueba de Spearman entre la dimensión 1: Relaciones interpersonales y la variable 2: Motivación laboral*

			Dimensión 1: Relaciones interpersonales	Variable 2: Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 1:	Coeficiente de correlación	1,000	0,658
	Relaciones interpersonales	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	70	70
	Variable 2:	Coeficiente de correlación	0,658	1,000
	Motivación laboral	Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	70	70

*Nota.* Elaboración propia

De acuerdo con la tabla hubo una significancia resultante de 0,000 o inferior al nivel de 0,05. De manera que se permite dar rechazo a la H0, y por tanto se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y motivación en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Asimismo, el coeficiente de Rho de 0,658, indica que la correlación hallada fue positiva, con intensidad considerable.

Según lo establecido en el objetivo específico 2, se procedió a evaluar la siguiente hipótesis:

**H1.** Existe relación significativa entre la dimensión decisiones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

**H0.** No existe relación significativa entre la dimensión decisiones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

### Regla para la interpretación

De encontrarse un valor de Sig. < 0,05, se debe dar rechazo a la H0.

De encontrarse un valor de Sig. > 0,05, no se debe dar rechazo a la H0.

### Resultado

**Tabla 7.**

*Prueba de Spearman entre la dimensión 2: Decisiones y la variable 2: Motivación laboral*

			Dimensión 2: Decisiones	Variable 2: Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 2: Decisiones	Coeficiente de correlación	1,000	0,532**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	70	70
	Variable 2: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,532**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	70	70

Nota. Elaboración propia

### Interpretación

Tal como se observa en la tabla hubo un valor de significancia de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,532. Esto quiere decir que se debe dar rechazo a la H0, y por tanto existe relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión decisiones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.



Conforme a lo indicado en el objetivo específico 3, se consideró la evaluación de la siguiente hipótesis:

### Hipótesis específica 3

**H1.** Existe relación significativa entre la dimensión comunicación y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

**H0.** No existe relación significativa entre la dimensión comunicación y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

### Regla para la interpretación

De encontrarse un valor de Sig. < 0,05, se debe dar rechazo a la H0.

De encontrarse un valor de Sig. > 0,05, no se debe dar rechazo a la H0.

### Resultado

**Tabla 8.**

*Prueba de Spearman entre la dimensión 3: Comunicación y la variable 2: Motivación laboral*

			Dimensión 3: Comunicación	Variable 2: Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 3: Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	0,679**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	70	70
	Variable 2: Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0,679**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	70	70

*Nota.* Elaboración propia

Según se evidencia en la tabla hubo una significancia resultante de 0,000 o inferior al nivel de 0,05. De manera que se permite dar rechazo a la H0, y por tanto se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Asimismo, el coeficiente de Rho de 0,679, indica que la correlación hallada fue positiva, con intensidad considerable.

Según lo establecido en el objetivo específico 4, se procedió a evaluar la siguiente hipótesis:

#### Hipótesis específica 4

**H1.** Existe relación significativa entre la dimensión recompensas y sanciones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paján, La Libertad – 2023.

**H0.** No existe relación significativa entre la dimensión recompensas y sanciones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paján, La Libertad – 2023.

#### Regla para la interpretación

De encontrarse un valor de Sig. < 0,05, se debe dar rechazo a la H0.

De encontrarse un valor de Sig. > 0,05, no se debe dar rechazo a la H0.

#### Resultado

**Tabla 9.**

*Prueba de Spearman entre la dimensión 4: Recompensas y sanciones, y la variable 2: Motivación laboral*

			Dimensión 4: Recompensas y sanciones	Variable 2: Motivación laboral
Rho de Spearman	Dimensión 4:	Coeficiente de correlación	1,000	0,615**
	Recompensas y sanciones	Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	70	70
Variable 2: Motivación laboral		Coeficiente de correlación	0,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	70	70

*Nota.* Elaboración propia

De acuerdo a lo que se observa en la tabla hubo un valor de significancia de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,615. Esto quiere decir que se debe dar rechazo a la H0, y por tanto existe relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión recompensas y sanciones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paján, La Libertad – 2023.

## V. DISCUSIÓN

La contrastación de hipótesis principal con los resultados que se evidencia que en la tabla N° 5, hubo un valor de significancia de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,761. Esto quiere decir que se debe dar rechazo a la H<sub>0</sub>, y por tanto se permite indicar que existe relación significativa, positiva y con intensidad muy fuerte, entre cultura organizacional y motivación laboral una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

En el resultado presentado por Pérez (2023) los enfermeros técnicos tenían un coeficiente Rho=0,120 y los enfermeros técnicos un coeficiente Rho=0,248 en relación con las variables ya mencionadas. La conclusión fue que las variables del estudio están relacionadas de forma positiva baja, por lo que mejorar la cultura de la empresa podría tener un impacto en la motivación del personal de salud al trabajar. En cambio, el resultado de Liñan (2022), revelo la existencia de una relación positiva entre las variables del estudio, la percepción de los efectivos expresa una buena cultura organizacional, debido a la significancia que relaciona con la satisfacción laboral

En el objetivo específico alusivo a establecer en qué medida la dimensión relaciones interpersonales se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; de acuerdo con la tabla N° 6 hubo una significancia resultante de 0,000 o inferior al nivel de 0,05. De manera que se permite dar rechazo a la H<sub>0</sub>, y por tanto se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión relaciones interpersonales y motivación en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Asimismo, el coeficiente de Rho de 0,658, indica que la correlación hallada fue positiva, con intensidad considerable.

En el resultado presentado por Huayta (2022), dado que los valores de significación suelen ser inferiores a 0,05, la hipótesis nula debe rechazarse y debe confirmarse una correlación positiva entre la cultura organizacional y el estilo de liderazgo. Por otro lado, el resultado de Abad (2022), revelo el coeficiente de correlación Rho de Spearman es de 0.594 a  $p=0.000 < 0.05$  indicando que existe una relación significativa indicando que, a mayor índice de cultura organizacional, mayor es el nivel de desempeño institucional de una entidad pública.

En cambio, Tafur (2021) el análisis del resultado desarrollando Pearson, demostraron correlación alta de 1 en un nivel de significancia de 0.00012 ( $\alpha < 0.05$ ). Concluye la existencia de una correlación positiva directa de la motivación laboral y la variable cultura organizacional con coeficientes de Pearson de 1 y 0.795 en contraste con otras entidades formativas y modelos de McClelland, Herzberg y Denison.

En el objetivo específico referente a establecer en qué medida la dimensión decisiones se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; tal como se observa en la tabla N° 7 hubo un valor de significancia de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,532. Esto quiere decir que se debe dar rechazo a la  $H_0$ , y por tanto existe relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión decisiones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

En el resultado de Cordero, et. al. (2022) promovieron la igualdad de trascendencia bilateral en todas las superficies culturales planteadas y la misión como dimensión cultural dominante en ambos países. Sin embargo, Portilla (2020), en su resultado concluyo que el ejército ecuatoriano encarna un escenario serio de cultura organizacional que encarna una de las estrategias sustentadas como comunicación, valores, creencias, rituales militares beneficiando los objetivos institucionales fomentando una cultura definida en la organización. En cambio, en el resultado de Cortes & Idrobo (2022) los principios de gestión deben alinearse estratégicamente para influir en la gestión de la cultura de una organización y, por lo tanto, ayudar a fortalecer la posición y la reputación de la organización. Asimismo, Román (2021) en su resultado determinó el valor de p es  $0.01 < 0.05$  y  $p = .443$ , lo que significa que la relación entre las dos proposiciones es que cuanto mayor es la cultura de una organización, menor es la motivación de sus empleados para trabajar.

En el objetivo específico concerniente a establecer en qué medida la dimensión comunicación se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; según se evidencia en la tabla hubo una significancia resultante de 0,000 o inferior al nivel de 0,05. De

manera que se permite dar rechazo a la  $H_0$ , y por tanto se puede afirmar que existe relación significativa entre la dimensión comunicación y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Asimismo, el coeficiente de Rho de 0,679, indica que la correlación hallada fue positiva, con intensidad considerable.

En los resultados de Hernández (2022), la investigación mostro que existieron relaciones significativas entre ambas variables de investigación, permitiendo enfocarlas en el logro de las metas y objetivos de dicha institución. En cambio, el resultado de Nadiful (2020) cada organización tiene su propia forma de crear y brindar apoyo que muestre dirección, que garantice la capacidad de la organización para tener éxito, que la conecte emocionalmente con la satisfacción de los empleados, que eleve la autoestima de los empleados motivando al personal a través del compromiso. Por su parte, Diaz (2019) en su resultado concluyó que, a mayor nivel de cultura organizacional, mayores los resultados laborales que percibieron los trabajadores en la institución de educación secundaria de las regiones consideradas en el estudio.

En el objetivo específico pertinente a establecer en qué medida la dimensión recompensas y sanciones se relaciona con la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023; según se observa en la tabla hubo un valor de significancia de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho de Spearman de 0,615. Esto quiere decir que se debe dar rechazo a la  $H_0$ , y por tanto existe relación significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión recompensas y sanciones y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

En los resultados de Paais & Pattituhu (2020) la motivación y la variable cultura organizacional fueron positivos y significativos, con las pruebas de satisfacción de los empleados. En conclusión, la motivación y las necesidades de liderazgo de los empleados definen su cultura a través de la satisfacción, lo que impulsa los resultados comerciales. En cambio, Pocoy (2022), en sus resultados demostraron correlación Rho de Spearman ( $R=0,674$ ) sobre la cultura corporativa y la motivación, aspectos de la variable cultura expresados como creencias, valores, ambiente de trabajo, prácticas de supervisión, desempeño, metas y

prioridades principales. Los usuarios son importantes para que los profesionales promuevan servicios de salud preventiva y formación cultural clara. Por otro lado, en el resultado de Suazo (2021), el coeficiente Rho de Spearman, que refleja las percepciones de los colaboradores de DIRIS-Lima sobre lo que representa la cultura organizacional y los valores y creencias articulados en el contexto, fue de 0,775 en una escala de 0,000. Por su parte, Virgiawan, et.al (2021) obtuvo resultados de 0.700 reflejando un efecto positivo y característico en la organización fundamental con una cultura definida. Asimismo, se demostró que el tiempo es un elemento transcendental en las organizaciones debido a la prestación exigente atención en la motivación laboral facilitando el compromiso y satisfacción mediante la cultura organizativa de la institución. Sin embargo, en el resultado de Rodríguez (2020), mostro la aceptación de la hipótesis nula y rechazó la hipótesis de investigación puesto que el valor de significación de los resultados observados es 0,00 y el valor R es 0,634 mayor que 0,05. En conclusión, demuestra un fuerte grado de reciprocidad y verdadera equivalencia entre las dimensiones estructurales y el trabajo administrativo.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** Con base en los resultados de los datos recolectados, se determinó que la motivación para el trabajo y la cultura organizacional del Departamento de Policía de Paiján en la ciudad de La Libertad 2023 están significativamente, positivamente y muy fuertemente correlacionados. Ello habiéndose obtenido un Rho de Spearman de 0.761 y un Sig de 0.000 (Sig 0.05). En otras palabras, los efectivos se motivan mucho más cuando se fortalece la cultura organizacional.
- Segunda** En lo correspondiente a la valoración realizada en el primer objetivo específico, se concluyó que concurre relación estadísticamente significativa, positiva, y con intensidad considerable, entre la dimensión relaciones interpersonales y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Lo cual se determinó habiéndose obtenido un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05) y un Rho 0,658. Es decir, a mejores relaciones interpersonales. la motivación laboral aumenta de manera muy fuerte en la dependencia policial.
- Tercera** Según los datos recabados en proporción al segundo objetivo específico, se concluye que existe relación estadísticamente significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión decisiones y motivación laboral en los funcionarios de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Ello habiéndose obtenido un sig. de 0,000 (Sig. < 0,05), con un Rho de Spearman de 0,532. En otras palabras, a mejores decisiones realizadas, la motivación laboral aumenta considerablemente en la dependencia policial.
- Cuarta** Conforme a los resultados evaluados mediante el tercer objetivo específico, se concluyó que existe relación estadísticamente significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión comunicación y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023. Lo cual fue determinado con un Sig. de 0,000 (Sig. < 0,05), con un Rho de 0,679.

De manera que, a una mejor comunicación, la motivación laboral aumenta considerablemente en la dependencia policial.

**Quinta**

De acuerdo a los datos procesados mediante el cuarto objetivo específico se concluye que existe relación estadísticamente significativa, positiva, con intensidad considerable, entre la dimensión recompensas y sanciones, y la motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paján, La Libertad – 2023. Ello habiéndose obtenido un sig. de 0,000 (Sig. < 0,05), y un Rho de 0,615. Es decir, a una mejor realización de las recompensas y sanciones, la motivación laboral aumenta considerablemente en la dependencia policial.



## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** Conforme los resultados obtenidos, es recomendable que la institución, en su conjunto, promueva el desarrollo de habilidades blandas, así como temática orientada hacia la ética, los principios y los valores que fomenten una cultura organizativa más proporcionada. De esta forma, se promover la motivación de los efectivos mediante programas de capacitación con competencias socioemocionales y crecimiento profesional para obtener mejores resultados en los policías que trabajen en una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.
- Segunda** Vista la conclusión en torno a la preponderancia de las relaciones interpersonales, se recomienda que se incrementen las relaciones interpersonales para obtener mejor identidad institucional y motivación en los efectivos policiales que trabajan en una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.
- Tercera** Conforme a la conclusión acerca de las decisiones que se toman en la dependencia policial, se recomienda que se mejore la toma de decisiones para obtener mejor identidad institucional y motivación en los efectivos policiales de una comisaría PNP - 2023.
- Cuarta** En vista de lo considerado en la conclusión al respecto de la comunicación que se lleva a cabo en la dependencia policial, se recomienda que se incremente la comunicación para obtener mejor identidad institucional y motivación en policías que laboran en una comisaría PNP - 2023.
- Quinta** Visto lo obtenido mediante la conclusión en relación a las recompensas y sanciones efectuadas en la dependencia policial, Se recomienda que se incremente las recompensas y sanciones para obtener mejor identidad organizacional y motivación en los policías de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023.

## REFERENCIAS

Abad, R. (2022). *Cultura organizacional y el desempeño institucional en una entidad pública de Ancash, 2022*. [Tesis de título, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/98810>

Agurto, R. y Cornejo, T. (2020). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agua de mesa ASLU en la ciudad de Piura, año 2020. Piura – Perú*. [Tesis de maestría, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Digital de la Universidad Privada Antenor Orrego. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6973>

Anastasio, D. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional en la labor administrativa del personal de la Institución Educativa “Víctor Mideros”, Ecuador. 2020*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/49693>

Badia, E., Navajas, J. y Losilla, J. (2020). Organizational Culture and Subcultures in the Spanish Nuclear Industry. *Appl. Sci.* 10(10), 3454. <https://doi.org/10.3390/app10103454>

Cajavilca, M., Palomino, L., Pozo, A., y Rodríguez, J. (2019). *Análisis de la cultura organizacional y liderazgo transformacional de la Policía Nacional del Perú: Caso comisarias PNP Canto Rey, La Huayrona y Zárate*. [Tesis de maestría, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional de la Universidad ESAN. <https://hdl.handle.net/20.500.12640/1674>

Carrasco, S. (2019). *Metodología de la investigación científica*. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación. [http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica\\_45761](http://www.sancristoballibros.com/libro/metodologia-de-la-investigacion-cientifica_45761)

Chiavenato, I. (2017). *Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones*. McGraw-Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. McGraw-Hill

Cortés, P., y Idrobo, L. (2022). *Sistema de gestión para la cultura organizacional direccionada a la sostenibilidad de una empresa comercializadora de productos para la construcción en Santiago de Cali-Colombia*. <https://hdl.handle.net/10614/14355>

Cronbach, L. (1951) Coefficient Alpha and Internal Structure of Tests. *Psychometrika*, 16, 297-334. <http://dx.doi.org/10.1007/BF02310555>.

Decreto Legislativo 1267-PNP. (2016)  
<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-policia-nacional-del-peru-decreto-legislativo-n-1267-1464781-2/>

Díaz, K. (2019). *Cultura organizacional y desempeño laboral de los empleados de instituciones de educación media superior en los municipios de Bochil y Jitotol, Chiapas, México - 2019*. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1048>

Florentino, A. (2019). *NE BIS IN IDEM material de valores morales y la cultura organizacional en los efectivos policiales en Huancayo 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional del Centro del Perú]. Repositorio Institucional de la Universidad Nacional del Centro. <http://hdl.handle.net/20.500.12894/5934>

Gautam, D. y Basnet, D. (2021), Organizational culture for training transfer: the mediating role of motivation, *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. 29 No. 3, pp. 769-787. <https://doi.org/10.1108/IJOA-04-2020-2147>

Hernández, R. (2022). *Cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de la división de operaciones especiales del Escuadrón Verde PNP, Lima - 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/89936>

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). McGraw-Hill.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación, las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill

Huayta, L. (2022). *Competencias gerenciales y cultura organizacional en la gestión por resultados en una entidad policial, Lima – 2022*. [Tesis de doctorado,

Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/95123>

Leyva, O., Baltodano, G. y Hernández, A. (2021). La cultura organizacional como mecanismo para mejorar la gobernabilidad de Instituciones de Educación Superior de México y Nicaragua. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 8 (14). 1-25.

<http://eprints.uanl.mx/21917/1/2021%20Dilemas%20contemporaneos.pdf>

Liñan, J. (2022). *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los efectivos policiales de la Comisaría Central de Cajamarca – 2021* [Tesis de licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/32493>

Mantilla, G. (2021). *Liderazgo y cultura organizacional en la empresa PRO TECH SECURITY, Guayaquil 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67254>

Mendoza, Y., Villamizar, P., García, S., y Gutiérrez, C. (2020). Relación entre la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el engagement en el sector confecciones de Piedecuesta, Santander. *Revista de Investigaciones*, 16(1), 216-224. <https://www.udi.edu.co/revistainvestigaciones/index.php/ID/article/view/277>

Nadiful, A. y Sayetki, A. (2020). *Influence of organizational culture and work motivation on employee engagement of corporate PT Pertamedika IHC*. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v24i2.2481>

Ospina, L., y Rodríguez, O. (2018). *Características de la cultura organizacional en el Comando General de las Fuerzas Militares de Colombia*. [https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion\\_de\\_empresas/2163](https://ciencia.lasalle.edu.co/administracion_de_empresas/2163)

Paais, M., y Pattituhu, J. (2020). Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(8), 577-588. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no8.577>

Pérez, I. (2023). *Cultura organizacional y la motivación laboral en el personal de salud de un hospital del MINSA Bagua*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/107285>

Pocoy J. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral en colaboradores de una clínica en Huaraz - Perú, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/97234>

Portilla, J. y Taco, C. (2020). *Análisis de la cultura organizacional en el Ejército Ecuatoriano*. [Tesis de maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas de Ecuador]. Repositorio Institucional de la Universidad de las Fuerzas Armadas. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/23381>

Ramírez, T. (2019). Hacia la transformación de la cultura organizacional de una agencia pública: un modelo híbrido de intervención. *Revista Interamericana de Psicología*, 53(2), 229–238. <https://journal.sipsych.org/index.php/IJP/article/view/1182>

Román, D. (2022). *Motivación laboral y cultura organizacional en el personal de salud del centro quirúrgico del Hospital Sabogal del Callao, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87337>

Ryan, R. y Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>

Sabogal, Y., Romero, L., y Rincón, J. (2021). *Estrategias de reconocimiento desde la motivación en los colaboradores de la Universidad Cooperativa de Colombia en tiempos de pandemia COVID-19*. <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/4f7cd08b-700b-40ec-80b3-6565105d686d/content>

Saldaña, G. (2021). *Cultura organizacional y relaciones interpersonales de la Caja Municipal del Santa, Chimbote, año 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César

Vallejo]. Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/76220>

Schein, E. (2015). Organizational culture Edgar Schein's theory: A phenomenological study. *Revista Clío America*, 9 (17), 17-25

Sharma, S., & Aparicio, E. (2022). *Espoused organizational and team culture values as antecedents of protection motivation among IT employees. Informática y Seguridad*, 1-31. <https://doi.org/10.1016/j.cose.2022.102774>

Suazo, L. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2021*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86478>

Tafur, A. (2021). *Motivación laboral y cultura organizacional en una institución educativa de la ciudad de Cajamarca, 2020*. [Tesis de maestría, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional de la Universidad Privada del Norte. <https://hdl.handle.net/11537/29042>

Tomé, R. (2019). *Influencia de la cultura organizacional y comunicación interna en compromiso de los empleados – estudio de caso: Banco Portugal*. [Tesis de Maestría]. Universidad de Católica Portuguesa. [https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28258/3/Raquel%20Gomes\\_Relat%c3%b3rio%20de%20est%c3%a1gio.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/28258/3/Raquel%20Gomes_Relat%c3%b3rio%20de%20est%c3%a1gio.pdf)

Traczynka, K., & Kuneka, D. (2018). Organizational culture in nursing teams based on the example of a particular hospital. *Prog Health Sci*, 8(1), 46-54. <http://cejsh.icm.edu.pl/cejsh/element/bwmeta1.element.ceon.element-4dbe8d76-ca73-3bf9-8fba-fec74ec16347>

Uliyah, I. y Ariyanto, S. (2021). The Effect of Organizational Culture and Employee Competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) with Work Motivation as a Mediation Variable (Case Study in Pekalongan District Land Office). *European Journal of Business and Management Research*, 6(5), 70–77. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.5.1010>

Universidad César Vallejo. (2020). *Código de ética de la universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>

Valdés, A., García, F., Torres, G., Murrieta, M. y Grijalva, C. (2019). *Medición en investigación educativa con apoyo del SPSS y el AMOS*. Departamento de Educación, Instituto Tecnológico de Sonora

Virgiawan, A., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>

Yopán, F., Palmero, G., & Santos, M. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin. *Revista de la Asociación Latinoamericana de Sociología*, 11(2), 263-289. <https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/>

## ANEXOS

### Anexo N° 1. Tabla de operacionalización de variable

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN				
<b>V1: Cultura organizacional</b>	Sharma y Aparicio (2022) describieron que cultura organizacional comprende a valores, creencias, costumbres de una empresa o equipo de personas que establecen un estado de vida cultural que involucre el comportamiento eficiente de la organización. Sin embargo, Mendoza et.al. (2020), refieren que los valores, creencias y percepciones influyen esencialmente para definir la cultura organizacional	Es una variable de índole cuantitativa y fue evaluada mediante la desagregación en 4 dimensiones, 8 indicadores y la aplicación de un cuestionario de 20 ítems, mismos que fueron validados por tres expertos que cuentan con experiencia en el rubro.	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Creatividad e innovación grupal.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)				
			Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada. Percepción de la participación en toma de decisiones.					
			Comunicación	Medios de comunicación utilizados. Percepción de los tipos de comunicación de la organización.					
				Recompensas y sanciones		Grados de reconocimiento. Grado de sanciones.			
			<b>V2: Motivación Laboral</b>	Es un impulso o incentivo que lleva a una persona a realizar su trabajo de manera eficiente y con compromiso. Es el deseo intrínseco o extrínseco de cumplir con las tareas y metas laborales, sentirse satisfecho con el trabajo realizado y buscar la excelencia en las actividades laborales (Jamal y Anwar, 2021).		Es una variable de índole cuantitativa y fue evaluada mediante la desagregación en 4 dimensiones, 8 indicadores y la aplicación de un cuestionario de 20 ítems, mismos que fueron validados por tres expertos que cuentan con experiencia en el rubro.	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo. Falta de objetivos.	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
							Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos. Desarrollo personal.	
Motivación intrínseca	Impulso interno por esforzarse en el trabajo. Le es relevante sus funciones laborales.								
	Motivación intrínseca	Aceptación de los demás. Recibe incentivos salariales.							



## Anexo N° 2. Instrumento de recolección de datos

### Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad - 2023

#### TEST DE EXPLORACION PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL

Efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad-2023 Género: Femenino ( ) Masculino ( )

Estimado(a), por el presente instrumento de investigación, sírvase responder con objetividad posible marcador con (x) la respuesta que considere pertinente.

N°	ITEMS	Total, de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>V1: CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>D1: Relaciones interpersonales</b>						
1	En la comisaria existen reglas claras que permiten relacionarse entre compañeros de trabajo					
2	En la comisaria hay libertad para desarrollar las actividades laborales conjuntamente.					
3	En la comisaria se considera que la innovación es clave para el desarrollo de todos.					
4	En la comisaria hay apoyo mutuo para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.					
5	Hay confianza para enfrentar conflictos de manera conjunta.					
<b>D2: Decisiones</b>						
6	La dependencia policial respalda en las acciones que se es responsable.					
7	La autonomía que se otorga en el trabajo permite a uno actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.					
8	Las decisiones que son tomadas por los superiores son justas para la comisaria					
9	En la comisaria se analiza los aportes constructivos de los efectivos en la toma de decisiones.					
10	En la dependencia policial las decisiones de aplican democráticamente en todos los funcionarios.					
<b>D3: Comunicación</b>						
11	La jefatura de la comisaria se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.					
12	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y efectivos de la comisaria.					
13	En la comisaria la comunicación se lleva a cabo mediante medios formales.					
14	Los canales de comunicación utilizados en la comisaria son efectivos para la transmisión de la información.					
15	En la comisaria existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.					
<b>D4: Recompensas y sanciones</b>						
16	En la comisaria uno recibe reconocimientos por un trabajo bien hecho					
17	Los superiores de la dependencia aprecian la forma de cómo se realiza el trabajo.					
18	Se valora los procedimientos laborales establecidos por la institución.					
19	En la comisaria sancionan drásticamente cuando incumplen los principios éticos-profesionales.					
20	En la comisaria hay normas fijas respecto a la presentación del personal					

N°	ITEMS	Total, de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Total, desacuerdo
		5	4	3	2	1
<b>V2: MOTIVACION LABORAL</b>						
<b>D1: Desmotivación</b>						
1	La falta de recursos necesarios para hacer el trabajo hace que haya sensación de desmotivación.					
2	Se siente que la carga de trabajo es excesiva y desproporcionada					
3	La falta de reconocimiento por parte de los superiores genera menos motivación					
4	No hay sensación de comodidad con la cultura laboral y eso crea sensación de desmotivación.					
5	No se siente que la comisaría valore el trabajo que se realiza y eso hace que haya desmotivación para hacerlo bien.					
<b>D2: Satisfacción laboral</b>						
6	Uno cuenta con el apoyo de sus compañeros en el desarrollo de sus actividades asignadas					
7	El logro de metas y objetivos institucionales es de manera permanente.					
8	En el desarrollo del trabajo en equipo, todos los integrantes están comprometidos con el trabajo.					
9	Se recibe una retroalimentación adecuada desde la dirección o el superior					
10	Intervenciones policiales resaltantes son reconocidas públicamente					
<b>D3: Motivación intrínseca</b>						
11	El jefe generalmente reconoce un trabajo bien hecho					
12	En el trabajo se siente que se puede poner en juego y desarrollo las habilidades que uno posee.					
13	La posibilidad de crecimiento en el empleo alienta a dar lo mejor de uno cada día.					
14	Se trabajaría tiempo extra para terminar lo que se tiene que hacer, incluso aunque no se pague por ello.					
15	En el trabajo uno tiene la responsabilidad por la labor de otros y también por motivarlos.					
<b>D4: Motivación extrínseca</b>						
16	La cantidad de trabajo que se asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo					
17	El ambiente donde se ejecutan las labores es seguro, cómodo y acogedor.					
18	El supervisor da cierta libertad para tomar decisiones.					
19	En el trabajo uno se siente motivado económicamente para desarrollar sus labores.					
20	Uno tiene la libertad de ejecutar sus labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva.					

### Anexo N° 3. Matriz de datos

#### Matriz de datos sobre la variable Cultura organizacional

Encuestados	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
1	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	2	2	4	5	2	5
2	4	5	5	4	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	2	2	4	3	4	3
3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
4	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3
5	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	4	3
6	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3
7	2	3	5	2	4	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	2	2	4	5	2
8	3	2	3	2	2	4	3	4	2	3	2	2	3	3	3	4	3	2	2	4
9	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2
10	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	4	2	3	2
11	2	3	2	2	2	5	4	3	2	2	4	5	2	4	5	5	5	3	3	5
12	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	2
13	5	3	3	3	3	3	4	3	3	5	3	3	4	3	3	1	3	3	3	3
14	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	2	2	3
15	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
16	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2
18	2	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2
19	5	5	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5

20	5	4	4	4	4	5	3	4	2	3	4	3	4	3	4	1	4	3	5	5
21	5	3	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
22	2	2	3	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	1	2	2	4	2
23	3	4	4	3	2	4	3	3	3	2	4	2	4	2	2	4	2	3	4	4
24	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	5	5	5	5	5
25	4	3	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	2	5	5	3	5	2
26	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4
27	2	2	2	4	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	5	5	5	5	5	5
28	5	5	4	4	2	3	3	3	5	3	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4
29	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5
30	4	3	4	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4	4	3	2	3	5	5	5	4	1	4	4	4	4
32	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2
33	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4
35	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3
36	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	3	2	4	2
37	4	4	3	3	3	5	3	4	5	3	4	3	3	5	4	3	3	2	4	3
38	2	2	2	2	2	3	4	2	1	2	2	2	3	3	3	1	2	2	4	2
39	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
40	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2
41	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	2	5	5	5	5	5
42	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	5	2	2	2	4	2	3
43	3	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	5	4	4	5	1	4	2	4	4
44	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	2	4
45	2	2	2	2	5	2	2	2	3	5	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2
46	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	3	3	1	2	3	4	4
47	4	5	4	5	5	2	3	5	3	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5

48	2	3	2	3	4	3	3	5	3	4	5	5	4	3	3	1	4	4	4	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	3	2	2	2
50	4	4	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5
51	2	3	4	3	3	4	2	2	4	2	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5
52	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	2	4	5	4	4	4	2	3	3	4
53	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4
54	4	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3
55	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2
56	4	4	4	3	3	3	3	3	1	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	2
57	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	5	4	4	3	3	3
58	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2
59	4	4	3	4	4	3	3	2	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4
60	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2
61	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	3	5	4	4	4	2	2	5	5	4
62	5	4	4	4	5	5	3	3	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5
63	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	1	2	3	3	4
64	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5
65	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	3	2	5	5	2	2	2	2	3	2
66	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2
67	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5
68	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4
69	5	5	2	3	5	2	5	5	5	2	5	3	2	5	5	2	2	2	5	5
70	5	5	5	4	2	5	4	5	4	5	3	2	2	3	4	3	2	4	5	3

### Matriz de datos sobre la variable Motivación laboral

Encuestados	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20
1	4	4	4	4	5	4	3	2	5	4	3	4	3	5	3	4	2	3	3	2
2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2
3	4	3	3	4	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3
4	3	4	3	3	4	3	2	2	3	3	3	5	2	2	5	3	4	5	4	4
5	3	3	4	2	4	2	4	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
6	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	4	3
7	2	5	3	2	4	2	4	5	2	5	5	2	2	2	5	2	5	5	5	2
8	3	2	3	2	4	3	2	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	2
9	2	2	4	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2
10	3	3	3	3	4	4	2	3	2	4	4	5	5	2	4	5	4	4	5	2
11	3	3	4	4	5	5	3	3	5	3	4	2	2	2	3	3	3	4	4	2
12	3	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	2	4	3	3	4	4	4
13	5	3	5	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	2	4	2	5	4	5	3
14	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
15	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4
16	4	5	4	4	4	4	2	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	4	4	4
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	2	4	3
18	2	2	3	2	3	3	2	3	2	4	3	5	3	3	5	4	3	4	4	3
19	3	3	3	3	4	4	4	4	5	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	2	5	3	5	5
21	4	4	5	4	5	3	2	5	4	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2

22	5	4	4	3	4	5	5	4	5	2	3	5	5	3	5	3	3	3	3	3
23	2	2	2	2	4	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	2	4	4	4	4
24	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	3	3	5	3	3	3	4	5	4
25	4	5	5	5	4	2	5	2	2	2	5	2	2	2	2	4	4	4	4	4
26	5	4	4	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	4
27	2	5	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2
28	3	5	3	3	4	3	4	5	5	4	3	2	2	2	2	2	3	4	3	3
29	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	2
30	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	2	2	5	2	2	2	2	2	3	3
31	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	3	4	4	3
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
33	4	5	5	2	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	4	4	4
34	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	3	3	3
35	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	3	4	4
36	4	3	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3
37	3	3	3	3	2	3	3	5	4	5	3	4	5	3	5	5	3	5	5	5
38	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	5	4
39	4	3	3	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
40	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	3	4	3
42	2	2	2	4	2	2	5	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
43	2	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	3	3
44	3	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3
45	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	5	3	2	2	5	2
46	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5	2	2	3	4	5	5	4	4	3
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
48	2	5	2	5	2	2	4	4	5	4	3	2	2	2	3	5	2	4	3	3
49	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2

50	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	2	5	4	5	5	5	2	2	5
51	5	2	2	5	5	3	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	5	3	5
52	4	5	5	3	5	4	5	5	3	3	4	5	5	2	3	2	5	4	3	5
53	4	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	3	4	5	5	4	4
54	3	5	5	2	2	5	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	1
55	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2
56	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	4	4	4
57	4	3	2	4	4	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	5
58	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	5	2	5	5	5	5	2	5
59	4	3	2	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	2	3	4	2	3	3	4
60	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	5	4
61	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	2	2	2	3	2	3	2	4
62	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	2	5	5	2	2	3	4
63	2	1	3	2	3	2	2	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
64	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3
65	1	2	2	2	2	4	2	2	4	4	3	4	2	1	2	1	2	2	3	3
66	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	5	2	2	1	2	2	2	1	2	1
67	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	5	4
68	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	3	5	5	3	5	5	4
69	2	3	5	3	3	4	5	2	4	2	4	5	2	5	2	5	4	4	5	3
70	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	2	5	2	3	2	2	5	2	3	3



## ANEXO N° 4 Validez de los instrumentos



### CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Manguinuri Chota, Robert

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, periodo 2023 I – ciclo III, aula B8, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Cultura Organizacional y motivación laboral**, por lo tanto, se necesita contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.

A handwritten signature in black ink that reads 'Marley CVT'. The signature is written in a cursive style and is enclosed within a hand-drawn rectangular box.

.....  
**Cabrera Vásquez, Marley**

ESTUDIANTE D.N.I 47870478

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario		
Autora:	Cabrera Vásquez, Marley		
Procedencia:			
Administración:			
Tiempo de aplicación:	20 minutos		
Ámbito de aplicación:	Una dependencia policial en Paiján, La Libertad		
	<b>Variable1: Cultura organizacional</b>		
Significación:	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Creatividad e innovación grupal.	1-5
	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada. Percepción de la participación en toma de decisiones.	6-10
	Comunicación	Medios de comunicación utilizados.	11-15

		Percepción de los tipos de comunicación de la organización.	
	Recompensas y sanciones	Grados de reconocimiento. Grado de sanciones.	16-20
<b>Variable 2: Motivación laboral</b>			
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo. Falta de objetivos.	1-5
	Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos. Desarrollo personal.	6-10
	Motivación intrínseca	Impulso interno por esforzarse en el trabajo. Le es relevante sus funciones laborales.	11-15
	Motivación extrínseca	Aceptación de los demás. Recibe incentivos salariales.	16-20

#### 4. Soporte teórico

##### Variable: Cultura Organizacional

Escala	subescala dimensiones	Definición
Escala Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<b>Relaciones interpersonales</b>	Rubín (2019) las relaciones interpersonales como un proceso dinámico y recíproco entre dos o más individuos se adaptan y ajustan a sus comportamientos, pensamientos y emociones en función de la interacción. En cambio, Guerrero y Arona (2015), precisaron que las relaciones interpersonales como enlaces emocionales y afectivos se establecen entre dos o más personas y que se caracterizan por la comunicación, la confianza, el apoyo mutuo y la reciprocidad en las acciones. Por otro lado, Gamboa (2016) las relaciones interpersonales como interacciones entre personas que se basan en la cognición, las actitudes y los comportamientos adquiridos a través de experiencias previas y que influyen en las interacciones futuras. Por otro lado, Sampieri, Collado y Luque (2014), aluden que las relaciones interpersonales como las conexiones que se establecen entre personas, en las que se comparten experiencias, sentimientos, pensamientos y se establecen normas de comportamiento.
Escala Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<b>Decisiones</b>	Prado y Artica (2019) describen que un sistema bien estructurado en la organización considera que es un proceso cognitivo que implica la búsqueda y evaluación de alternativas que ocupen posiciones de liderazgo que aportan su experiencia, inteligencia, creatividad, cautela y sensibilidad y que sus decisiones sean a menudo correctas porque enriquece sus habilidades intuitivas en el proceso de toma de decisiones. Al mismo tiempo, Requejo y Sánchez (2019) consideran que la toma de decisiones es muy importante en cualquier organización, el rol es decisivo constantemente, las autoridades reconocen una jerarquía de respeto procesos eligiendo la mejor opción y la implementación de la decisión elegida. Sin embargo, Schein (2015) afirma que la toma de decisiones está influenciada por las experiencias, interacciones previas entre los miembros organizacionales, así como por las normas y valores compartidos que definen la cultura organizacional.

<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Comunicación</b></p>	<p>Daft (2020) refirió que el intercambio de información, ideas, emociones a través de los diversos canales comunicativos tanto formales como informales, facilita una comunicación efectiva y es esencial para el éxito organizacional. Schein (2015), describe la comunicación como “un proceso en el que los miembros de la organización intercambian información, ideas y opiniones a través de canales formales e informales que enfatizan la importancia de una comunicación clara, efectiva y bidireccional para lograr una cultura organizacional estable y cohesionada. Asimismo, Robbins (2013) define la comunicación organizacional como el proceso de transmitir y recibir información y mensajes dentro de una organización, con el fin de coordinar acciones, compartir conocimientos y crear relaciones laborales saludables.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Recompensas y sanciones</b></p>	<p>Schein (2015) afirma que son los mecanismos utilizados por las organizaciones para incentivar y motivar a los empleados a actuar de acuerdo con los valores y normas establecidas en su cultura. Estas recompensas y sanciones pueden ser tangibles, como bonificaciones o ascensos, o intangibles, como reconocimiento y aprobación. Por otro lado, Ouchi (2009) sostiene que las recompensas y sanciones organizacionales ayudan a establecer un sistema de control y motivación interna en la organización. Estas recompensas pueden incluir el reconocimiento por rendimiento individual o grupal, mientras que las sanciones pueden incluir la pérdida de privilegios o el castigo por incumplimiento de normas y estándares establecidos.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Desmotivación</b></p>	<p>Fowler (2017) expresa que la desmotivación ocurre cuando las personas no tienen claridad sobre sus objetivos, carecen de autonomía o sienten una falta de competencia en la tarea que realizan. De la misma manera Kohn (2015) argumenta que las recompensas externas, como los premios o incentivos, pueden generar una desmotivación en las personas a largo plazo, ya que se centran en obtener la recompensa en lugar de disfrutar del proceso o actividad en sí misma. Por su parte, Pink (2013), la desmotivación se debe a una falta de alineación entre las motivaciones intrínsecas de las personas y las motivaciones extrínsecas que provienen del entorno laboral o social. Sin embargo, García (2013) afirmó que la negatividad en el lugar de trabajo se puede definir como una disminución o pérdida de interés, entusiasmo o compromiso de los empleados hacia su trabajo y las organizaciones, lo que produce una disminución del rendimiento y calidad del trabajo.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Satisfacción laboral</b></p>	<p>Robbins y Judge (2017) alude que un estado emocional positivo que resulta de las evaluaciones subjetivas de los empleados sobre su trabajo y experiencia laboral en general. Sin embargo, Chiavenato (2015) manifiesta que es el nivel de satisfacción que apoya para atraer capacidades y a conservarlas, a mantener un ambiente organizacional sano, a entusiasmar individuos y a conquistar su responsabilidad. Por otro lado, Mochon, Mochon y Saez (2014) manifiestan que se refiere a la acción ordinaria de un colaborador a su trabajo. También Locke (1976) preciso que esta percepción puede estar influenciada por varios factores, como el salario, oportunidad de crecimiento profesional, un ambiente laboral positivo. La satisfacción laboral es un aspecto importante de la motivación laboral porque las personas que están satisfechas con sus trabajos tienden a ser más productivas, leales y leales a su organización.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Motivación intrínseca</b></p>	<p>En la tercera dimensión motivaciones intrínsecas, Reeve (2018), describe las motivaciones intrínsecas se refieren al deseo natural que tiene una persona de explorar, aprender y desarrollar sus habilidades. Estas motivaciones se originan desde el interior de la persona y son impulsadas por la necesidad de crecimiento y autorrealización. En cambio, Chiavenato (2016) sostiene que cuando las personas se motivan intrínsecamente cuando se comprometen, encuentran interés y desafío personal en las actividades que los satisfacen laboralmente. Sin embargo, Pink (2009) una persona intrínsecamente motivada está basada en la satisfacción interna y el deseo de autosuperación proporcionando un sentido de logro, autodeterminación y crecimiento personal. Es una fuerza motivadora que surge de la propia gratificación y del sentido de logro personal que se experimenta al completar una tarea o alcanzar una meta (Deci &amp; Ryan, 2000).</p>

<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Motivación extrínseca</b></p>	<p>Saucedo (2019), la conducta intrínsecamente motivada es la que se lleva a cabo por sí misma, por el placer que produce, por el sentimiento de satisfacción que despierta en el sujeto. Vásquez y López (2019) alude que la motivación extrínseca se orienta a perseguir recompensas externas. Chiavenato (2016) describe que una persona es extrínsecamente motivada cuando involucra el logro de objetivos en un comportamiento relacionado al dinero, esfuerzo verbal y otros comportamientos apropiados que facilite el logro de objetivos. Vallerand (1997) define la motivación extrínseca como una forma de motivación impulsada por factores externos, como recompensas económicas, aprobación social o reconocimiento público. En este tipo de motivación, las personas realizan una actividad con la expectativa de recibir algo externo a cambio.</p>
---	-------------------------------------	--

**5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento los cuestionarios:

Cultura organizacional y motivación laboral. Elaborado por **Marley Cabrera Vásquez** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

**PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSION/ITEM	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
		4	3	2	1
<b>D1: Relaciones interpersonales</b>					
1	En la comisaria existen reglas claras que permiten relacionarse entre compañeros de trabajo	X			
2	En la comisaria hay libertad para desarrollar las actividades laborales conjuntamente.	X			
3	En la comisaria se considera que la innovación es clave para el desarrollo de todos.	X			
4	En la comisaria hay apoyo mutuo para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.	X			
5	Hay confianza para enfrentar conflictos de manera conjunta.	X			
<b>D2: Decisiones</b>					
6	La dependencia policial respalda en las acciones que se es responsable.	X			
7	La autonomía que se otorga en el trabajo permite a uno actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.	X			
8	Las decisiones que son tomadas por los superiores son justas para la comisaria	X			
9	En la comisaria se analiza los aportes constructivos de los efectivos en la toma de decisiones.	X			
10	En la dependencia policial las decisiones de aplican democráticamente en todos los funcionarios.	X			
<b>D3: Comunicación</b>					
11	La jefatura de la comisaria se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.	X			
12	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y efectivos de la comisaria.	X			
13	En la comisaria la comunicación se lleva a cabo mediante medios formales.	X			
14	Los canales de comunicación utilizados en la comisaria son efectivos para la transmisión de la información.	X			
15	En la comisaria existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	X			
<b>D4: Recompensas y sanciones</b>					
16	En la comisaria uno recibe reconocimientos por un trabajo bien hecho	X			
17	Los superiores de la dependencia aprecian la forma de cómo se realiza el trabajo.	X			
18	Se valora los procedimientos laborales establecidos por la institución.	X			
19	En la comisaria sancionan drásticamente cuando incumplen los principios éticos-profesionales.	X			
20	En la comisaria hay normas fijas respecto a la presentación del personal	X			

## SEGUNDA VARIABLE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSION/ÍTEM	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
<b>D1: Insatisfacción</b>					
1	La falta de recursos necesarios para hacer el trabajo hace que haya sensación de desmotivación.	X			
2	Se siente que la carga de trabajo es excesiva y desproporcionada	X			
3	La falta de reconocimiento por parte de los superiores genera menos motivación	X			
4	No hay sensación de comodidad con la cultura laboral y eso crea sensación de desmotivación.	X			
5	No se siente que la comisaría valore el trabajo que se realiza y eso hace que haya desmotivación para hacerlo bien.	X			
<b>D2: Satisfacción laboral</b>					
6	Uno cuenta con el apoyo de sus compañeros en el desarrollo de sus actividades asignadas	X			
7	El logro de metas y objetivos institucionales es de manera permanente.	X			
8	En el desarrollo del trabajo en equipo, todos los integrantes están comprometidos con el trabajo.	X			
9	Se recibe una retroalimentación adecuada desde la dirección o el superior	X			
10	Intervenciones policiales resaltantes son reconocidas públicamente	X			
<b>D3: Motivación intrínseca</b>					
11	El jefe generalmente reconoce un trabajo bien hecho	X			
12	En el trabajo se siente que se puede poner en juego y desarrollo las habilidades que uno posee.	X			
13	La posibilidad de crecimiento en el empleo alienta a dar lo mejor de uno cada día.	X			
14	Se trabajaría tiempo extra para terminar lo que se tiene que hacer, incluso aunque no se pague por ello.	X			
15	En el trabajo uno tiene la responsabilidad por la labor de otros y también por motivarlos.	X			
<b>D4: Motivación extrínseca</b>					
16	La cantidad de trabajo que se asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo	X			
17	El ambiente donde se ejecutan las labores es seguro, cómodo, acogedor.	X			
18	El supervisor da cierta libertad para tomar decisiones.	X			
19	En el trabajo uno se siente motivado económicamente para desarrollar sus labores.	X			
20	Uno tiene la libertad de ejecutar sus labores de manera independiente sin una supervisión opresiva.	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ SI HAY  
SUFICIENCIA \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Manguinuri Chota, Robert

Especialidad del validador: Doctor

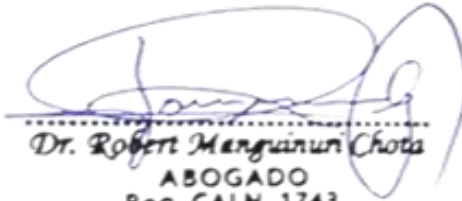
<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

23 de junio del 2023.



Dr. Robert Manguinuri Chota  
ABOGADO  
Reg. CALN. 1743

Firma del Experto validador



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dr. Alain Luis Delgado Diez

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, periodo 2023 I – ciclo III, aula B8, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Cultura Organizacional y motivación laboral**, por lo tanto, se necesita contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....

**Cabrera Vásquez, Marley**

ESTUDIANTE D.N.I 47870478

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad – 2023”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>			
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	( )
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>			
<b>Institución donde labora:</b>			
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )		
	Más de 5 años ( )		
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.		

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario		
Autora:	Cabrera Vásquez, Marley		
Procedencia:			
Administración:			
Tiempo de aplicación:	20 minutos		
Ámbito de aplicación:	Una dependencia policial en Paiján, La Libertad		
	<b>Variable1: Cultura organizacional</b>		
Significación:	<b>dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Creatividad e innovación grupal.	1-5
	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada. Percepción de la participación en toma de decisiones.	6-10
	Comunicación	Medios de comunicación utilizados.	11-15

		Percepción de los tipos de comunicación de la organización.	
	Recompensas y sanciones	Grados de reconocimiento. Grado de sanciones.	16-20
<b>Variable 2: Motivación laboral</b>			
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo. Falta de objetivos.	1-5
	Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos. Desarrollo personal.	6-10
	Motivación intrínseca	Impulso interno por esforzarse en el trabajo. Le es relevante sus funciones laborales.	11-15
	Motivación extrínseca	Aceptación de los demás. Recibe incentivos salariales.	16-20

## 9. Soporte teórico

### Variable: Cultura Organizacional

Escala	subescala dimensiones	Definición
Escala Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<b>Relaciones interpersonales</b>	Rubín (2019) las relaciones interpersonales como un proceso dinámico y recíproco entre dos o más individuos se adaptan y ajustan a sus comportamientos, pensamientos y emociones en función de la interacción. En cambio, Guerrero y Arona (2015), precisaron que las relaciones interpersonales como enlaces emocionales y afectivos se establecen entre dos o más personas y que se caracterizan por la comunicación, la confianza, el apoyo mutuo y la reciprocidad en las acciones. Por otro lado, Gamboa (2016) las relaciones interpersonales como interacciones entre personas que se basan en la cognición, las actitudes y los comportamientos adquiridos a través de experiencias previas y que influyen en las interacciones futuras. Por otro lado, Sampieri, Collado y Luque (2014), aluden que las relaciones interpersonales como las conexiones que se establecen entre personas, en las que se comparten experiencias, sentimientos, pensamientos y se establecen normas de comportamiento.
Escala Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<b>Decisiones</b>	Prado y Artica (2019) describen que un sistema bien estructurado en la organización considera que es un proceso cognitivo que implica la búsqueda y evaluación de alternativas que ocupen posiciones de liderazgo que aportan su experiencia, inteligencia, creatividad, cautela y sensibilidad y que sus decisiones sean a menudo correctas porque enriquece sus habilidades intuitivas en el proceso de toma de decisiones. Al mismo tiempo, Requejo y Sánchez (2019) consideran que la toma de decisiones es muy importante en cualquier organización, el rol es decisivo constantemente, las autoridades reconocen una jerarquía de respeto procesos eligiendo la mejor opción y la implementación de la decisión elegida. Sin embargo, Schein (2015) afirma que la toma de decisiones está influenciada por las experiencias, interacciones previas entre los miembros organizacionales, así como por las normas y valores compartidos que definen la cultura organizacional.

<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Comunicación</b></p>	<p>Daft (2020) refirió que el intercambio de información, ideas, emociones a través de los diversos canales comunicativos tanto formales como informales, facilita una comunicación efectiva y es esencial para el éxito organizacional. Schein (2015), describe la comunicación como “un proceso en el que los miembros de la organización intercambian información, ideas y opiniones a través de canales formales e informales que enfatizan la importancia de una comunicación clara, efectiva y bidireccional para lograr una cultura organizacional estable y cohesionada. Asimismo, Robbins (2013) define la comunicación organizacional como el proceso de transmitir y recibir información y mensajes dentro de una organización, con el fin de coordinar acciones, compartir conocimientos y crear relaciones laborales saludables.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Recompensas y sanciones</b></p>	<p>Schein (2015) afirma que son los mecanismos utilizados por las organizaciones para incentivar y motivar a los empleados a actuar de acuerdo con los valores y normas establecidas en su cultura. Estas recompensas y sanciones pueden ser tangibles, como bonificaciones o ascensos, o intangibles, como reconocimiento y aprobación. Por otro lado, Ouchi (2009) sostiene que las recompensas y sanciones organizacionales ayudan a establecer un sistema de control y motivación interna en la organización. Estas recompensas pueden incluir el reconocimiento por rendimiento individual o grupal, mientras que las sanciones pueden incluir la pérdida de privilegios o el castigo por incumplimiento de normas y estándares establecidos.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Desmotivación</b></p>	<p>Fowler (2017) expresa que la desmotivación ocurre cuando las personas no tienen claridad sobre sus objetivos, carecen de autonomía o sienten una falta de competencia en la tarea que realizan. De la misma manera Kohn (2015) argumenta que las recompensas externas, como los premios o incentivos, pueden generar una desmotivación en las personas a largo plazo, ya que se centran en obtener la recompensa en lugar de disfrutar del proceso o actividad en sí misma. Por su parte, Pink (2013), la desmotivación se debe a una falta de alineación entre las motivaciones intrínsecas de las personas y las motivaciones extrínsecas que provienen del entorno laboral o social. Sin embargo, García (2013) afirmó que la negatividad en el lugar de trabajo se puede definir como una disminución o pérdida de interés, entusiasmo o compromiso de los empleados hacia su trabajo y las organizaciones, lo que produce una disminución del rendimiento y calidad del trabajo.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Satisfacción laboral</b></p>	<p>Robbins y Judge (2017) alude que un estado emocional positivo que resulta de las evaluaciones subjetivas de los empleados sobre su trabajo y experiencia laboral en general. Sin embargo, Chiavenato (2015) manifiesta que es el nivel de satisfacción que apoya para atraer capacidades y a conservarlas, a mantener un ambiente organizacional sano, a entusiasmar individuos y a conquistar su responsabilidad. Por otro lado, Mochon, Mochon y Saez (2014) manifiestan que se refiere a la acción ordinaria de un colaborador a su trabajo. También Locke (1976) preciso que esta percepción puede estar influenciada por varios factores, como el salario, oportunidad de crecimiento profesional, un ambiente laboral positivo. La satisfacción laboral es un aspecto importante de la motivación laboral porque las personas que están satisfechas con sus trabajos tienden a ser más productivas, leales y leales a su organización.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Motivación intrínseca</b></p>	<p>En la tercera dimensión motivaciones intrínsecas, Reeve (2018), describe las motivaciones intrínsecas se refieren al deseo natural que tiene una persona de explorar, aprender y desarrollar sus habilidades. Estas motivaciones se originan desde el interior de la persona y son impulsadas por la necesidad de crecimiento y autorrealización. En cambio, Chiavenato (2016) sostiene que cuando las personas se motivan intrínsecamente cuando se comprometen, encuentran interés y desafío personal en las actividades que los satisfacen laboralmente. Sin embargo, Pink (2009) una persona intrínsecamente motivada está basada en la satisfacción interna y el deseo de autosuperación proporcionando un sentido de logro, autodeterminación y crecimiento personal. Es una fuerza motivadora que surge de la propia gratificación y del sentido de logro personal que se experimenta al completar una tarea o alcanzar una meta (Deci &amp; Ryan, 2000).</p>

<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Motivación extrínseca</b></p>	<p>Saucedo (2019), la conducta intrínsecamente motivada es la que se lleva a cabo por sí misma, por el placer que produce, por el sentimiento de satisfacción que despierta en el sujeto. Vásquez y López (2019) alude que la motivación extrínseca se orienta a perseguir recompensas externas. Chiavenato (2016) describe que una persona es extrínsecamente motivada cuando involucra el logro de objetivos en un comportamiento relacionado al dinero, esfuerzo verbal y otros comportamientos apropiados que facilite el logro de objetivos. Vallerand (1997) define la motivación extrínseca como una forma de motivación impulsada por factores externos, como recompensas económicas, aprobación social o reconocimiento público. En este tipo de motivación, las personas realizan una actividad con la expectativa de recibir algo externo a cambio.</p>
---	-------------------------------------	--

## 10. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento los cuestionarios:

Cultura organizacional y motivación laboral. Elaborado por **Marley Cabrera Vásquez** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

**PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSION/ITEM	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
		4	3	2	1
<b>D1: Relaciones interpersonales</b>					
1	En la comisaria existen reglas claras que permiten relacionarse entre compañeros de trabajo	X			
2	En la comisaria hay libertad para desarrollar las actividades laborales conjuntamente.	X			
3	En la comisaria se considera que la innovación es clave para el desarrollo de todos.	X			
4	En la comisaria hay apoyo mutuo para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.	X			
5	Hay confianza para enfrentar conflictos de manera conjunta.	X			
<b>D2: Decisiones</b>					
6	La dependencia policial respalda en las acciones que se es responsable.	X			
7	La autonomía que se otorga en el trabajo permite a uno actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.	X			
8	Las decisiones que son tomadas por los superiores son justas para la comisaria	X			
9	En la comisaria se analiza los aportes constructivos de los efectivos en la toma de decisiones.	X			
10	En la dependencia policial las decisiones de aplican democráticamente en todos los funcionarios.	X			
<b>D3: Comunicación</b>					
11	La jefatura de la comisaria se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.	X			
12	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y efectivos de la comisaria.	X			
13	En la comisaria la comunicación se lleva a cabo mediante medios formales.	X			
14	Los canales de comunicación utilizados en la comisaria son efectivos para la transmisión de la información.	X			
15	En la comisaria existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	X			
<b>D4: Recompensas y sanciones</b>					
16	En la comisaria uno recibe reconocimientos por un trabajo bien hecho	X			
17	Los superiores de la dependencia aprecian la forma de cómo se realiza el trabajo.	X			
18	Se valora los procedimientos laborales establecidos por la institución.	X			
19	En la comisaria sancionan drásticamente cuando incumplen los principios éticos-profesionales.	X			
20	En la comisaria hay normas fijas respecto a la presentación del personal	X			

## SEGUNDA VARIABLE: MOTIVACION LABORAL

N°	DIMENSION/ITEM	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
<b>D1: Insatisfacción</b>					
1	La falta de recursos necesarios para hacer el trabajo hace que haya sensación de desmotivación.	X			
2	Se siente que la carga de trabajo es excesiva y desproporcionada	X			
3	La falta de reconocimiento por parte de los superiores genera menos motivación	X			
4	No hay sensación de comodidad con la cultura laboral y eso crea sensación de desmotivación.	X			
5	No se siente que la comisaría valore el trabajo que se realiza y eso hace que haya desmotivación para hacerlo bien.	X			
<b>D2: Satisfacción laboral</b>					
6	Uno cuenta con el apoyo de sus compañeros en el desarrollo de sus actividades asignadas	X			
7	El logro de metas y objetivos institucionales es de manera permanente.	X			
8	En el desarrollo del trabajo en equipo, todos los integrantes están comprometidos con el trabajo.	X			
9	Se recibe una retroalimentación adecuada desde la dirección o el superior	X			
10	Intervenciones policiales resaltantes son reconocidas públicamente	X			
<b>D3: Motivación intrínseca</b>					
11	El jefe generalmente reconoce un trabajo bien hecho	X			
12	En el trabajo se siente que se puede poner en juego y desarrollo las habilidades que uno posee.	X			
13	La posibilidad de crecimiento en el empleo alienta a dar lo mejor de uno cada día.	X			
14	Se trabajaría tiempo extra para terminar lo que se tiene que hacer, incluso aunque no se pague por ello.	X			
15	En el trabajo uno tiene la responsabilidad por la labor de otros y también por motivarlos.	X			
<b>D4: Motivación extrínseca</b>					
16	La cantidad de trabajo que se asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo	X			
17	El ambiente donde se ejecutan las labores es seguro, cómodo, acogedor.	X			
18	El supervisor da cierta libertad para tomar decisiones.	X			
19	En el trabajo uno se siente motivado económicamente para desarrollar sus labores.	X			
20	Uno tiene la libertad de ejecutar sus labores de manera independiente sin una supervisión opresiva.	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ **SI HAY SUFICIENCIA** \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Delgado Diez Alain Luis

Especialidad del validador: Magister en Gestión Pública -Abogado

**23 de junio del 2023.**

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

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

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

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



Firma del Experto validador  
COL 52740

**Firma del Experto validado**



## CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor: Dra. Escobar Nicho Rosa Elvira

Presente

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

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la UCV, en la sede LIMA NORTE, periodo 2023 I – ciclo III, aula B8, requiero validar los instrumentos con los cuales se recogerá la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la sustentaré mis competencias investigativas en la Experiencia curricular de Diseño y desarrollo del trabajo de investigación.

El nombre de mi Variable es: **Cultura Organizacional y motivación laboral**, por lo tanto, se necesita contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, se ha considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Formato de Validación.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

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

Atentamente.



.....  
**Cabrera Vásquez, Marley**

ESTUDIANTE D.N.I 47870478

## Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paján, La Libertad – 2023”.

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez:

<b>Nombre del juez:</b>	
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor ( )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	
<b>Institución donde labora:</b>	
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Trabajo(s) psicométricos realizados Título del estudio realizado.

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario		
Autora:	Cabrera Vásquez, Marley		
Procedencia:			
Administración:			
Tiempo de aplicación:	20 minutos		
Ámbito de aplicación:	Una dependencia policial en Paján, La Libertad		
	<b>Variable1: Cultura organizacional</b>		
Significación:	<b>dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
	Relaciones interpersonales	Relaciones interpersonales y trabajo en equipo. Creatividad e innovación grupal.	1-5
	Decisiones	Percepción de la autonomía otorgada. Percepción de la participación en toma de decisiones.	6-10
	Comunicación	Medios de comunicación utilizados.	11-15

		Percepción de los tipos de comunicación de la organización.	
	Recompensas y sanciones	Grados de reconocimiento. Grado de sanciones.	16-20
<b>Variable 2: Motivación laboral</b>			
	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>
	Desmotivación	Ausencia de esfuerzo. Falta de objetivos.	1-5
	Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos. Desarrollo personal.	6-10
	Motivación intrínseca	Impulso interno por esforzarse en el trabajo. Le es relevante sus funciones laborales.	11-15
	Motivación extrínseca	Aceptación de los demás. Recibe incentivos salariales.	16-20

#### 14. Soporte teórico

##### Variable: Cultura Organizacional

Escala	subescala dimensiones	Definición
Escala Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<b>Relaciones interpersonales</b>	Rubín (2019) las relaciones interpersonales como un proceso dinámico y recíproco entre dos o más individuos se adaptan y ajustan a sus comportamientos, pensamientos y emociones en función de la interacción. En cambio, Guerrero y Arona (2015), precisaron que las relaciones interpersonales como enlaces emocionales y afectivos se establecen entre dos o más personas y que se caracterizan por la comunicación, la confianza, el apoyo mutuo y la reciprocidad en las acciones. Por otro lado, Gamboa (2016) las relaciones interpersonales como interacciones entre personas que se basan en la cognición, las actitudes y los comportamientos adquiridos a través de experiencias previas y que influyen en las interacciones futuras. Por otro lado, Sampieri, Collado y Luque (2014), aluden que las relaciones interpersonales como las conexiones que se establecen entre personas, en las que se comparten experiencias, sentimientos, pensamientos y se establecen normas de comportamiento.
Escala Likert: <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<b>Decisiones</b>	Prado y Artica (2019) describen que un sistema bien estructurado en la organización considera que es un proceso cognitivo que implica la búsqueda y evaluación de alternativas que ocupen posiciones de liderazgo que aportan su experiencia, inteligencia, creatividad, cautela y sensibilidad y que sus decisiones sean a menudo correctas porque enriquece sus habilidades intuitivas en el proceso de toma de decisiones. Al mismo tiempo, Requejo y Sánchez (2019) consideran que la toma de decisiones es muy importante en cualquier organización, el rol es decisivo constantemente, las autoridades reconocen una jerarquía de respeto procesos eligiendo la mejor opción y la implementación de la decisión elegida. Sin embargo, Schein (2015) afirma que la toma de decisiones está influenciada por las experiencias, interacciones previas entre los miembros organizacionales, así como por las normas y valores compartidos que definen la cultura organizacional.

<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Comunicación</b></p>	<p>Daft (2020) refirió que el intercambio de información, ideas, emociones a través de los diversos canales comunicativos tanto formales como informales, facilita una comunicación efectiva y es esencial para el éxito organizacional. Schein (2015), describe la comunicación como “un proceso en el que los miembros de la organización intercambian información, ideas y opiniones a través de canales formales e informales que enfatizan la importancia de una comunicación clara, efectiva y bidireccional para lograr una cultura organizacional estable y cohesionada. Asimismo, Robbins (2013) define la comunicación organizacional como el proceso de transmitir y recibir información y mensajes dentro de una organización, con el fin de coordinar acciones, compartir conocimientos y crear relaciones laborales saludables.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Recompensas y sanciones</b></p>	<p>Schein (2015) afirma que son los mecanismos utilizados por las organizaciones para incentivar y motivar a los empleados a actuar de acuerdo con los valores y normas establecidas en su cultura. Estas recompensas y sanciones pueden ser tangibles, como bonificaciones o ascensos, o intangibles, como reconocimiento y aprobación. Por otro lado, Ouchi (2009) sostiene que las recompensas y sanciones organizacionales ayudan a establecer un sistema de control y motivación interna en la organización. Estas recompensas pueden incluir el reconocimiento por rendimiento individual o grupal, mientras que las sanciones pueden incluir la pérdida de privilegios o el castigo por incumplimiento de normas y estándares establecidos.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• nunca (1)</li> <li>• casi nunca (2)</li> <li>• a veces (3)</li> <li>• casi siempre (4)</li> <li>• siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Desmotivación</b></p>	<p>Fowler (2017) expresa que la desmotivación ocurre cuando las personas no tienen claridad sobre sus objetivos, carecen de autonomía o sienten una falta de competencia en la tarea que realizan. De la misma manera Kohn (2015) argumenta que las recompensas externas, como los premios o incentivos, pueden generar una desmotivación en las personas a largo plazo, ya que se centran en obtener la recompensa en lugar de disfrutar del proceso o actividad en sí misma. Por su parte, Pink (2013), la desmotivación se debe a una falta de alineación entre las motivaciones intrínsecas de las personas y las motivaciones extrínsecas que provienen del entorno laboral o social. Sin embargo, García (2013) afirmó que la negatividad en el lugar de trabajo se puede definir como una disminución o pérdida de interés, entusiasmo o compromiso de los empleados hacia su trabajo y las organizaciones, lo que produce una disminución del rendimiento y calidad del trabajo.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Satisfacción laboral</b></p>	<p>Robbins y Judge (2017) alude que un estado emocional positivo que resulta de las evaluaciones subjetivas de los empleados sobre su trabajo y experiencia laboral en general. Sin embargo, Chiavenato (2015) manifiesta que es el nivel de satisfacción que apoya para atraer capacidades y a conservarlas, a mantener un ambiente organizacional sano, a entusiasmar individuos y a conquistar su responsabilidad. Por otro lado, Mochon, Mochon y Saez (2014) manifiestan que se refiere a la acción ordinaria de un colaborador a su trabajo. También Locke (1976) preciso que esta percepción puede estar influenciada por varios factores, como el salario, oportunidad de crecimiento profesional, un ambiente laboral positivo. La satisfacción laboral es un aspecto importante de la motivación laboral porque las personas que están satisfechas con sus trabajos tienden a ser más productivas, leales y leales a su organización.</p>
<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Motivación intrínseca</b></p>	<p>En la tercera dimensión motivaciones intrínsecas, Reeve (2018), describe las motivaciones intrínsecas se refieren al deseo natural que tiene una persona de explorar, aprender y desarrollar sus habilidades. Estas motivaciones se originan desde el interior de la persona y son impulsadas por la necesidad de crecimiento y autorrealización. En cambio, Chiavenato (2016) sostiene que cuando las personas se motivan intrínsecamente cuando se comprometen, encuentran interés y desafío personal en las actividades que los satisfacen laboralmente. Sin embargo, Pink (2009) una persona intrínsecamente motivada está basada en la satisfacción interna y el deseo de autosuperación proporcionando un sentido de logro, autodeterminación y crecimiento personal. Es una fuerza motivadora que surge de la propia gratificación y del sentido de logro personal que se experimenta al completar una tarea o alcanzar una meta (Deci &amp; Ryan, 2000).</p>

<p>Escala Likert:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ nunca (1)</li> <li>▪ casi nunca (2)</li> <li>▪ a veces (3)</li> <li>▪ casi siempre (4)</li> <li>▪ siempre (5)</li> </ul>	<p><b>Motivación extrínseca</b></p>	<p>Saucedo (2019), la conducta intrínsecamente motivada es la que se lleva a cabo por sí misma, por el placer que produce, por el sentimiento de satisfacción que despierta en el sujeto. Vásquez y López (2019) alude que la motivación extrínseca se orienta a perseguir recompensas externas. Chiavenato (2016) describe que una persona es extrínsecamente motivada cuando involucra el logro de objetivos en un comportamiento relacionado al dinero, esfuerzo verbal y otros comportamientos apropiados que facilite el logro de objetivos. Vallerand (1997) define la motivación extrínseca como una forma de motivación impulsada por factores externos, como recompensas económicas, aprobación social o reconocimiento público. En este tipo de motivación, las personas realizan una actividad con la expectativa de recibir algo externo a cambio.</p>
---	-------------------------------------	--

**15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento los cuestionarios:

Cultura organizacional y motivación laboral. Elaborado por **Marley Cabrera Vásquez** en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<p><b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<p><b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.</p>	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<p><b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.</p>	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

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

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

**Dimensiones del instrumento:**

**PRIMERA VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL**

N°	DIMENSIÓN/ÍTEM	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
		4	3	2	1
<b>D1: Relaciones interpersonales</b>					
1	En la comisaría existen reglas claras que permiten relacionarse entre compañeros de trabajo	X			
2	En la comisaría hay libertad para desarrollar las actividades laborales conjuntamente.	X			
3	En la comisaría se considera que la innovación es clave para el desarrollo de todos.	X			
4	En la comisaría hay apoyo mutuo para aumentar la efectividad en el tiempo disponible.	X			
5	Hay confianza para enfrentar conflictos de manera conjunta.	X			
<b>D2: Decisiones</b>					
6	La dependencia policial respalda en las acciones que se es responsable.	X			
7	La autonomía que se otorga en el trabajo permite a uno actuar con mucha iniciativa y sin presiones de los demás.	X			
8	Las decisiones que son tomadas por los superiores son justas para la comisaría	X			
9	En la comisaría se analiza los aportes constructivos de los efectivos en la toma de decisiones.	X			
10	En la dependencia policial las decisiones de aplican democráticamente en todos los funcionarios.	X			
<b>D3: Comunicación</b>					
11	La jefatura de la comisaría se preocupa porque la comunicación interna funcione correctamente.	X			
12	Se propicia una buena comunicación entre usuarios y efectivos de la comisaría.	X			
13	En la comisaría la comunicación se lleva a cabo mediante medios formales.	X			
14	Los canales de comunicación utilizados en la comisaría son efectivos para la transmisión de la información.	X			
15	En la comisaría existe una buena comunicación entre las diferentes áreas funcionales.	X			
<b>D4: Recompensas y sanciones</b>					
16	En la comisaría uno recibe reconocimientos por un trabajo bien hecho	X			
17	Los superiores de la dependencia aprecian la forma de cómo se realiza el trabajo.	X			
18	Se valora los procedimientos laborales establecidos por la institución.	X			
19	En la comisaría sancionan drásticamente cuando incumplen los principios éticos-profesionales.	X			
20	En la comisaría hay normas fijas respecto a la presentación del personal	X			

**SEGUNDA VARIABLE: MOTIVACION LABORAL**

Nº	DIMENSIÓN/ÍTEM	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Sugerencias
<b>D1: Insatisfacción</b>					
1	La falta de recursos necesarios para hacer el trabajo hace que haya sensación de desmotivación.	X			
2	Se siente que la carga de trabajo es excesiva y desproporcionada	X			
3	La falta de reconocimiento por parte de los superiores genera menos motivación	X			
4	No hay sensación de comodidad con la cultura laboral y eso crea sensación de desmotivación.	X			
5	No se siente que la comisaría valore el trabajo que se realiza y eso hace que haya desmotivación para hacerlo bien.	X			
<b>D2: Satisfacción laboral</b>					
6	Uno cuenta con el apoyo de sus compañeros en el desarrollo de sus actividades asignadas	X			
7	El logro de metas y objetivos institucionales es de manera permanente.	X			
8	En el desarrollo del trabajo en equipo, todos los integrantes están comprometidos con el trabajo.	X			
9	Se recibe una retroalimentación adecuada desde la dirección o el superior	X			
10	Intervenciones policiales resaltantes son reconocidas públicamente	X			
<b>D3: Motivación intrínseca</b>					
11	El jefe generalmente reconoce un trabajo bien hecho	X			
12	En el trabajo se siente que se puede poner en juego y desarrollo las habilidades que uno posee.	X			
13	La posibilidad de crecimiento en el empleo alienta a dar lo mejor de uno cada día.	X			
14	Se trabajaría tiempo extra para terminar lo que se tiene que hacer, incluso aunque no se pague por ello.	X			
15	En el trabajo uno tiene la responsabilidad por la labor de otros y también por motivarlos.	X			
<b>D4: Motivación extrínseca</b>					
16	La cantidad de trabajo que se asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo	X			
17	El ambiente donde se ejecutan las labores es seguro, cómodo, acogedor.	X			
18	El supervisor da cierta libertad para tomar decisiones.	X			
19	En el trabajo uno se siente motivado económicamente para desarrollar sus labores.	X			
20	Uno tiene la libertad de ejecutar sus labores de manera independiente sin una supervisión opresiva.	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ **SI HAY**  
**SUFICIENCIA** \_\_\_\_\_

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

**Apellidos y nombres del juez validador:** Escobar Nicho, Rosa Elvira

**Especialidad del validador:** Auditoria gubernamental y gestión pública- Contadora

**23 de junio del 2023.**

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

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

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

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



**Firma del Experto  
validador  
Col- 10061**





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, MANGUINURI CHOTA ROBERT, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y motivación laboral en los efectivos de una dependencia policial en Paiján, La Libertad - 2023", cuyo autor es CABRERA VASQUEZ MARLEY, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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, 03 de Agosto del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
MANGUINURI CHOTA ROBERT <b>DNI:</b> 06739917 <b>ORCID:</b> 0000-0001-7832-4169	Firmado electrónicamente por: RMANGUINURIC el 04-08-2023 07:13:58

Código documento Trilce: TRI - 0638312