



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Cultura organizacional y su influencia en la motivación de los
trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciada en Administración

AUTORA:

Espinoza Cjumo, Rosa Maria (orcid.org/0000-0003-1974-2824)

ASESOR:

Dr. Fernandez Bedoya, Victor Hugo (orcid.org/0000-0002-2464-6477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este proyecto lo dedico especialmente a mi familia ya que siempre estuvieron a mi lado brindándome su apoyo incondicional en los buenos y malos momentos, a mi abuelita que desde el cielo me ilumina y me ayuda a seguir adelante con mis metas.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme haber culminado mi carrera profesional, a mis padres, por guiarme a lo largo de mi vida y creer siempre en mí. De igual manera mi más sincero agradecimiento a mi estimado asesor el Dr. Víctor Fernández que me ayudo a culminar de manera exitosa el desarrollo de mi proyecto y a todos mis profesores de la escuela de administración que me enseñaron a lo largo de mi vida universitaria.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y su influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022", cuyo autor es ESPINOZA CJUMO ROSA MARIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, 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, 26 de Junio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FERNANDEZ BEDOYA VICTOR HUGO DNI: 44326351 ORCID: 0000-0002-2464-6477	Firmado electrónicamente por: VHFERNANDEZB el 26-06-2023 20:38:23

Código documento Trilce: TRI - 0553504



DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ESPINOZA CJUMO ROSA MARIA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Cultura Organizacional y su influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

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

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

Nombres y Apellidos	Firma
ESPINOZA CJUMO ROSA MARIA DNI: 76752271 ORCID: 0000-0003-1974-2824	Firmado electrónicamente por: RESPINOZACC el 26- 06-2023 22:34:01

Código documento Trilce: INV - 1328134

Índice de contenidos

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR	v
Índice de contenidos.....	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	24
3.1 Tipo y diseño de investigación	24
3.2 Variables y operacionalización.....	25
3.3 Población, muestra y muestreo.....	30
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	31
3.5 Procedimientos	32
3.6 Método de análisis de datos.....	33
3.7 Aspectos éticos.....	33
IV. RESULTADOS	35
V. DISCUSIÓN	54
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES.....	61
REFERENCIAS.....	62
ANEXOS.....	70

Índice de tablas

Tabla 1. Codificación de alternativas de respuestas	32
Tabla 2 Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.....	35
Tabla 3. Estadísticos descriptivos generales.....	36
Tabla 4. Medición de los niveles de las variables (en unidades)	44
Tabla 5. Medición de los niveles de las variables (en porcentaje).....	44
Tabla 6 Medición de las dimensiones de la variable Cultura organizacional (en unidades).....	45
Tabla 7 Medición de las dimensiones de la variable Cultura organizacional (en porcentaje).....	45
Tabla 8 <i>Medición de las dimensiones de la variable Motivación (en unidades)</i>	46
Tabla 9 <i>Medición de las dimensiones de la variable Motivación (en porcentaje)</i>	46
Tabla 10. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis general	48
Tabla 11. Cálculo del r^2 para la hipótesis general.....	48
Tabla 12. Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis general.	49
Tabla 13. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 1	49
Tabla 14. Cálculo del r^2 para la hipótesis específica 1	50
Tabla 15. Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis específica 1.....	50
Tabla 16. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis <i>específica</i> 2	50
Tabla 17. Cálculo del r^2 para la hipótesis específica 2	51
Tabla 18. Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis específica 2.....	51
Tabla 19. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 3	52
Tabla 20. Cálculo del r^2 para la hipótesis específica 3	52

Tabla 21. Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis específica 3.....	53
--	----

RESUMEN

Estudio que planteó como objetivo determinar la influencia que tiene la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores (y de sus dimensiones logro, poder, afiliación) en una empresa de servicios generales, Lima, 2022. La metodología conto con enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con nivel explicativo y descriptivo, de diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa de servicios (finita). La muestra de investigación fue de 50 trabajadores. La técnica que se aplicó fue la encuesta de modalidad virtual. El instrumento constó de 21 ítems, el cual fue validado cuantitativamente, avalado por 5 jueces expertos con el coeficiente de V. Aiken de 1,00; los resultados de confiabilidad dieron valores de 0,859 alfa de Cronbach general y 0,779 de dos mitades de Guttman. Se concluyó que la cultura organizacional influye en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022 (sig.=0.000; $r^2 = 0.383$) así como en sus dimensiones logro, poder y afiliación (sig.=0.000, $r^2 = 0.399$; sig.=0.000; $r^2 = 0.323$; sig.=0.000 $r^2 = 0.222$) respectivamente. Finalmente, se emitieron conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Cultura organizacional, motivación, gestión de organizaciones.

ABSTRACT

The objective of this study was to determine the influence of organizational culture on the motivation of workers (and its dimensions achievement, power, affiliation) in a general services company, Lima, 2022. The methodology used was quantitative, applied, explanatory and descriptive, non-experimental and cross-sectional. The population consisted of 50 workers of the service company (finite). The research sample consisted of 50 workers. The technique applied was the virtual survey. The instrument consisted of 21 items, which was validated quantitatively, endorsed by 5 expert judges with the V. Aiken coefficient of 1.00; the reliability results gave values of 0.859 Cronbach's alpha general and 0.779 of two halves of Guttman. It was concluded that organizational culture influences workers' motivation in a general services company, Lima, 2022 (sig.=0.000; $r^2 = 0.383$) as well as its dimensions achievement, power and affiliation (sig.=0.000, $r^2 = 0.399$; sig.=0.000; $r^2 = 0.323$; sig.=0.000 $r^2 = 0.222$) respectively. Finally, conclusions and recommendations were issued.

Keywords: Organizational culture, motivation, organizational management.

I. INTRODUCCIÓN

Como **realidad problemática**, surge la prioridad de hacer énfasis a la valoración que tiene la cultura organizacional en las empresas de servicios de nuestro país, ya que, debido a la inestabilidad política, la aparición de nuevas enfermedades causó que muchas de estas empresas dejaran de lado su cultura organizacional, es decir cambiaron su personalidad y forma de ser, lo cual los diferenciaba de la competencia. Por esta razón muchas de estas empresas han perdido su esencia su razón de ser, lo cual les trajo graves consecuencias afectando su economía y sostenibilidad en el largo plazo, por ello requieren de una cultura sólida que permita alinear su estrategia de negocio y a su vez crear en los trabajadores creencias, hábitos y valores orientados a la mejoría y crecimiento de la organización. Según Bayón (2015), una cultura organizacional es una agrupación de opiniones, valores y reglas que posee la organización, es decir son las tradiciones lo cual los caracteriza y a su vez se transmite a todos los miembros de la compañía con el fin de mejorar el potencial alinear las metas y objetivos a un solo propósito.

A causa de la COVID-19 innumerables compañías se vieron obligadas a reinventarse, cambiando el rubro o giro de su negocio, cabe resaltar que algunas de estas organizaciones vieron esta crisis como un sinónimo de oportunidad, optando por una nueva cultura que les permita hacer frente a esta crisis, tal es el caso en el Diario La Voz (23 de setiembre de 2022), la empresa grupo Pinares fue nominada como una de las entidades más destacadas del mundo, ya que posee una excelente cultura organizacional en el que todos sus colaboradores se sienten satisfechos trabajando en conjunto. Asimismo, dicha compañía recibió un reconocimiento por la autoridad mundial en investigación y consultoría de ambientes laborales más conocida sus siglas (GPTW), lo cual se brinda solo a las mejores empresas que mantienen una calidad de cultura y cuidan a sus colaboradores. Por ello, dicha empresa ahora será la más cotizada y vista por los inversionistas ya que les generará una mayor confianza y seguridad al momento de invertir. Según el Diario de Reseller Redactores (3 de octubre de 2022), Cisco es una empresa situada en México que fue condecorada mundialmente por Great Place to Work

como una de las primeras compañías en brindar una cultura organizacional, así como el mejor lugar para trabajar en el área de tecnologías, por otra parte cuenta con más de cinco mil trabajadores ya que para ellos su capital humano es lo más valioso y considera que una cultura es una inversión y se debe estar siempre en constante innovación, por esa razón la cultura de cisco busca ofrecer y mejorar un ambiente en donde los trabajadores se sientan motivados desarrollando entrenamientos así como shadowings con el fin de sacar el mayor potencial de cada uno de ellos. En el diario Expansión (02 de mayo de 2022), la empresa farmacéutica Bristol Myers Squibb es conocida como una de las más grandes compañías en el sector salud y uno de los mayores líderes en cultura organizacional, gracias a que esta empresa invierte millones de dólares en hacer investigaciones y desarrollo, así como también en fomentar la igualdad con el fin de que sus trabajadores se sientan orgullosos trabajando y a su vez adquieran mayores conocimientos.

En Lima, en el distrito de Los Olivos, una empresa privada de servicios enfocada en la elaboración de bolsas de papel y catálogo de colores, desea mejorar su cultura organizacional ya que presenta muchos problemas, por lo cual se planteó como medida de solución incrementar la motivación hacia los trabajadores, a manera de influir positivamente en la cultura organizacional de la empresa de servicios generales situada en el distrito de los Olivos, Lima, 2022.

Empleando las palabras de Elizondo (2002), **el planteamiento del problema** es la exposición de un problema que amerita ser solucionado por ende se considera una de las bases más importantes dentro de la investigación ya que refleja el contexto de la realidad actual, en este aspecto el investigador identifica y comprende el tema de su interés, teniendo en cuenta una serie de aspectos para su elaboración.

Por lo cual, el **problema general** de esta investigación fue: ¿existe influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?

Y en cuanto a los **problemas específicos** fueron ¿existe influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?; ¿existe influencia de la cultura organizacional en el logro

de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?; ¿existe influencia de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?; ¿existe influencia de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?

El estudio se **justifica teóricamente**. Desde el punto de vista Fernández (2020) y Pyrczak (2014), este tipo de estudios se justifica teóricamente ya que se pretende detallar a mayor profundidad algunos aspectos que aún no han sido explorados por el investigador, con el fin de llenar aquellos vacíos que existen en el campo de la investigación. La tesis presenta justificación teórica a razón de que se pretende reforzar los conocimientos relacionados a la cultura organizacional y motivación para posteriormente ser consultados por otros investigadores.

Esta investigación se **justifica metodológicamente**. Desde el punto de vista de Bernal (2010) y Blanco y Villalpando (2012), una investigación presenta justificación metodológica cuando se emplea una nueva estrategia de recopilar información o datos que permita al investigador obtener una información más concisa y detallada sobre los temas a investigar. Para la tesis se empleará dos cuestionarios, el primer cuestionario se utilizará para medir la cultura organizacional y el segundo para medir el grado de motivación que tienen los trabajadores en dicha empresa de servicios.

El estudio se **justifica prácticamente**. Empleando las palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014) y Méndez (2011), un estudio presenta justificación práctica debido a que se pretende brindar alternativas de solución a un problema ya existente. En la tesis se identificó que la empresa presenta graves problemas en cuanto a su cultura organizacional.

En cuanto al **objetivo general** de la investigación fue: Determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Y en cuanto a los **objetivos específicos**, Determinar la influencia de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022; Determinar la influencia de la cultura organizacional en el

poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022; Determinar la influencia de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Por último, se propuso como **hipótesis general**: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Además, las **hipótesis específicas** fueron: existe influencia significativa de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022; existe influencia significativa de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022; existe influencia significativa de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta investigación se indagaron y examinaron **trabajos previos**, los cuales se denotan en los siguientes párrafos.

A nivel internacional:

En Colombia, la autora Martínez (2022) presento una investigación cuyo enfoque fue cualitativo y se infirió que la motivación es esencial en cualquier organización debido a que existe mucha competencia por parte del mercado, y por ende se requiere que cada colaborador de la compañía se sienta motivado para poder de esa manera enfrentar los nuevos retos que puedan surgir en el entorno.

En Ecuador el autor Prado (2022) realizo una investigación con enfoque cualitativo. En el cual determinó que el clima organizacional en la panificadora provoca que los colaboradores no se sientan motivados ya que existe un pésimo clima laboral a razón de que no cuentan con incentivos ni ambientes seguros generando incomodidad a cada uno de ellos.

A nivel nacional:

En Tacna (Perú), el autor Villanueva (2022) presento su investigación, en el cual empleo el enfoque cualitativo concluyendo que la motivación influye de manera positiva en la cultura organizacional de los gobiernos locales ya que se demostró que la motivación permite que la organización pueda lograr sus objetivos si se pone en práctica de la manera correcta.

En Huamalíes (Perú), la autora Fonseca (2019) presento una investigación de enfoque cuantitativo, asimismo la muestra empleada estuvo conformada por el 45 (100%) del personal de salud. A través de una minuciosa prueba estadística como la de rho de Spearman, se obtuvo como resultado $p = ,000$; $r = ,081$. Por tanto, se concluye que el personal de salud responde de manera positiva si se les genera una cultura que refuerce el desempeño y trabajo.

En Chiclayo (Perú), la autora Chapoñan (2022) expuso su investigación, el cual fue aplicado en una UGEL. *El enfoque* fue cuantitativo, y empleó como muestra a

46 colaboradores. A través de una minuciosa prueba estadística como la de Chi Cuadrado de Pearson se pudo obtener el resultado $p=0.001$, $r = 0.05$. Se concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables demostrando su dependencia en los colaboradores de la UGEL.

En Chiclayo (Perú), el autor Mino (2019) presentó una investigación de enfoque cualitativo en el cual concluyó que los trabajadores de la entidad financiera poseen un nivel de motivación medio alto, lo cual facilita el cumplimiento y desarrollo de la organización, asimismo se comprobó que ambas variables guardan una relación positiva.

En Ica (Perú), el autor Condori (2022) presento una investigación basada en el personal del hospital apoyo Yunguyo. En cuanto al enfoque de la investigación fue cuantitativo, y empleó como muestra a 160 personas entre 30 y 55 años del Hospital Apoyo Yunguyo. La prueba estadística rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p=0.000$, $r = 0.875$. Se concluyó que existe una correlación positiva entre ambas variables ya que se dedujo que tanto la cultura organizacional y la motivación son imprescindibles en el logro de los objetivos del hospital y en el desarrollo de su personal.

En Lima (Perú), la autora Vela (2019) presentó una investigación de enfoque cuantitativo, y empleó como muestra a 200 enfermeras incluida técnicas de la clínica Good Hope. La prueba estadística fue rho de Spearman y se obtuvo como resultado $p = .000$; $r = ,264$. Por tanto, se infiere que existe un grado fuerte de influencia positiva, debido a que los trabajadores mostraron resultados significativos en cuanto a su desempeño laboral mejorando los objetivos de dicha organización.

Líneas debajo se presentarán las **teorías relacionadas al tema**, que están relacionadas con las dos variables de estudio.

Gómez y Rodríguez (2019) mencionan la teoría de los Dioses del Managment de Charles Handy como un modelo basado en la cultura organizacional de la empresa, el cual agrupa los principios básicos de la administración puestos en un esquema en el que se detalla cuatro tipologías culturales, estos son la cultura del club: Zeus, cultura del Rol: Apolo, Cultura de la Tarea: Atenas y cultura Existencial: Dionisio,

todos ellos en conjuntos conforman los diferentes roles que puede asumir la persona en una empresa u organizaciones.

La **cultura del Club: Zeus** o también conocida como la cultura del Poder considera que toda organización está basada en un esquema de jerarquía en donde existe una máxima autoridad que asume el liderazgo y predomina en la organización. Usualmente son las pequeñas empresas las que ponen en práctica este enfoque, ya que al tener pocas áreas el jefe tiene la más alta autoridad lo cual les facilita un mejor manejo y control. Sin embargo, este modelo no es recomendable cuando la organización se encuentra en una etapa de crecimiento ya que se vuelve un impedimento por sus estrictas reglas y no dejará que otras personas tomen decisiones, lo cual impedirá su desarrollo y su innovación (Gómez y Rodríguez 2019).

La **cultura del rol: Apolo** considera que las organizaciones están basadas en una serie de reglas y roles que deben asumir todas las personas y áreas dentro de una sociedad, así como el cumplimiento de las normas que rige. Por lo general esta cultura es aplicada por empresas grandes que buscan que todos los miembros cumplan de manera correcta todos los procedimientos que realizan, asimismo los gerentes y alto directivos se caracterizan por preservar una buena toma de decisiones con el fin de lograr la máxima eficiencia en todas sus operaciones.

La **cultura de la tarea: Atenas** o también conocida como la cultura del logro y la tarea se caracteriza por que las personas se enfocan en buscar soluciones a cualquier problema que pueda acontecer empleando como eje principal la creatividad. En este enfoque priorizan el trabajo en equipo como una manera de estrategia ya que se puede agilizar mejor los trabajos y en menos tiempo. Por lo general las organizaciones con esquema horizontal son las que aplican este método ya que involucran la participación de todas las áreas. Es decir que prefieren que las personas sean de diferentes departamentos ya que de esa manera se puede solucionar mejor cualquier problema que pueda acontecer (Gómez y Rodríguez 2019).

La cultura existencial: Dionisio esta cultura se caracteriza por ser diferentes a las culturas ya mencionadas, aquí el individuo tiende a trabajar de manera individual ya que prioriza el individualismo como forma de trabajar. Un ejemplo para poder comprender este modelo son las consultorías o las notarías contables en donde cada persona trabaja de manera aislada a razón de que cada uno realiza una labor diferente. Un aspecto importante de este enfoque es que las personas por más que trabajen de manera individual siempre se ayudan y tratan de estar en constante cooperación (Gómez y Rodríguez 2019)

Shein (2010) citado en Cayo (2017) da a conocer que la teoría de cultura organizacional está conformada por una serie de creencias que consta de tres elementos importante y que esta radica dependiendo del grado de conciencia que tenga para cada persona, asimismo involucra los valores que rigen todos los miembros de la organización. Por otra parte, Mulder (2013), da a conocer que el modelo de cultura organizacional de Shein es un conjunto de supuestos y creencias, inducida por una serie de factores las cuales las dividió en tres niveles, supuestos básicos subyacentes, valor y creencias expuestas y artefacto.

Shein (1988) menciona en su libro que este modelo de cultura organizacional basado en supuestos busca apoyar a la persona en su proceso de adaptación externa, así como integrarse internamente y a enfrentarse a los desafíos que puedan surgir en la organización, asimismo permitirá que la persona tenga una visión sobre los acontecimientos que puedan ocurrir en un futuro. Shein también aludió que los supuestos es todo aquello que no se puede ver mientras que los artefactos hacen referencia a todo lo visible que existe en la organización.

Los **artefactos** se definen como toda parte visible de la empresa es decir el ambiente físico, la estructura y los procesos dentro de una empresa. También lo conforman las personas a razón de que son tangibles facilitando el estudio de la cultura (Mulder, 2013).

Los **valores y creencias expuestas** se definen como aquellas normas que obedecen todos los miembros de la empresa, es decir las creencias compartidas

que existen entre cada uno de ellos. También se establecen los objetivos, estrategias (Mulder, 2013).

Los **supuestos básicos subyacentes** se definen como aquellas medidas que son acogidas por todos los integrantes de la empresa para la solución de problemas y al solucionarse, estas se vuelven como normas que pasa a ser utilizadas en el largo plazo volviéndose como una creencia o norma para toda la organización (Mulder, 2013).

Chiavenato (2006) menciona la teoría de Murphy como un conjunto de conductas que tienen las personas dentro de una organización, el autor considera que estos comportamientos son los más frecuentes en los ambientes laborales. Ya que en muchos casos los trabajadores perciben conductas positivas y negativas lo cual puede afectar a toda una organización. El autor considera este modelo desde cuatro enfoques los cuales son:

Con respecto a las **conductas orientadas a tareas** las personas o trabajadores se enfocan en realizar sus labores el cual consideran como prioridad. Asimismo, los líderes se encargan de planificar y organizar todas las tareas posibles. Cabe resaltar que este segmento se caracteriza por su alto empeño en actividades a diferencias de las demás.

Las **conductas destructivas** hacen referencia al modo de actuar de la persona en diferentes situaciones, es decir el individuo busca generar conflicto y rivalidad entre cada miembro de la empresa. Esto es un problema que atraviesan muchas organizaciones ya sea por problemas entre compañeros de trabajo o por motivo de trabajo, hacen que se genere un ambiente negativo afectando a todas las personas de su alrededor.

Las **conductas orientadas interpersonalmente** consideran que la persona o trabajador desarrolla una visión para enfrentar nuevos desafíos organizacionales enfocado al logro.

Por otra parte, también existen **las conductas relacionadas a la pérdida de tiempo**, en el cual la persona realiza labores que no están relacionadas a la actividad de la empresa generando tiempo de ocio.

Para la autora Alles (2020) considera que la cultura organizacional ha ido revolucionando con el pasar de los años, y que está conformada por un sistema en donde las personas trabajan y estos son influenciados por las leyes, los valores y las costumbres el cual los denomina entorno global. Desde su punto de vista la cultura organizacional es imprescindible e importante para la formación de una empresa y depende de que tan definida se encuentre para su continuidad.

De acuerdo con el modelo presentado, se puede apreciar **el entorno global** es decir el ambiente general en donde se presenta la organización.

La cultura social considera una serie de aspectos tales como la cultura, las costumbres y comportamientos que tienen las personas y que influyen en una organización.

Las **leyes** son aquellas reglas establecidas por los altos funcionarios las cuales deben ser respetadas y acatadas por cada miembro de la compañía. Es esencial que toda organización este sometida bajo leyes ya que facilita la convivencia y el control, asimismo el respeto entre todos los trabajadores. Una organización que no aplica leyes esta propensa al desorden y a constantes conflictos ya que no existirá reglas que acatar.

Con respecto a las **costumbres** se pueden definir como los estilos o hábitos que tienen las personas, cabe resaltar que cada individuo posee diferentes cultura y formas de comportamiento (Rangel,2022)

Para Robbins y Coulter (2014) y Gutterman (2023) dan a conocer que la cultura organizacional ha ido cambiando a lo largo del tiempo, para muchas empresas. Una cultura refleja las creencias, los valores y las tradiciones los cuales repercuten en el comportamiento de la persona. Asimismo, sostiene que una cultura está conformada por una serie de factores.

En la actualidad muchas sociedades se enfocan en la **orientación a resultados**, es decir muchos de los gerentes priorizan los resultados sin tomar en cuenta de qué manera se puedan lograr. Una manera sencilla para ponerlo en práctica es empezar teniendo claro los objetivos a realizar, una vez definidos se debe ser perseverante ya que conlleva todo un proceso. Asimismo, se ha demostrado que una buena aplicación de esta metodología trae beneficios muy satisfactoria para la entidad que lo realiza a razón de que lograra sus metas y a su vez conseguir un mejor producto.

La **orientación a la gente** consiste en el grado en el cual las decisiones tomadas en las empresas influyen en las personas dentro de la organización. Dicho en otras palabras, este método considera a la persona como elemento principal con el fin de alcanzar un crecimiento integral. Un ejemplo de aquellas organizaciones que aplican esta forma de operar son los famosos seguros de vida ya que se enfocan en las personas y en su bienestar garantizándoles un sustento económico.

Por otra parte, la **orientación a los equipos** consiste en que las organizaciones buscan más que los trabajadores desempeñen sus labores en equipo que de manera individual. Este enfoque prioriza el trabajo grupal porque permite a las personas desarrollar mejor sus habilidades, rendimiento, asimismo facilita la comunicación y las relaciones sociales ya que todos tienen un solo objetivo y una sola meta. Existen muchas compañías que aplican este enfoque como una ventaja competitiva entre las cuales se encuentran la famosa compañía de Google que se ha caracterizado por su buen manejo en equipo convirtiéndose en una de las primeras empresas a nivel mundial (Ediger, et al 2022).

La **estabilidad** hace referencia a grado en que una organización busca tomar decisiones que encaminen al buen manejo de la compañía con la finalidad de generar equilibrio.

Con respecto a la **innovación y toma de riesgos** las empresas impulsan a que los trabajadores aprendan a asumir riesgos y a su vez los incentivan a fomentar la innovación y creatividad. Para muchas compañías la innovación se ha vuelto una estrategia competitiva ya que les garantiza éxito y obtener una mayor posición en el

mercado. Tal es el caso de Samsung que es una empresa muy reconocida a nivel mundial por su alta gama de productos ya sea desde celulares inteligentes, electrodomésticos u otros productos que son de alta tecnología, ellos cada año tienden a innovarse para no pasar al olvido, y gracias a esto es que hoy en día Samsung es una de las empresas líderes en el mercado la cual factura millones y de dólares cada año.

La **agresividad** es un problema que atraviesan muchas compañías con sus trabajadores, ya que muchos de ellos tienden a tener conductas agresivas y siempre buscan la competitividad por lo que dejan de lado la cooperatividad afectando a la empresa. A razón de que baja la productividad, el ambiente se vuelve pesado, las constantes rivalidades entre compañeros.

En **cuanto a la atención al detalle** se define como el grado en el cual los trabajadores se vuelven minuciosos en sus trabajos y se fijan hasta el mínimo detalle para que el trabajo salga perfecto.

De acuerdo con Ritter (2008) presenta un modelo basado en cuatro perspectivas las cuales considera importantes dentro de una organización. Cabe resaltar que una cultura es intangible y depende mucho la colaboración de todos los miembros de la entidad para que sea sólida y duradera en el tiempo.

La **integración** se define como una agrupación que trata de englobar todas las partes de una compañía con el objetivo de mantenerlos estables. En esta parte el éxito de una compañía depende mucho también de la unión de todas las personas que la conforman ya que facilita la convivencia y el logro de los objetivos.

La **motivación** surge si se mantiene una cultura sólida ya que los trabajadores sentirán mayor compromiso y por ende tratarán de realizar sus labores de la manera más óptima.

La **identificación** hace referencia a la razón de ser de la organización, es decir su personalidad y el propósito de su existencia.

La **coordinación** se define como la forma de gestionar aquellas fases que rigen en una organización. Asimismo, facilita la delegación y el logro de los objetivos en

el corto y largo plazo, cabe destacar que para que exista una buena coordinación es necesario el uso de estrategias y el compromiso de todos los implicados.

Para Llanos (2016) manifiesta que la cultura va cambiando a través del tiempo y esto se debe a diversos factores tales como cambios políticos, sociales, demográficos, asimismo considera que la globalización es una de las causas que generan más cambios en las culturas tanto para las personas como para las organizaciones. Dado es el caso de una persona originaria de una provincia y que decide migrar a un país extranjero, la persona llevara su cultura, pero sin embargo se verán influenciadas por otras costumbres que tienen las personas del exterior.

De acuerdo con la autora la palabra **étnica** hace mención a un grupo de individuos que comparten las mismas costumbres, valores, Un ejemplo es el caso de un grupo de pobladores que habitan en la selva, los cuales comparten el mismo ambiente demográficos, el estilo de vida y los rasgos culturales (Llanos 2026).

Con respecto a **religiosas** están enfocados en culturas que tiene un gran aprecio a la parte religiosa, dentro de este sector se encuentran las iglesias, los curas, las monjas, los cuales comparten los mismos valores e ideales.

Una subcultura también está representada por la **edad** en este aspecto son grupos categorizados en rangos de edad.

Por otra parte, existen las micro culturas las cuales están conformadas por el estilo de vida, es decir que cada persona posee diferentes actitudes y formas de comportamiento. Asimismo, las preferencias estéticas son diferente en cada persona porque hay individuos que poseen mejores habilidades cognitivas que a otros (Greiner, et al. 2022).

De acuerdo con las palabras de Llanos (2016), citado por Becker (1998) una cultura debe ser solida alineada a los objetivos de la organización es decir debe existir un compromiso por cada miembro. Tal como se muestra en la gráfica, la cultura está conformada por la suma de dos culturas tanto de la personal como la grupal y que en conjunto conforman una C.O.

Es importante recalcar que cada cultura es diferente la una de la otra y son las mismas personas las cuales influyen en estos cambios. Una cultura personal o individual hace referencia al hábito que tiene el individuo a comparación de otros grupos. Este grupo resalta por ser individualistas y consideran que las metas se logran de manera individual.

Con respecto a la cultura grupal, como su mismo nombre lo indica hace referencia a un grupo de interés los cuales comparten las mismas ideas y formas de trabajar, cabe recalcar que en estos grupos las personas consideran que el establecimiento de metas y la delegación son la base de toda organización

Para la autora Llanos (2016) las actitudes que presentan las personas suman un rol fundamental dentro de una CO. El cual consta de fases que parten de la personalidad del individuo, dando inicio a una cultura que posteriormente se convierte en motivación por lo que la persona presenta una actitud positiva ante los demás. No siempre todos los procesos son óptimos. Ya que muchos emplean una personalidad negativa provocando que la cultura y motivación tomen un lado opuesto.

La **personalidad** se define como la forma de ser de la persona, es aquí donde se refleja sus aptitudes, comportamiento y reacciones ante diversas situaciones. Dicho en otras palabras, se enfoca en las virtudes que posee la persona lo cual lo diferencia de resto ya que cada individuo es diferente y es aquí donde surge la personalidad

Una **cultura** es la representación total de un conjunto de factores tales como las normas, valores y tradiciones que rigen en una compañía.

La **motivación** se considera como un sentimiento positivo que tiene la persona para la realización de algo, también se consideran los niveles ya que cada persona responde a estímulos diferentes.

La **actitud** es la última fase de este proceso y es considerado como una de las más importantes del país ya que para alcanzarlo se debe tener en cuenta varios aspectos, tales como la responsabilidad, la cultura.

De acuerdo con Rodolfo (2016), la pirámide es una teoría motivacional en donde se presentan las necesidades que tienen los seres humanos mediante cinco factores, las cuales las identifica como fisiológicas, de seguridad, sociales, reconocimiento, autorrealización. Asimismo, manifiesta que la necesidad más importante y básica son las fisiológicas ya que sin ellas no se puede seguir escalando los niveles. Por lo tanto, los demás niveles pasan a ser necesidades secundarias.

Para Asadi, R. (2019) considera que toda organización depende mucho de una buena cultura sólida, ya que un mal manejo de esta puede afectar el comportamiento del colaborador. Asimismo, retribuye que el modelo presentado enfoca cuatro aspectos esenciales los cuales son ideales para aquellas organizaciones que desean mejorar o cambiar su forma de trabajar, con el fin de lograr un buen desarrollo y mayor eficiencia en su gestión.

La **misión** se define como el motivo por el cual existe, dicho en otras palabras, es la identidad y el propósito de su creación. Cabe destacar que una misión bien definida retribuye considerablemente en la mejora de los objetivos de una institución sea en el corto o largo plazo. Hoy en día su establecimiento se ha vuelto pieza fundamental dentro de la gestión y es importante que cada miembro la respete (Keltouma 2021).

Por otra parte, el **involucramiento en el trabajo** considera que cada integrante de la organización debe participar e involucrarse activamente en los acuerdos labores como una manera de generar mayor participación y confianza. Cabe resaltar, que las organizaciones más eficientes consideran el involucramiento como una estrategia competitiva ya que genera unión y compromiso por cada parte (Bonavia, et al. 2010).

La **adaptabilidad** se define como la manera de adaptación de las compañías frente a nuevos cambios, por lo general para muchas organizaciones es difícil lograr una buena adaptabilidad, pero sin embargo tratan de mantenerse firmes y de cumplir con todas las exigencias de su mercado.

La **consistencia** a permitido que millones de organizaciones se mantengan estables, y esto sucede a razón de su constante perseverancia a lo largo del tiempo. Asimismo, repercute en el comportamiento de los individuos ya que una buena estabilidad les genera confianza y una mayor seguridad.

De acuerdo con las palabras de Rodulfo (2016) y Ahmad (2022), la pirámide es una teoría motivacional en donde se presentan las necesidades que tienen los seres humanos mediante cinco factores, las cuales las identifica como fisiológicas, de seguridad, sociales, reconocimiento, autorrealización. Asimismo, manifiesta que la necesidad más importante y básica son las fisiológicas ya que sin ellas no se puede seguir escalando los niveles. Por lo tanto, los demás niveles pasan a ser necesidades secundarias.

Las **necesidades fisiológicas** son aquellas actividades esenciales para la vida y la salud, ya que si una persona no puede cubrir sus necesidades básicas no podrá sobrevivir. Rodulfo (2021) y Rojas et al. (2023) manifiesta que las necesidades fisiológicas son la alimentación, dormir, vestirse, sexo y respirar, las cuales son las necesidades más importantes a razón de que sin ellas el cuerpo humano no funcionara generando la muerte de la persona.

La **necesidad de seguridad** surge después de satisfacer las necesidades fisiológicas, son aquellas necesidades de protección y seguridad que la persona desea lograr. Caballero (2018) en su tesis manifiesta que la necesidad de seguridad surge como una manera de protegerse ante los peligros. En el cual la persona siente el deseo y la necesidad de sentirse salvaguardado, ya que es el temor mismo que los conlleva a esta fase de la pirámide. Por ello muchos se enfocan en mejorar su seguridad, compran un seguro de vida.

La **necesidad social** surge del deseo que la persona tiene por pertenecer a un vínculo social, el de ser aceptado por su entorno. No obstante Caballero (2018) y Rojas et al. (2023) afirman que esta necesidad está orientada a lo social, las cuales son tener amigos, el de pertenecer a una familia, el uso de las redes sociales y solo podrá ser satisfecha si se logra alcanzar las necesidades fisiológicas y de seguridad.

La **necesidad de reconocimiento** refleja el sentido de vida de la persona, para Robbins y Coulter (2014), estos son aquellos factores internos y externos tales como, el status, el respeto a uno mismo y la atención.

Para McGregor (1960) citado en Cayo (2017) menciona la teoría X y la teoría Y como dos teorías totalmente opuestas en el que se detalla las perspectivas de cómo debería trabajar el colaborador en la organización. La teoría X considera que al individuo no le gusta trabajar y que lo evitará cada vez que pueda, por ende, se cree que el trabajador realiza mejor sus labores cuando está sometido a presión, ya que de esa manera será más productivo y eficaz. Por otra parte, la teoría Y supone que al empleado le gusta trabajar y que no necesita estar bajo presión para desempeñar sus labores asumiendo que los directivos deben brindar las herramientas necesarias para que el operario se sienta conforme y pueda alinearse con los objetivos y metas de la organización.

En cuanto al **control estricto** para Eslava (2013) define el control como una serie de procesos, el cual es indispensable en la gestión de la organización ya que garantiza un mayor logro en cuanto a los objetivos de la empresa, así como para detectar cualquier problema o falla que pueda surgir en la organización, asimismo es necesario que cuente con una adecuada sistematización.

Para Tracy (2013) la **poca delegación** impide a los directivos ascender de puesto ya que mucho de ellos no lo consideran necesario a razón de que quieren hacerlo todo ellos mismo, sin embargo, solo ocasionan que se amontonen de tareas y no puedan concluir perjudicando en gran medida a la empresa.

En cuanto a la **motivación extrínseca** el autor Guadalupe (2008) lo define como un deseo que tiene la persona por realizar una labor y recibir algo a cambio ya sea dinero o de interés personal. Esto surge en muchos casos ya que las personas realizan labores porque saben que recibirán algo a cambio, sin embargo, una vez obtenido el premio pierden el interés (Diasti, y Mbato, 2020).

La **participación** se define como una intervención que ocurre por parte de las personas o miembros de una organización para brindar su opinión y compartir aquellas ideas y puntos de vistas que puedan tener sobre un asunto en particular.

Delegación es la acción que realiza una persona al ceder su trabajo a otra bajo responsabilidad.

Robbins (2014) hace mención a la teoría de las tres necesidades de McClelland el cual surge como una forma de entender las necesidades que tienen las personas, para McClelland existen tres bases importantes tales como el logro, poder y afiliación que no están relacionadas al estatus, etnia u otras características.

Soria (2004) menciona la teoría de las tres necesidades de McClelland el cual se basa en experiencias pasadas que causaron dolor o emoción en la persona, esta teoría supone que la persona con el pasar del tiempo tendrá un mejor manejo en cuanto a sus emociones, ya que al vivir experiencias pasadas le darán un mayor dominio.

En cuanto al **logro** para McClelland simboliza la realización de la persona es decir cuando haya alcanzado sus metas, este sentirá un mayor grado de satisfacción y responsabilidad asimismo considera que la persona al percibir incentivos contribuirá a su buen estado de ánimo y no tanto por el tema económico, sino que pensara que los incentivos se le da por su buen desempeño y comportamiento. Cabe resaltar que para que exista el logro es necesario que se practique una buena retroalimentación por parte de cada uno de los miembros de la empresa (Siok, et al. 2023).

El **poder** es una necesidad que siente la persona de ser superior a los demás y ser reconocido, existen dos tipos de poderes, el poder real que hace alusión a un ser influyente que desea dominar a los demás buscando siempre competencias con el fin de demostrar que es el mejor, y por otra parte el poder socializado, el cual manifiesta que la persona se preocupa más por el bienestar de su equipo antes que él (Siok, et al. 2023).

Con respecto a la **afiliación** McClelland realizo un estudio en cuanto a sus emociones con un grupo de trabajadores, en el cual se les pregunto acerca de sus preferencias laborales concluyendo que cada trabajador posee niveles diferentes de afiliación a razón de que a algunos les gustaba trabajar en equipo, otros optaban por las relaciones sociales y otros no lo consideraban importante (Siok, et al. 2023).

Para Coulter (2014) la teoría de las expectativas de Víctor Vroom supone que la persona actúa de acuerdo a la expectativa que tiene del resultado de la acción sea positivo o negativo. Asimismo, es considerado uno de los modelos que representa la forma en como son motivados los empleados dentro de una organización. La teoría supone que el individuo piensa que, si se esfuerza demasiado en el trabajo, aumentará su desempeño el cual le permitirá obtener un premio o recompensa por su labor realizada.

En cuanto al **esfuerzo individual** considera que la persona posee necesidades individuales que lo motivan a realizar sus labores esforzándose al máximo para lograr sus objetivos y poder satisfacer aquellas necesidades.

Con respecto al **desempeño individual** considera que la persona busca realizar un trabajo de calidad y de manera eficiente para sobresalir ante los demás y ser reconocido por sus labores.

Las **recompensas organizacionales** se definen como los bonos, pagos, promociones que realiza la compañía como forma de pago hacia la persona por realizar una determinada acción. Cabe resaltar que las recompensas también son empleadas como incentivo para mejorar la productividad.

Por otra parte, las **metas individuales** se definen como los logros o propósitos que desea alcanzar la persona. Por otra parte, hace alusión a los desafíos que tiene el individuo y que al lograrlos mejorara en cierta forma su estilo de vida.

Para Chiavenato (2007) menciona el modelo básico de la motivación o ciclo motivacional como un proceso, el cual inicia con la necesidad (ausencia) que tiene persona. Esto genera un comportamiento en el individuo, el cual viene acompañado de un fuerte grado de estrés y tensión y no estará tranquilo hasta poder lograr satisfacer aquella necesidad.

El **estímulo** se puede definir como cualquier factor que ocasiona un cambio físico o conductual en la persona, es decir que la persona realiza una acción cuando hay una causa que lo provoca.

Como segunda fase el individuo presenta **necesidad (deseo) tensión e incomodidad** el cual se define como elementos que tiene o sufre la persona por querer tener algo o alcanzarlo.

El **objetivo** se define como el propósito o la meta a donde quiere llegar la persona es decir la finalidad hacia el cual iban las acciones.

Para Chiavenato (2007) la teoría de la expectativa de Lawler considera que el dinero es la base para motivar a la persona ya que esta realizará acciones porque recibirá una recompensa al final. Sin embargo, Lawler en su investigación realizada supone que el dinero no es la base de la motivación ya que existen factores que debilitan el vínculo entre dinero y desempeño. Asimismo, deduce que el dinero es un medio y no un fin.

Las **necesidades no satisfechas** son aquellas necesidades que no han podido cubrir o satisfacer, generando en la persona incomodidad y ansiedad por no llenar ese vacío.

Por otra parte, la **creencia que el dinero satisface las necesidades** hace alusión a que el dinero es el activo vital y de suma importancia para cubrir aquellos aspectos que necesita la persona tales como: alimentación, vivienda, ropa.

La **motivación para el desempeño** se consigna como la reacción o el entusiasmo que tiene la persona para realizar sus labores.

Desde el punto de vista de Alecoy (2008) sostiene que el modelo basado en la teoría de Skinner supone que es posible motivar a las personas si se les brinda un adecuado ambiente laboral. Asimismo, manifiesta que los individuos responden de manera positiva si se les brinda elogios aumentando su desempeño y motivación. Sin embargo, si se les castiga por su bajo desempeño solo ocasionaran que el individuo mantenga una respuesta negativa perjudicando a los demás y a la misma empresa.

La **conducta** se define como el comportamiento que tiene la persona sea positiva o negativa en una determinada acción. Por otra parte, se puede definir como un impulso que tiene la persona frente a estímulos internos como externos.

Por otra parte, el **elogio** hace referencia a una afirmación positiva sobre alguna determinada acción que realiza la persona, por lo general son respuestas de aliento y que genera motivación en la persona.

No obstante, el **castigo** es una sanción o pena que se le realiza a una persona por una acción mal hecha y que en la mayor parte de veces genera incomodidad y resentimiento.

Para López (2015) considera que la persona está motivada a cumplir o satisfacer sus necesidades psicológicas para crecer. Esta teoría consta de tres elementos esenciales los cuales son: la autonomía, la competencia, las relaciones sociales. Y a su vez está relacionada con la motivación intrínseca el cual cumple un rol importante dentro de la teoría de la autodeterminación.

La **competencia** se define como aquellos factores que diferencian a las personas, es decir son aquellas habilidades, conocimientos, motivación que tiene el individuo para poder realizar sus labores de la manera más eficiente

Las relaciones sociales se definen como la interacción que tiene la persona con otra dentro de su mismo ámbito social.

La autonomía se define como aquellas normas o reglas que surgen de la persona para guiar su comportamiento.

Empleando las palabras de Chiavenato (2001) considera que la motivación humana son etapas las cuales se vuelven esenciales para la satisfacción y el comportamiento de la persona. Todo individuo posee necesidades las cuales se van intensificando con el pasar de los años, ya que cada necesidad nunca es estática sino por el contrario estas se vuelven inestables, ocasionando tensión e inseguridad en la persona (Rheinberg y Vollmeyer, 2018).

El equilibrio interno es la primera etapa lo cual se puede definir como el inicio, en esta etapa la persona siente una tranquilidad es decir una estabilidad.

El **estímulo** se considera como un impulso que siente la persona lo cual genera un cambio en el comportamiento.

Desde la perspectiva de Conwey (2023) enfatiza que la **necesidad** es la carencia de algo, asimismo considera que es de vital importancia que la persona logre satisfacer o conseguir esta carencia.

Teniendo en cuenta las palabras de World Health Organization (2020) sostiene que la **tensión** es un problema que padecen muchas personas, lo cual ocasiona cambios negativos en el comportamiento de la persona. Sin embargo, considera la realización de actividades físicas que ayuden a contrarrestar estos problemas y tener un mejor manejo en cuanto a sus emociones.

La **acción** se define como la ejecución o realización de algo en específico, es decir la persona buscara satisfacer aquella necesidad que le genera tensión.

Finalmente, una vez realizada la acción el individuo sentirá **satisfacción** el cual es el grado en donde la persona se siente conforme y no presenta tensión ni preocupación, a razón de que pudo satisfacer su necesidad (Judge et al,2020).

De acuerdo con Rodríguez (2020) menciona la teoría del análisis transaccional como un modelo humanista que explica el desarrollo de una persona a través de sus signos vitales. Tal como lo explica el autor, este modelo fue creado por Erick Berne cuya finalidad era describir el comportamiento humano, el cual esta representado de tres dimensiones conocidas como el padre, adulto y niño.

En la figura se puede apreciar tres dimensiones que conforman la teoría del análisis transaccional de Eric Berne. El **padre** hace alusión a la imagen que tuvieron de una persona en su niñez, por lo general refleja una imagen autoritaria que trata de mantener las cosas siempre bajo control.

El **adulto** considera que la persona con el pasar del tiempo va adquiriendo nuevos conocimientos ya sea a través de estudios y experiencias lo cual influye en su forma de comportarse ante los demás. Por lo general son seres racionales.

El **niño** se caracteriza por ser personas fantasiosas por lo general son conductas similares a como se comportaban en su infancia. Se caracterizan por ser personas fantasiosas y con un amplio sentido del humor.

En cuanto a los **conceptos teóricos** de las variables, estos se mencionan en los siguientes párrafos:

De acuerdo con el autor Gómez y Rodríguez (2019) considera que la cultura organizacional está basada en la teoría de los Dioses del Management de Charles Handy, el cual refleja la realidad de una cultura dentro de una organización. Asimismo, señala que esta cultura está dividida en cuatro tipologías o principios básicos los cuales son: la cultura del club: Zeus, cultura del Rol: Apolo, Cultura de la Tarea: Atenas y cultura Existencial: Dionisio, todos ellos en conjuntos conforman los diferentes roles que puede asumir una persona dentro de una organización. Cabe resaltar que la implementación de una adecuada cultura genera resultados positivos ya que los trabajadores se sentirán más alineados a los objetivos buscando siempre el mejor resultado. Por otra parte, permitirá a la organización implementar estrategias de mejora con el fin de encaminarla hacia el éxito de la compañía (Bayón, 2019).

Como segunda variable, se define la motivación como la capacidad que tienen las compañías para preservar el interés de sus colaboradores con respecto a los roles y actividades que desempeñan. Cabe mencionar que existen formas de motivar a los empleados ya sea a través de especies tales como los bonos o mediante reconocimientos, los cuales generan un efecto positivo en el trabajador ya que sentirá más ganas de trabajar mejorando el buen funcionamiento de la organización por ello, es necesario que todas las empresas mantengan siempre motivados a sus colaboradores (Fernández, 2014).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Desde el punto de vista de Hernández, Fernández y Baptista (2014) el **enfoque fue cuantitativo**, se define como un conjunto de procesos o etapas que conlleva una investigación, cabe resaltar que estos procesos siguen un orden riguroso y que es recomendable no saltarse ni omitirse ya que cada paso conlleva a la siguiente etapa y así sucesivamente. Por otra parte, Hernández Sampieri (2014) y Mohajan (2020) infieren que este tipo de metodología surgió como idea que tiene el investigador, en el cual se elaboran objetivos y preguntas en torno a la investigación, así mismo este enfoque se caracterizó por usar datos estadísticos, así como la medición de las variables a investigar.

Según Ñaupas (2014) el **tipo de investigación** fue aplicada ya que busca generar conocimiento y tiene por objetivo buscar soluciones a problemas que surgen en la sociedad, en este estudio se empleó este tipo de investigación ya que la empresa de servicios generales desea conocer más de los objetivos mencionados con anterioridad.

En cuanto al **nivel fue explicativo**. De acuerdo con Jiménez (1998), este estudio permite una investigación más explicativa sobre el tema que se va a examinar, ya que se enfocó en responder las posibles causas que originaron su acontecimiento, con la finalidad de que el investigador cuente con la información necesaria para validar su teoría.

El **nivel también fue descriptivo**. Empleando las palabras de Villalpando (2012), este nivel de estudio se caracteriza por describir la naturaleza de un segmento demográfico sin detallar las causas de su origen. Para ello es necesario el uso de encuestas que permita obtener una información más concisa sobre las características del objeto de estudio.

Con respecto al **diseño de investigación**, este fue no experimental. En la opinión de Hernández Sampieri (2014), un estudio no experimental sucede cuando los acontecimientos se muestran en su forma natural es decir sin manipular ni alterar la

variable independiente, ya que se basa en observar fenómenos en su contexto real. Esta investigación presenta un diseño no experimental porque se está estudiando una variable ya existente y no se pretende cambiarla sino analizarla.

El **corte fue transversal**, desde la posición de Hernández Sampieri (2014) este tipo de corte es empleado en investigaciones en donde no existe un seguimiento en cuanto a las muestras, sino que por el contrario estas son estudiadas tan solo una única vez en todo el proceso de la investigación, es por ello que para dicho estudio se empleó las encuestas para obtener información más detallada sobre las características que posee este segmento.

3.2 Variables y operacionalización

En este estudio se indagaron las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Posteriormente se procedió a describir de manera conceptual y operacional cada una de ellas.

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual

De acuerdo con el autor Gómez y Rodríguez (2019) considera que la cultura organizacional está basada en la teoría de los Dioses del Management de Charles Handy, el cual refleja la realidad de una cultura dentro de una organización. Asimismo, señala que esta cultura está dividida en cuatro tipologías o principios básicos los cuales son: la cultura del club: Zeus, cultura del Rol: Apolo, Cultura de la Tarea: Atenas y cultura Existencial: Dionisio, todos ellos en conjuntos conforman los diferentes roles que puede asumir una persona dentro de una organización.

Definición operacional

La cultura organizacional es el conjunto de características que describen el comportamiento de los individuos en una organización. Considera cuatro aspectos primordiales tales como la Cultura del club: Zeus, Cultura del Rol: Apolo, Cultura de la Tarea: Atenas, Cultura Existencial: Dionisio (Handy, 2005).

Dimensiones

De acuerdo con el autor Blanco (2016) considera que la **cultura del club: Zeus** hace alusión a un Dios el cual tiene el poder y la fuerza de gobernar todo un imperio. En las organizaciones ocurre algo similar, según el punto de vista del autor, estas organizaciones están conformadas en una especie de tela araña en el cual los departamentos conforman la red los cuales están relacionados entre sí. Cabe resaltar que por más que existan departamentos, el poder y las decisiones solo lo realiza el gerente o jefe quien tiene el mando autoritario de toda la sociedad.

Desde la perspectiva de Blanco (2016) hace alusión a la **cultura del Rol: Apolo** que al igual que la cultura del poder está regida por un dios que refleja las reglas y las normas. Una organización bajo este enfoque considera importante los procedimientos y la forma de trabajar de todos los departamentos, asimismo se caracterizan porque los individuos desempeñan sus labores de acuerdo a las normas y reglas establecidas ya que el cumplimiento de estas, es su principal objetivo.

Por otro parte, otro elemento fundamental que conforma esta teoría es la **cultura de la Tarea: Atenas**. Tal como lo menciona el autor Nasaireh et al. (2019) Este modelo se caracteriza porque hace alusión a una diosa llamada "Atenea" que, a diferencia de los demás dioses, ella refleja el conocimiento. Asimismo, muchas compañías que ponen en práctica este modelo se enfocan más en resolver problemas utilizando todos los recursos necesarios para su solución. Un ejemplo claro de aquellas organizaciones que ponen en práctica este enfoque son las consultorías.

Como último elemento tenemos la **cultura Existencial: Dionisio**. Tal como lo menciona el autor Nasaireh et al. (2019). Está basado en la tipología de un dios el cual representa el desarrollo personal y crecimiento, así como la realización de objetivos personales. Un ejemplo para poder comprender este enfoque son los profesionales que son personas que han podido desarrollarse profesionalmente, ya que cuentan con carreras, doctorados, diplomados. Según este enfoque los profesionales son los que conforman a la organización.

Indicadores

Según el autor Bolden (2004) prioriza que el **liderazgo** es el arte de dirigir e influir en los demás con el fin de lograr todos sus objetivos propuestos. Hoy en día en muchas organizaciones, el liderazgo se ha vuelto una pieza imprescindible en la gestión ya que ayuda al desarrollo y a la implantación de estrategias, asimismo fomenta el desarrollo personal y el cambio en los demás.

Los **desafíos** se pueden considerar como aquellas situaciones que la persona debe superar, muchas veces esto genera en el individuo un fuerte grado de estrés ya que no sabrá si lo podrá confrontar o lograr (Raimundi et al. 2014).

Por otra parte, es importante mencionar que **la toma de decisiones** es el proceso que realiza la persona empleando la recolección de información, la investigación el cual ayuda a que la persona evalúe todas las posibles opciones con el objetivo de tomar la decisión más certera.

En cuanto al **cumplimiento de las normas** se define como aquellos controles que deben cumplir todas las organizaciones para su buen funcionamiento, asimismo todas las personas involucradas en la organización también están obligadas a obedecer las normativas.

Las reglas se definen como aquellas restrictivas que la persona debe obedecer ya sea dentro de su centro laboral o en la sociedad.

La **eficiencia** se define como la capacidad que tiene la persona de realizar alguna labor empleando la menor cantidad posible de recursos, obteniendo el mismo resultado. Muchas personas realizan sus actividades, pero emplean una gran cantidad de recursos lo cual no trabajan de manera eficiente.

La **búsqueda de soluciones** se puede definir como la habilidad que tiene la persona para la resolución de problemas, asimismo se caracterizan por su fácil manera de identificar, evaluar y brindar alternativas que faciliten la solución.

La **creatividad** es considerada como la habilidad que tiene el ser humano para recrear cosas empleando la imaginación. En la actualidad muchas empresas buscan a personas creativas para desarrollar sus productos e imagen volviéndose una herramienta poderosa.

Por otra parte, **la coordinación** se puede definir como la habilidad de gestionar

y coordinar todos los procesos o tareas de manera ordenada, con el objetivo de que quede sincronizado.

En cuanto a las **habilidades** se pueden definir como aquellas capacidades que tiene la persona para desarrollar sus labores de una manera productiva y eficiente. Existen una gran variedad de habilidades que posee la persona, tales como creativas, intelectuales, resolución de problemas.

Variable 2: Motivación

Definición conceptual

Como segunda variable, se define la motivación como la capacidad que tienen las compañías para preservar el interés de sus colaboradores con respecto a los roles y actividades que desempeñan. Cabe mencionar que existen formas de motivar a los empleados ya sea a través de especies tales como los bonos o mediante reconocimientos, los cuales generan un efecto positivo en el trabajador ya que sentirá más ganas de trabajar mejorando el buen funcionamiento de la organización por ello, es necesario que todas empresas mantengan siempre motivados a sus colaboradores (Fernández, 2014).

Definición operacional

La motivación es el proceso en el que se incentiva a la persona para que realice una determina acción. Para Gómez y Rodríguez (2019) la motivación surge cuando la persona logre superar tres aspectos esenciales tales como el Logro, Poder, Afiliación.

Dimensiones

Según la autora Cueva (2018) considera que el **logro** se define como el impulso que tiene la persona por alcanzar algo ya sea una meta o un objetivo y no les importa el riesgo que puedan tener con tal de conseguir lo que desean. Dicho en otras palabras, este modelo prioriza el esfuerzo que realiza la persona con tal de salir adelante y hacen un énfasis al trabajo individual ya que consideran que es mejor trabajar solo que en equipo.

Para la autora Cueva (2018) prioriza que el **poder** hace alusión a un ser que quiere tener todo bajo control y busca siempre influir en los demás con el objetivo

de predominar. Estos seres se caracterizan por ser altamente competitivos ya que consideran que compitiendo es la única forma de ganar y tener reconocimiento por parte de las personas y de la sociedad. Un ejemplo de este grupo de poder son los presidentes quienes son la más alta autoridad de un país

Desde el punto de vista de la autora Cueva (2018) la **afiliación** es lo opuesto al poder ya que en este enfoque la persona busca la aceptación por parte de los demás ya que esto les genera mucha satisfacción. Una de las características que lo diferencia es que los individuos buscan la cooperatividad en vez que la rivalidad, asimismo temen a las decisiones que implican un alto riesgo. Por ende, se puede decir que las personas que perciben estas situaciones y emociones no tienen interés en convertirse en líderes debido a que no les gusta tomar decisiones por si solas.

Indicadores

Uno de los indicadores se denomina **alcanzar metas** lo cual se puede definir como la obtención de algún bien que la persona desea lograr y por ello se esforzará, y se comprometerá hasta poder alcanzarlo. Tal es el caso de un vendedor que desea incrementar sus ventas, para ello ideara estrategias que le permitan alcanzar dicho objetivo con el fin de mejorar sus ganancias.

La **responsabilidad** hace referencia a la virtud que tiene la persona para realizar alguna acción de manera positiva, ya sea en beneficio de alguien o para sí mismo. Asimismo, se puede decir que la responsabilidad genera compromisos y obligaciones como por ejemplo el jefe de una compañía ordena a uno de sus trabajadores a terminar el trabajo en una fecha establecida, dicha persona debe de cumplir con esa orden ya que se está haciendo responsable de entregarlo.

La **retroalimentación** o también conocido como realimentación consiste en un mecanismo de respuesta rápida que facilita una mejor comunicación y entendimiento entre el emisor y el quien recibe la respuesta (receptor). Cabe resaltar que existen dos formas de retroalimentación las cuales pueden ser positivas o negativas.

Los **incentivos** se consideran un factor clave dentro de la motivación ya que se ha demostrado que las personas, cuando son motivadas tienden a mejorar su rendimiento ya que sabrán que al terminar su labor recibirán algo a cambio ya se

dinero o cualquier otro objeto que les generara satisfacción.

La **competitividad** se puede definir como la capacidad que tienen las empresas para seguir compitiendo en el mercado y lograr un crecimiento óptimo. Por otra parte, también se puede decir que la competitividad permite obtener ventajas competitivas tanto en el ámbito empresarial, como en las personas.

Según la cultura ya mencionada en párrafos anteriores la “cultura del club” hace énfasis al **poder personal**, el cual considera que la persona buscara siempre el poder influir en los demás para su propio beneficio sin importarles el resto.

A diferencia del poder personal, el **poder socializado** considera que la persona buscara siempre el mayor beneficio para todas las personas o compañeros de trabajo, estos seres se caracterizan por ser solidarios y cooperativos con los demás.

El **reconocimiento** se define como la acción de reconocer a alguien por su esfuerzo o trabajo realizado, los cuales pueden ser de manera física tales como incentivo, diploma, o a través de agradecimientos y cumplidos.

Es importante mencionar que **el trabajo en equipo** facilita la integración, el dialogo y la comunicación entre todos los miembros. Asimismo, facilita la labor de las tareas ya que se harán de una manera rápida y eficiente.

Para la autora Cherry (1 de enero de 2023) considera que las **emociones** se definen como aquellas reacciones que ocurre en la persona ya sea por algún acontecimiento y que estos varían depende de la situación actual. Como por ejemplo una persona experimenta emociones positivas cuando recibe algún premio o algún reconocimiento.

Las **relaciones sociales** se pueden definir como la habilidad de relacionarse con otras personas ya sean entre amigos, familias.

3.3 Población, muestra y muestreo

La **población fue considerada finita** como expresa Caballero (2010), una población es considerada finita cuando la cantidad de elementos que la conforman son medibles, es decir son de fácil conteo ya que es limitado. La presente investigación estuvo conformada por 50 trabajadores de una empresa de servicios

generales, empleando como base el periodo 01 de enero de 2019 al 01 de setiembre del 2022 del distrito de los Olivos.

Como **criterio de inclusión** fueron incluidos dentro de la investigación los trabajadores de una empresa de servicios generales en Lima cuyo contrato laboral se encuentre vigente entre el periodo del 01 de enero del 2019 al 01 de septiembre del 2022.

Por otra parte, como **criterio de exclusión** fueron excluidos en la investigación trabajadores que no trabajan en una empresa de servicios generales en Lima y trabajadores cuyo contrato laboral no se encuentre vigente entre el periodo del 01 de enero del 2019 al 01 de septiembre del 2022.

Para Ramírez (2000) se considera una **muestra censal** cuando se emplea el 100% de todos los elementos de la investigación, dicho en otras palabras, todas las unidades representan a todo el universo en conjunto, asimismo manifiesta que este tipo de muestras es ideal cuando se quiere conocer las opiniones sobre algún tema en específico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la **técnica para la recolección de datos** se empleó la encuesta como un procedimiento fundamental para recoger información, el cual servirá de base para la presente investigación. Desde la posición de Duque Páramo (2019) considera que la encuesta es un método que permite a los investigadores la recopilación de información sobre algún aspecto en particular, es decir permite analizar las opiniones de un grupo de interés, cuyos resultados facilitara el análisis y la correcta toma de decisiones.

En cuanto al **instrumento de recolección de datos**, se hizo uso del cuestionario para obtener una información más concisa de las opiniones de los trabajadores. Empleando las palabras de Gaviria y Castejón (2019) sostiene que el cuestionario es un documento que facilita la obtención de información sobre algún tema en específico, para ello es necesario analizar qué temas se desea preguntar

y verificar el contenido para validarlos y posteriormente poder recopilar la información requerida.

Cabe detallar que el cuestionario empleado fue realizado en escala Likert, el cual consto de 21 ítems que midieron las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Asimismo, cada ítem presento cinco opciones de respuestas.

Tabla 1.
Codificación de alternativas de respuestas

Alternativa de respuesta	Codificación
Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Indiferente	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Con respecto a la **validez** de los datos obtenidos esta fue revisada por expertos de la universidad, en el que cada uno de ellos manifestó su opinión con relación al tema, el cual se encuentra en el anexo 9 y la decisión de aplicabilidad ubicada en el anexo 10. En ese sentido, el instrumento es aplicable. Para Prieto y Delgado (2010) consideran que la validez es el grado en el que la evidencia y la teoría aportan a la interpretación de la investigación, es decir que la validez es la medición del instrumento con el cual el investigador pretende medir.

Se hizo uso del **análisis factorial confirmatorio (AFC)** para las dos variables.

Por ende, la presente investigación empleo el programa estadístico conocido como IBM SPSS AMOS versión 21.

El grafico representa la variable “cultura organizacional”, y sus respectivos resultados para cada dimensión.

3.5 Procedimientos

En cuanto a la recopilación de los datos obtenidos, se realizó una encuesta por medio de la plataforma Google, el cual fue enviado mediante un enlace vía WhatsApp a cada uno de los colaboradores de la empresa. La fecha será el 22 de

marzo del 2023, cabe resaltar que este cuestionario facilitara tener información concisa de los 50 trabajadores y a su vez conocer las opiniones que tiene cada uno de ellos. Posteriormente, una vez recogida la data se procederá a analizar mediante el uso de un software estadístico más conocido como el SPSS.V.21.

3.6 Método de análisis de datos

Como primer paso a realizar para esta investigación, se procedió a realizar una prueba de normalidad conocida como “Shapiro-Wilk”, la cual es aplicable cuando las muestras a estudiar poseen un valor máximo de 50. Como segundo paso se procedió a desarrollar los “estadísticos descriptivos generales”. Como tercer paso se halló la media de las variables y dimensiones, así como también los “estadísticos descriptivos ítem por ítem”. También se elaboró una “conclusión por cada ítem del cuestionario”. Finalmente se hizo la “medición de los niveles de las variables y sus respectivas dimensiones” y una “prueba de hipótesis con el uso del estadístico rho de Spearman”.

3.7 Aspectos éticos

Durante el proceso de la investigación se consideró oportuno detallar todos los aspectos los cuales se presentan a continuación.

Honestidad académica: en cuanto a la elaboración del proyecto de investigación, esta fue realizada de manera minuciosa y se consideró todas las reglas y protocolos que rige la Universidad Cesar Vallejo con la finalidad de presentar un trabajo totalmente transparente.

Manejo responsable de la investigación y confidencialidad: toda información presentada se desarrolló de manera responsable, respetando siempre los lineamientos éticos y se reservó la privacidad en cuanto a la información de los encuestados.

Reconocimiento y respeto de los derechos de autor: en la investigación se incluyeron ideas de otros autores por ende se respetó todos los derechos de autor,

asimismo la información recopilada cuenta con sus respectivas citas y referencias para demostrar siempre la transparencia en su contenido.

Consentimiento informado para el desarrollo del estudio: todas las personas involucradas en el proceso de la investigación fueron informadas previamente sobre los temas a tratar, asimismo se les brindo información detallada sobre las encuestas dando su consentimiento y aceptación para su ejecución.

Principios éticos respetados: principio de autonomía; principio de no maleficencia; principio de beneficencia; principio de justicia.

IV. RESULTADOS

Resultados de prueba de normalidad.

Tabla 2

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk

Dimensiones y Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
D1 Cultura del club	0.889	50	0.000
D2 Cultura del Rol	0.887	50	0.000
D3 Cultura de la Tarea	0.838	50	0.000
D4 Cultura Existencial	0.816	50	0.000
D1 Logro	0.925	50	0.004
D2 Poder	0.918	50	0.002
D3 Afiliación	0.889	50	0.000
V Cultura Organizacional	0.953	50	0.046
V Motivación	0.940	50	0.014

Tal como se muestra en la Tabla 2, se puede apreciar que todos los resultados obtenidos son inferiores a 0.05 lo cual resulta beneficioso en este aspecto. Ya que se confirma que **no existe normalidad en la frecuencia** de datos de cada una de las dimensiones y variables.

En las siguientes figuras 25 y 26 se puede observar los histogramas creados para la variable "cultura organizacional" y sus respectivas dimensiones. Los histogramas presentan una curva en donde se comprueba que existe respuestas positivas hacia la cultura organizacional ya que los números tienden a acercarse a los valores 4 y 5.

Por último en las figuras 27 y 28 se puede observar otros histogramas creados para la segunda variable "motivación" y sus respectivas dimensiones. Los cuales presentan una curva en donde se comprueba que existe respuestas positivas hacia la motivación ya que los números tienden a acercarse a los valores 4 y 5.

variables cultura organizacional

A continuación, se muestra a tabla de los **estadísticos descriptivos** generales, en ella podemos apreciar las respectivas ponderaciones para cada ítem formulado.

Estadísticos descriptivos generales

Tabla 3.
Estadísticos descriptivos generales

Ítem, dimensión y variables	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. típ.	Varianza
1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	50	4	5	4.60	0.495	0.245
2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	50	3	5	4.40	0.571	0.327
3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	50	3	5	4.54	0.542	0.294
4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	50	4	5	4.46	0.503	0.253
5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	50	3	5	4.48	0.580	0.336
6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	50	3	5	4.40	0.535	0.286
7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	50	4	5	4.56	0.501	0.251
8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	50	2	5	4.36	0.776	0.602
9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	50	2	5	4.40	0.700	0.490
10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	50	4	5	4.50	0.505	0.255
11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	50	3	5	4.40	0.606	0.367
12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	50	4	5	4.54	0.503	0.253
13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	50	4	5	4.42	0.499	0.249
14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación	50	3	5	4.50	0.580	0.337
15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	50	2	5	4.36	0.722	0.521
16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	50	3	5	4.58	0.575	0.330

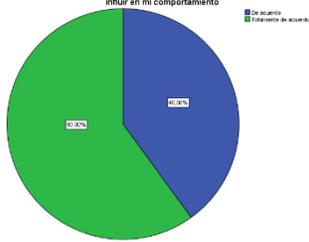
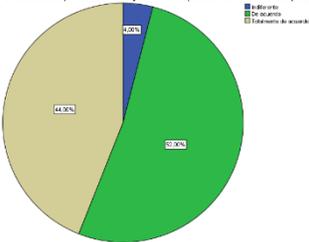
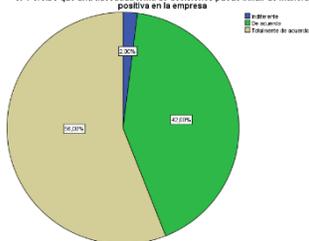
17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	50	2	5	4.32	0.713	0.508
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	50	2	5	4.42	0.731	0.534
19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	50	2	5	4.32	0.713	0.508
20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	50	4	5	4.56	0.501	0.251
21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	50	3	5	4.38	0.567	0.322
D1 Cultura del club	50	3.67	5.00	4.51	0.37	0.137
D2 Cultura del Rol	50	3.67	5.00	4.45	0.40	0.161
D3 Cultura de la Tarea	50	3.00	5.00	4.46	0.50	0.253
D4 Cultura Existencial	50	3.50	5.00	4.45	0.48	0.227
D1 Logro	50	3.75	5.00	4.47	0.36	0.133
D2 Poder	50	3.50	5.00	4.42	0.44	0.198
D3 Afiliación	50	3.33	5.00	4.42	0.45	0.203
V Cultura Organizacional	50	3.92	5.00	4.47	0.32	0.101
V Motivación	50	3.78	5.00	4.44	0.37	0.134

Tal como se muestra en la Tabla 3, se obtuvieron resultados descriptivos generales. En los cuales se denota que el ítem número 16 “Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental”, fue el que tuvo el mayor puntaje a comparación de otros ítem ya que obtuvo como media el valor de 4.58; por otra parte, el ítem 19 “Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo” obtuvo el valor más bajo con una media de 4.32 siendo el menor de todos los ítems. Por ende, se puede considerar como fortaleza de la empresa el indicador “poder personal”, y la debilidad al indicador “trabajo en equipo”.

Con respecto a las dimensiones, la que obtuvo mayor puntuación fue la “cultura del club”, con 4.51 de ponderación. Por otra parte, la dimensión con menor puntuación fue el indicador “poder” y “Afiliación” con 4.42 respectivamente. De igual manera, la variable independiente “cultura organizacional” obtuvo como media 4.47 mientras que la variable dependiente “motivación” obtuvo como media 4.44.

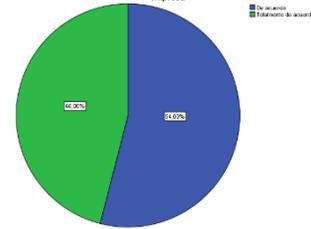
Posteriormente se realizó los resultados descriptivos ítem por ítem, en donde se puede apreciar los porcentajes obtenidos en la gráfica de pye. Finalmente, la prueba de hipótesis rho de Spearman.

Conclusión de cada ítem del cuestionario

Conclusión del ítem	Gráfica								
<p>El 60% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento”</p>	<p>1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 1</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>60.0%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>40.0%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	60.0%	De acuerdo	40.0%		
Categoría	Porcentaje								
Totalmente de acuerdo	60.0%								
De acuerdo	40.0%								
<p>El 52% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva”.</p>	<p>2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 2</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>52.0%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>44.5%</td> </tr> <tr> <td>No estoy seguro</td> <td>3.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	52.0%	De acuerdo	44.5%	No estoy seguro	3.5%
Categoría	Porcentaje								
Totalmente de acuerdo	52.0%								
De acuerdo	44.5%								
No estoy seguro	3.5%								
<p>El 56% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “3. Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa”.</p>	<p>3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa</p>  <table border="1"> <caption>Data for Item 3</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totalmente de acuerdo</td> <td>56.0%</td> </tr> <tr> <td>De acuerdo</td> <td>40.5%</td> </tr> <tr> <td>No estoy seguro</td> <td>3.5%</td> </tr> </tbody> </table>	Categoría	Porcentaje	Totalmente de acuerdo	56.0%	De acuerdo	40.5%	No estoy seguro	3.5%
Categoría	Porcentaje								
Totalmente de acuerdo	56.0%								
De acuerdo	40.5%								
No estoy seguro	3.5%								

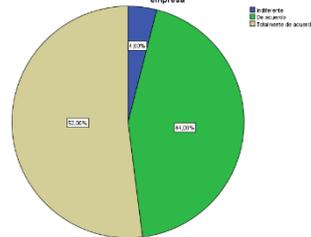
El 54% de todos los encuestados mencionaron estar de acuerdo con “4. Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa”.

4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa



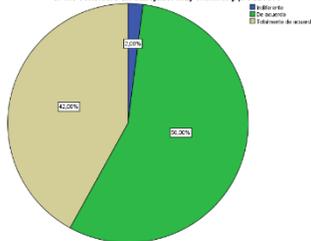
El 52% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “5. Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa”.

5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa



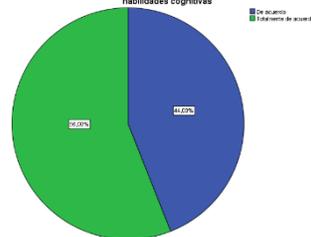
El 56% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo”.

6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo

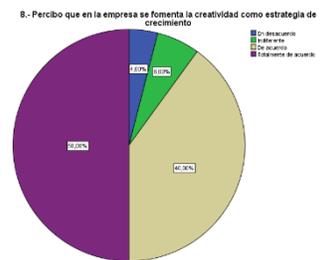


El 56% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas”.

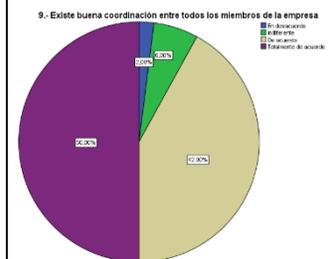
7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas



El 50% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento”.



El 50% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “9. Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa”.



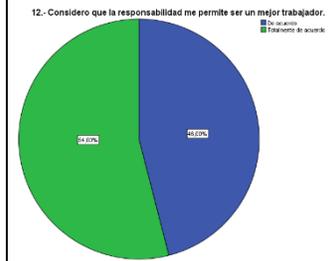
El 50% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades”.



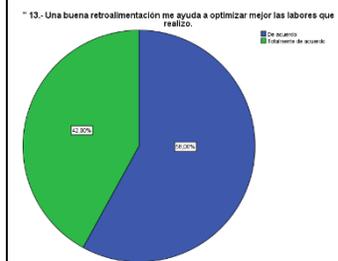
El 48% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales”.



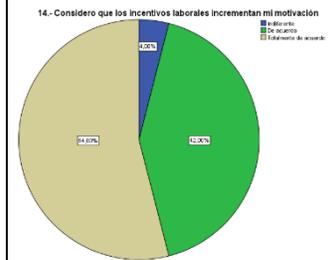
El 54% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador”.



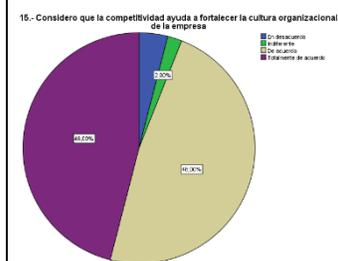
El 58% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo”.



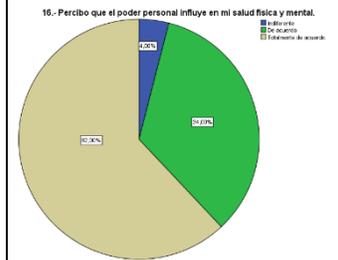
El 54% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación”.



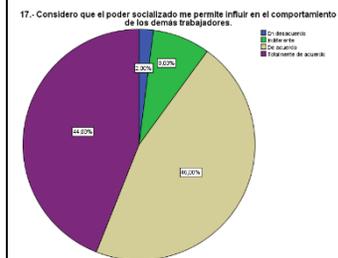
El 48% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa”.



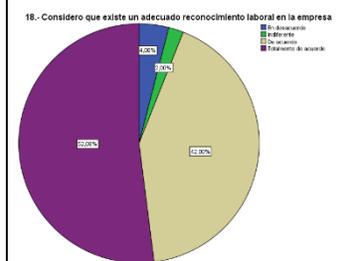
El 62% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental”.



El 46% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con 17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.



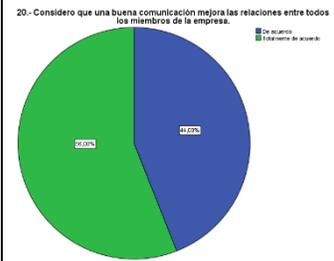
El 52% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa”.



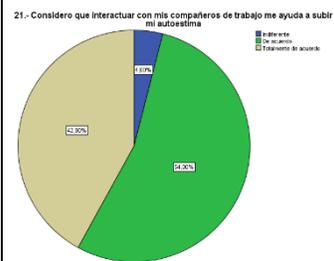
El 46% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo”.



El 56% de los sujetos mencionaron estar totalmente de acuerdo con “20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa”.



El 54% de los sujetos mencionaron estar de acuerdo con “21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima”.



Medición de los niveles de las variables y sus dimensiones

A continuación, se presentan los resultados de la medición de los niveles de las variables:

Tabla 4.

Medición de los niveles de las variables (en unidades)

Niveles	Variable: cultura organizacional	Variable: Motivación
Alto [3.6666 - 5.000]	50	50
Medio [2.3333 - 3.6666 [0	0
Bajo [1.0000 - 2.3333 [0	0

Tabla 5.

Medición de los niveles de las variables (en porcentaje)

Niveles	Variable: cultura organizacional	Variable: Motivación
Alto [3.6666 - 5.000]	100.00%	100.00%
Medio [2.3333 - 3.6666 [0.00%	0.00%
Bajo [1.0000 - 2.3333 [0.00%	0.00%

De acuerdo con las Tablas 4 y 5, la variable “cultura organizacional” obtuvo el nivel más alto para la gran mayoría de los encuestados (50 personas, 100%), el nivel medio y bajo obtuvieron 0 respuestas.

Por otra parte, las Tablas 4 y 5 también demuestran que la variable “motivación” empleó el total de la población el cual tuvo una consideración de nivel alto (100%), el nivel medio y bajo obtuvieron 0 respuestas.

Asimismo, la Tabla 6 muestra detalles de la medición de las dimensiones con respecto a las variables mencionadas.

Tabla 6*Medición de las dimensiones de la variable Cultura organizacional (en unidades)*

Niveles	Dim 1: Cultura del club: zeus	Dim 2: Cultura del rol: apolo	Dim 3: Cultura de la tarea: atenas	Dim 4: Cultura existencial: dionisio
Alto [3.6666 - 5.000]	50	50	47	48
Medio [2.3333 - 3.6666 [0	0	3	2
Bajo [1.0000 - 2.3333 [0	0	0	0

Tabla 7*Medición de las dimensiones de la variable Cultura organizacional (en porcentaje)*

Niveles	Dim 1: Cultura del club: zeus	Dim 2: Cultura del rol: apolo	Dim 3: Cultura de la tarea: atenas	Dim 4: Cultura existencial: dionisio
Alto [3.6666 - 5.000]	100.00%	100.00%	94.00%	96.00%
Medio [2.3333 - 3.6666 [0.00%	0.00%	6.00%	4.00%
Bajo [1.0000 - 2.3333 [0.00%	0.00%	0.00%	0.00%

Las Tablas 6 y 7 detallan, que la variable cultura organizacional tiene como dimensiones la “Cultura del club: Zeus”, la “Cultura del rol: apolo”, la “Cultura de la tarea: Atenas”, y por último la “Cultura existencial: Dionisio”. Cabe resaltar que la dimensión “cultura del club: Zeus” se posiciono en un nivel alto con 50 individuos (100%), el nivel medio y nivel bajo con 0 respuestas respectivamente. Asimismo, la segunda dimensión “Cultura del rol: apolo” también se valorizo en un nivel alto ya que tuvo la aceptación de los 50 individuos (100%) siendo el total de la población. Por otra parte, la tercera dimensión “Cultura de la tarea: atenas” también logro posicionarse en un nivel alto con 47 individuos (94%), el nivel medio con 3 individuos (6.00%) y el nivel bajo con 0 resultados. Finalmente, la última dimensión “Cultura existencial: Dionisio” se posiciono en un nivel alto con 48 individuos (96.00%), el nivel medio con 2 individuos (4.00%).

Tabla 8*Medición de las dimensiones de la variable Motivación (en unidades)*

Niveles	Dim 1: Logro	Dim 2: Poder	Dim 3: Afiliación
Alto [3.6666 - 5.000]	50	48	49
Medio [2.3333 - 3.6666 [0	2	1
Bajo [1.0000 - 2.3333 [0	0	0

Tabla 9*Medición de las dimensiones de la variable Motivación (en porcentaje)*

Variables	Dim 1: Logro	Dim 2: Poder	Dim 3: Afiliación
Alto [3.6666 - 5.000]	100.00%	96.00%	98.00%
Medio [2.3333 - 3.6666 [0.00%	4.00%	2.00%
Bajo [1.0000 - 2.3333 [0.00%	0.00%	0.00%

De acuerdo con las Tablas 8 y 9 detallan, que la variable motivación tiene como dimensiones el “logro”, el “poder”, la “afiliación”. Es necesario detallar que la dimensión “logro” se posiciono en un nivel alto con 50 individuos (100%) siendo el total de la población, el nivel medio y nivel bajo con 0 respuestas respectivamente. Asimismo, la segunda dimensión “poder” también se valorizo en un nivel alto ya que tuvo la aceptación de los 48 individuos (96%), el nivel medio con 2 individuos siendo un total del (4%). Por otra parte, la tercera dimensión “afiliación” también logro posicionarse en un nivel alto con 49 individuos (94%), el nivel medio con 2 individuos (2.00%) y el nivel bajo con 0 resultados.

Prueba de hipótesis

Data informativa

Supuestos:

La data representa a variables cualitativas, y presentan escalas de medida ordinal. Se empleó escala del Likert de 5 opciones. La frecuencia de datos es no normal.

Hipótesis nula y alterna:

Hipótesis nula: no existe evidencia suficiente para confirmar la causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Hipótesis alterna: sí existe evidencia suficiente para confirmar la causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente.

Nivel de error tipo I:

El nivel de significancia (α) establecida es de 0,05. Por consiguiente, el nivel de confianza es de 95%.

Estadístico de prueba:

Se empleo el estadístico de Rho de Spearman como método estadístico.

Regla de decisión:

No existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna en caso de significación asintótica bilateral sea mayor a α (0,05); sí existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna en caso de significación asintótica bilateral menor a α (0,05).

Hipótesis general:

Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Tabla 10.

Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis general

			V_Cultura organizacional	V Motivación
Rho de Spearman	V Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	0,619
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V Motivación	Coeficiente de correlación	0,619	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	50	50

Conforme la Tabla 10, la significación asintótica bilateral realizada en la prueba rho de Spearman fue de 0,000. Cabe resaltar que este valor al ser inferior a 0.05 permite a la investigadora aprobar la hipótesis alterna, por ende, se concluye que existe influencia significativa de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Tabla 11.

Cálculo del r^2 para la hipótesis general

Coeficiente de correlación (r)	Coeficiente de determinación (r^2)
0, 619	0.383

De acuerdo con la Tabla 11, el r^2 calculado fue de 0.383. Por tanto, se puede deducir que el modelo permite conocer la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” sobre la variable dependiente “motivación” en un 38.3%.

Tabla 12.

Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis general.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
1 (Constante)	1.280	0.588		2.178	0.034
1 V_Cultura Organizacional	0.706	0.131	0.614	5.383	0.000

De acuerdo con la Tabla 12, los valores B obtenidos para la constante y para la variable independiente (cultura organizacional) fueron 1.280 y 0.706 respectivamente. Con los resultados de esta se puede crear un modelo que explique la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” con la variable dependiente “motivación”.

$$\text{Motivación} = 1.280 + (\text{cultura organizacional} + 0.706)$$

Hipótesis específica 1:

Existe influencia significativa de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022

Tabla 13.

Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 1

		D1_ Logro	V_Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1.000	0,632
	D1_Logro Sig. (bilateral)		0.000
	N	50	50
	Coeficiente de correlación	0,632	1.000
	V_Cultura Organizacional Sig. (bilateral)	0.000	
	N	50	50

Conforme la Tabla 13, la significación asintótica bilateral realizada en la prueba rho de Spearman fue de 0,000. Cabe resaltar que este valor al ser inferior a 0.05 permite a la investigadora aprobar la hipótesis alterna, por ende, se concluye que existe influencia significativa de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Tabla 14.Cálculo del r^2 para la hipótesis específica 1

Coeficiente de correlación (r)	Coeficiente de determinación (r^2)
0,632	0.399

De acuerdo con la Tabla 14, el r^2 calculado fue de 0.399. Por tanto, se puede deducir que el modelo permite conocer la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” sobre la variable dependiente “logro” en un 39.9%.

Tabla 15.

Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis específica 1.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	1.325	0.583		2.273	0.028
¹ V_ Cultura Organizacional	0.703	0.130	0.615	5.399	0.000

De acuerdo con la Tabla 15, los valores B obtenidos para la constante y para la variable independiente (cultura organizacional) fueron 1.325 y 0.703 respectivamente. Con los resultados de esta se puede crear un modelo que explique la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” con la variable dependiente “logro”.

$$\text{Logro} = 1.325 + (\text{cultura organizacional} + 0.703)$$

Hipótesis específica 2:

Existe influencia significativa de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022

Tabla 16.

Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 2

			D2_Poder	V_Cultura Organizacional
Rho de Spearman	D2_Poder	Coefficiente de correlación	1.000	0,569
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	50	50
	V_Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	0,569	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	
		N	50	50

Conforme la Tabla 16, la significación asintótica bilateral realizada en la prueba rho de Spearman fue de 0,000. Cabe resaltar que este valor al ser inferior a 0.05 permite a la investigadora aprobar la hipótesis alterna, por ende, se concluye que existe influencia significativa de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Tabla 17.
Cálculo del r^2 para la hipótesis específica 2

Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r^2)
0, 569	0.323

De acuerdo con la Tabla 17, el r^2 calculado fue de 0.323. Por tanto, se puede deducir que el modelo permite conocer la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” sobre la variable dependiente “poder” en un 32.3%.

Tabla 18.
Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis específica 2.

Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados		Sig.
	B	Error típ.	Beta	T	
1 (Constante)	1.065	.760		1.401	0.168
V Cultura Organizacional	.751	.170	.538	4.425	0.000

De acuerdo con la Tabla 18, los valores B obtenidos para la constante y para la variable independiente (cultura organizacional) fueron 1.065 y 0.751 respectivamente. Con los resultados de esta se puede crear un modelo que explique la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” con la variable dependiente “poder”.

$$Poder = 1.065 + (cultura\ organizacional + 0.751)$$

Hipótesis específica 3:

Existe influencia de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022

Tabla 19.
Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 3

		D3_Afiliación	V_Cultura organizacional
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	1.000
	D3_Afiliación	Sig. (bilateral)	0,472
		N	0.001
			50
			50
			50
		Coefficiente de correlación	0,472
	V_Cultura organizacional	Sig. (bilateral)	1.000
		N	0.001
			50
			50

Conforme la Tabla 19, la significación asintótica bilateral realizada en la prueba estadística rho de Spearman fue de 0,001. Cabe resaltar que este valor al ser inferior a 0.05 permite a la investigadora aprobar la hipótesis alterna, por ende, se concluye que existe influencia significativa de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

Tabla 20.
Cálculo del r² para la hipótesis específica 3

Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r ²)
0,472	0.222

De acuerdo con la Tabla 20, el r^2 calculado fue de 0.222. Por tanto, se puede deducir que el modelo permite conocer la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” sobre la variable dependiente “afiliación” en un 22.2%.

Tabla 21.

Cálculo de coeficientes no estandarizados para la hipótesis específica 3.

	Modelo	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes tipificados	T	Sig.
		B	Error típ.	Beta		
1	(Constante)	1.449	0.807		1.794	0.079
	V Cultura Organizacional	0.665	0.180	0.470	3.689	0.001

De acuerdo con la Tabla 21, los valores B obtenidos para la constante y para la variable independiente (cultura organizacional) fueron 1.449 y 0.665 respectivamente. Con los resultados de esta se puede crear un modelo que explique la influencia que tiene la variable independiente “cultura organizacional” con la variable dependiente “afiliación”.

$$\text{Afiliación} = 1.449 + (\text{cultura organizacional} + 0.665)$$

Gráfico de calor

Un gráfico de calor es una representación gráfica el cual está compuesto por una serie de cuadrículas. Asimismo, facilita al investigador un mejor estudio.

En la figura 21, se puede denotar una correlación alta de 0.89 entre la dimensión “poder” y la variable “motivación”. Asimismo, en la gráfica se puede observar otra correlación alta de 0.87 entre la dimensión “afiliación” y la variable “motivación”. Sin embargo, existe una correlación de 0.27 entre la dimensión “cultura del rol” y la variable cultura organizacional considerada la más baja de todas las anteriores.

V. DISCUSIÓN

Discusión con los antecedentes:

La investigación dirigida por Martínez (2022) fue realizada en Colombia, por otro lado, la presente tesis fue conducida en Perú, en la provincia de Lima. Es importante mencionar que la autora Martínez (2022) desarrolló su tesis en el 2022 asimismo empleo como variables de estudio la “motivación laboral” y “clima organizacional”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indago las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Con respecto a la muestra, Martínez (2022) empleo como muestra la empresa colombiana en su investigación, no obstante, para esta tesis se necesitó encuestar a los 50 colaboradores de la empresa de servicios generales. Entre tanto el estudio de Martínez (2022) empleo el método cualitativo para su elaboración, a diferencia de la presente tesis que desarrollo un método cuantitativo. En cuanto a las conclusiones para Martínez (2022) sostuvo que la motivación es esencial en cualquier organización debido a que existe mucha competencia por parte del mercado, y por ende se requiere que todos los miembros de la organización se sientan motivados para poder enfrentar los nuevos retos que puedan surgir, contraste la presente tesis hizo uso de la prueba estadística rho de Spearmen lo cual ayudo a concluir que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022 ($p=0.000$, $r^2=0.376$).

La investigación conducida por Prado (2022) tuvo como origen el país de Ecuador, por otro lado, la presente tesis fue realizada en Perú, en la provincia de Lima. Es importante mencionar que Prado (2022) desarrolló su tesis en el 2021 asimismo empleo como variables de estudio “clima organizacional” y motivación laboral”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indago las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Con respecto a la muestra, Prado (2022) uso como unidades de estudio las 22 panificadoras de la ciudad de Jipijapa, no obstante, para esta tesis se necesitó encuestar a los 50 trabajadores de una empresa de servicios generales. Entre tanto el estudio de Prado (2022) empleo el método cualitativo para su elaboración, a diferencia de la presente tesis que

desarrollo un método cuantitativo. En cuanto a las conclusiones para Prado (2022) defiende que el clima organizacional en la panificadora provoca que los trabajadores no se sientan motivados ya que existe un pésimo clima laboral a razón de que no cuentan con incentivos ni ambientes seguros generando incomodidad a cada uno de ellos, contraste la presente tesis hizo uso de la prueba estadística rho de Spearman lo cual ayudo a concluir que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022 ($p=0.000$, $r^2=0.376$).

El trabajo mostrado por Villanueva (2022) fue expuesto en Tacna (Perú), por otro lado, la presente tesis también fue realizada en Perú, en la provincia de Lima, lo cual refleja una similitud en cuanto a orígenes. Es importante mencionar que el autor Villanueva (2022) desarrolló su tesis en el 2022 asimismo empleo como elementos de estudio las variables “motivación laboral” y “clima organizacional”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indago las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Con respecto a la muestra, Villanueva (2022) en su investigación encuestó a 361 trabajadores públicos de las once municipalidades, no obstante, para esta tesis se necesitó encuestar a los 50 trabajadores de una empresa de servicios. Entre tanto el estudio de Villanueva (2022) empleo el método cualitativo para su elaboración, a diferencia de la presente tesis que desarrollo un método cuantitativo. Finalmente Villanueva (2022) concluye que la motivación influye de manera positiva en la cultura organizacional de los gobiernos locales ya que se demostró que la motivación permite que la organización pueda lograr sus objetivos si se pone en práctica de la manera correcta, contraste la presente tesis hizo uso de la prueba estadística rho de Spearman lo cual ayudo a concluir que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022 ($p=0.000$, $r^2=0.376$).

La investigación explorada por la autora Fonseca (2019) tuvo prioridad el estudio de dos variables “motivación laboral” y “clima organizacional”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indago las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Es importante recalcar que ambas investigaciones tuvieron su origen en el Perú, sin embargo, el estudio de Fonseca (2019) fue

realizado en Huamalíes, entre tanto el presente estudio fue expuesto en Lima. Adicionalmente ambos estudios presentaron un enfoque cuantitativo, avalándose de la estadística: Fonseca (2019) empleo una minuciosa prueba estadística conocida como rho de Spearman, mientras tanto esta investigación hizo uso de la prueba estadística rho de Spearman. Con respecto a la muestra Fonseca (2019) estuvo conformado por el 45 (100%) del personal de salud, no obstante, esta tesis encuestó a 50 trabajadores de una empresa de servicios. Por último los resultados de la prueba de hipótesis obtenidos por Fonseca (2019) mostraron valores de $p = 0,000$; $r = 0,081$, en oposición, esta investigación obtuvo como resultado ($p=0.000$, $r^2=0.376$). Por ende, Fonseca (2019) concluye que el personal de salud responde de manera positiva si se les genera una cultura que refuerce el desempeño y trabajo, y esta tesis deduce que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022.

La investigación realizada por la autora Chapoñan (2022) tuvo como prioridad el estudio de dos variables “cultura organizacional” y “desempeño laboral”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indaga las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Es importante recalcar que ambas investigaciones tuvieron su origen en el Perú, sin embargo, el estudio de Chapoñan (2022) fue realizado en Chiclayo, entre tanto el presente estudio fue expuesto en Lima. Adicionalmente ambos estudios presentaron un enfoque cuantitativo, avalándose de la estadística: Chapoñan (2022) empleo una minuciosa prueba estadística conocida como Chi-cuadrado, mientras tanto esta investigación hizo uso de la prueba estadística rho de Spearman. Con respecto a la muestra Chapoñan (2022) estuvo conformado por 46 colaboradores, no obstante, esta tesis encuestó a 50 trabajadores de una empresa de servicios. Por último los resultados de la prueba de hipótesis obtenidos por Chapoñan (2022) mostraron valores de $p=0.001$, $r = 0.05$, en oposición, esta investigación obtuvo como resultado ($p=0.000$, $r^2=0.376$). Por ende, Chapoñan (2022) concluye que existe una correlación positiva entre ambas variables demostrando su dependencia en los colaboradores de la UGEL, y esta tesis deduce que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022.

La investigación conducida por Mino (2019) tuvo como origen el Perú siendo el mismo país para el desarrollo de la presente tesis. Es importante recalcar que el estudio de Mino (2019) fue realizado en Chiclayo, entre tanto el presente estudio fue expuesto en Lima. Cabe mencionar que Mino (2019) desarrolló su tesis en el 2019 asimismo empleo como variables de estudio “motivación laboral” y “clima organizacional”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indago las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Con respecto a la muestra, Mino (2019) uso como unidades de estudio a 75 trabajadores de la empresa Scotiabank, no obstante, para esta tesis se necesitó encuestar a los 50 trabajadores de una empresa de servicios generales. Entre tanto el estudio de Mino (2019) empleo el método cualitativo para su elaboración, a diferencia de la presente tesis que desarrollo un método cuantitativo. En cuanto a las conclusiones para Mino (2019) defiende que los trabajadores de la entidad financiera poseen un nivel de motivación medio alto, lo cual facilita el cumplimiento y desarrollo de la organización, asimismo se comprobó que ambas variables guardan una relación positiva, contraste la presente tesis hizo uso de la prueba estadística rho de Spearman lo cual ayudo a concluir que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022 ($p=0.000$, $r^2=0.376$).

La investigación presentada por el autor Condori (2022) tuvo como prioridad el estudio de dos variables “cultura organizacional” y “motivación organizacional”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indago las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Es importante recalcar que ambas investigaciones tuvieron su origen en el Perú, sin embargo, el estudio Condori (2022) fue realizado en Yunguyo (Puno), entre tanto el presente estudio fue expuesto en Lima. Adicionalmente ambos estudios presentaron un enfoque cuantitativo, avalándose de la estadística: Condori (2022) empleo una minuciosa prueba estadística conocida como rho de Spearman, al igual que la presente investigación. Con respecto a la muestra Condori (2022) estuvo conformado por 160 personas entre 30 y 55 años del Hospital Apoyo Yunguyo, no obstante, esta tesis

encuestó a 50 trabajadores de una empresa de servicios. Por último los resultados de la prueba de hipótesis obtenidos por Condori (2022) mostraron valores de $p=0.000$, $r = 0.875$, en contraste, esta investigación obtuvo como resultado ($p=0.000$, $r^2=0.376$). Por ende, Condori (2022) concluye existe una correlación positiva entre ambas variables ya que se dedujo que tanto la cultura organizacional y la motivación son imprescindibles en el logro de los objetivos del hospital y en el desarrollo de su personal, esta tesis por el contrario deduce que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022.

La investigación presentada por la autora Vela (2019) tuvo como prioridad el estudio de dos variables “cultura organizacional” y “motivación laboral”, por el contrario, la presente tesis fue desarrollada en el 2023 e indaga las variables “cultura organizacional” y “motivación”. Es importante recalcar que ambas investigaciones tuvieron su origen en el Perú, siendo la provincia de Lima el lugar de ejecución para ambas investigaciones. Adicionalmente ambos estudios presentaron un enfoque cuantitativo, avalándose de la estadística: Vela (2019) empleó una minuciosa prueba estadística conocida como rho de Spearman, al igual que esta investigación. Con respecto a la muestra para Vela (2019) estuvo conformado 200 enfermeras incluida técnicas de la clínica Good Hope, no obstante, esta tesis encuestó a 50 trabajadores de una empresa de servicios. Por último los resultados de la prueba de hipótesis obtenidos por Vela (2019) mostraron valores de $p = 0.000$; $r = 0,264$, en contraste, esta investigación obtuvo como resultado ($p=0.000$, $r^2=0.376$). Por ende, Vela (2019) concluye que existe un grado fuerte de influencia positiva, debido a que los trabajadores mostraron resultados significativos en cuanto a su desempeño laboral mejorando los objetivos de dicha organización, esta tesis por el contrario deduce que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022.

Discusión con la teoría

La variable “Cultura organizacional” fue revisada minuciosamente dentro del marco teórico, en el cual se consideró como autor principal a Gómez y Rodríguez (2019) considerando la teoría de los 4 dioses de Charles Handy. Desde su posición menciona que esta variable posee como principales dimensiones la cultura del club: Zeus, cultura del rol: apolo, cultura de la tarea: Atenas, cultura existencial: Dionisio. Cabe resaltar que la implementación de una adecuada cultura genera resultados positivos en una organización ya que los trabajadores se sentirán más alineados a los objetivos buscando siempre el mejor resultado.

Esta investigación empleo como contexto “La empresa de servicios generales, Lima, 2022” en el cual se indago las dimensiones de la cultura organizacional, descubriendo que dichas dimensiones se posicionan en un nivel medio, encontrando una similitud con la teoría de Gómez y Rodríguez (2019).

La variable “Motivación” fue estudiada rigurosamente dentro de marco teórico, en el cual se consideró como teoría principal lo expuesto por el autor Gómez y Rodríguez (2019) en donde se priorizan las dimensiones Logro, Poder, Afiliación de la variable.

Esta investigación empleo como contexto “La empresa de servicios generales, Lima, 2022” en el cual se indago las dimensiones de la Motivación, descubriendo que dichas dimensiones se posicionan en un nivel medio, encontrando una similitud con la teoría de Gómez y Rodríguez (2019).

VI. CONCLUSIONES

Según Abbadia (2022) considera que las conclusiones son datos confirmatorios, delimitados el cual cumple un rol fundamental dentro de una investigación, es decir el investigador realiza juicios basados en sus hipótesis con el fin de comprobar y obtener información. Asimismo, se detallan los resultados en los siguientes párrafos.

1. La cultura organizacional influye en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales Lima, 2022. Esto se pudo determinar gracias a la utilización de la prueba estadística rho de Spearman, donde ($p.=0.000$; $r^2 = 0.383$), en el que se planteó como formula motivación de los trabajadores = $1.280+(cultura\ organizacional+0.706)$.

2. La cultura organizacional influye en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales Lima, 2022. Esto se pudo determinar gracias a la utilización de la prueba estadística rho de Spearman, donde ($p.=0.000$; $r^2 = 0.399$), en el que se planteó como formula logro de los trabajadores = $1.325+(cultura\ organizacional+0.703)$.

3. La cultura organizacional influye en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales Lima, 2022. Esto se pudo determinar gracias a la utilización de la prueba estadística rho de Spearman, donde ($p.=0.000$; $r^2 = 0.323$), en el que se planteó como formula poder de los trabajadores = $1.025+(cultura\ organizacional+0.751)$.

4. La cultura organizacional influye en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales Lima, 2022. Esto se pudo determinar gracias a la utilización de la prueba estadística rho de Spearman, donde ($p.=0.000$; $r^2 = 0.222$), en el que se planteó como formula afiliación de los = $1.449+(cultura\ organizacional+0.665)$.

VII. RECOMENDACIONES

Primero, se aconseja al CEO de la empresa de servicios generales a reforzar su cultura organizacional, mediante el establecimiento de normas y reglas, a su vez inculcar a cada uno de ellos la participación y colaboración en la resolución de problemas ya que esto ayudara a mejorar su cultura en cuanto al rol dentro de la organización. Asimismo, se corrobora estadísticamente que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores.

Segundo, se aconseja al administrador del área de recursos humanos a implementar programas de incentivos como por ejemplo bonos, paseos, reconocimientos para mejorar el grado de cultura organizacional. No obstante, esto elevara el nivel del logro en sus trabajadores, el cual contribuirá a su buen estado de ánimo y su vez mejorara aquellos aspectos como alcanzar las metas, además se conseguirá un mayor grado de responsabilidad, retroalimentación y fomentara más el incentivo.

Tercero, se aconseja al CEO de la empresa de servicios generales a realizar una evaluación general del ambiente interno, asimismo revisar como se desarrollan las actividades en cuanto a su cultura organizacional. Por otra parte, se encontró que el poder (capacidad de influir en el comportamiento de otra persona) se vuelve una necesidad que perciben algunos trabajadores y esta es satisfecha solo cuando haya logrado obtener competitividad, poder personal (bienestar de los miembros del entorno), reconocimiento (bonos, dinero, viajes, incentivo)

Finalmente, se recomienda al CEO de la empresa de servicios generales incorporar en su gestión herramientas de comunicación que faciliten la transparencia para lograr una cultura organizacional sólida. Asimismo, se evidenció que la afiliación (grado de pertenencia que siente la persona) mejora cuando la persona trabaja en equipo ya que interactúa con sus compañeros, empieza a sentir emociones y por ende mejora sus relaciones sociales.

REFERENCIAS

- Abbadia, J. (2022). *Cómo escribir una conclusión para un trabajo de investigación*. Mind the graph. <https://mindthegraph.com/blog/es/como-escribir-una-conclusion-para-un-trabajo-de-investigacion/>
- Alecoy, T. (2008). *Factores que influyen en el éxito personal*. https://www.google.com.pe/books/edition/Compendio_sobre_las_interrelaciones_entr/UWkxbEloRjcC?hl=es419&gbpv=1&dq=teoria+del+reforzamiento+de+skinner&pg=PA55&printsec=frontcover
- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional*. Ediciones Granica.
- Almad, S. (2022). Maslow's Hierarchy of Needs Is still Relevant in the 21st Century. *Journal of Learning and Educational Policy* <http://journal.hmjournals.com/index.php/JLEP/article/view/835/1515>
- Asadi, R. (2019). The Sustainable links of development between leadership and organizational cultures. *Journal of Economic Development, Environment and People*, 8(2), 45-55. <http://dx.doi.org/10.26458/jedep.v8i2.626>
- Bayón, J. (2015). *Cultura empresarial*. <https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=que+cultura+organizacional&hl>
- Bayón, J. (2019). *Cultura empresarial*. https://books.google.com.pe/books?id=hXbIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=cultura+organizacional&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=cultura%20organizacional&f=false
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación. Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). Pearson Educación.
- Blanco, D. (01 de octubre de 2016). Charles Handy: 4 dioses del management: Zeus, Apolo, Atenea y Dionisios. *Pensamiento Administrativo*. <https://manuelgross.blogspot.com/2016/01/charles-handy-4-dioses-del-management.html>

- Blanco, M. y Villalpando, P. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Dykinson.
- Bonavia, T, et al. (2010). *Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison*. *Summa Psicológica* 7(1):15-3210.18774/448x.2010.7.109
- Caballero, J. (2018).” *El nivel de satisfacción de las necesidades humanas y las necesidades laborales en docentes de la institución educativa Inmaculada Universidad Nacional de San Agustín, Arequipa, Perú*”.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7272/EDMbrcajf3.pdf>
- Caballero, W. (1975). *Introducción a la estadística*. Editorial Ilca.
<https://books.google.com.pe/books?id=A9MOAQAIAAJ&pg=PA130&dq=que+es+poblacion+finita&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjEiK2UwJP7AhUkBtQKHUTgBFoQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=que%20es%20poblacion%20finita&f=false>
- Cayo, C. (2017). *Cultura organizacional y Motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas -2017*.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8775/Cayo_RVCDR.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chapoñan, J. (2022). “*Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque, 2022*”.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapo%
 %c3%b1an_REY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapo%c3%b1an_REY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Cherry, K. (1 de enero de 2023). Emotions and Types of Emotional Responses. *Very Well Mind*. <https://www.verywellmind.com/what-are-emotions-2795178>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración*. (3ra ed).
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría general de la administración*. (7a ed.). México: McGraw Hill. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, R. (2007). *Administración de Recursos Humanos*.
https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf

- Condori (2022) “*Cultura Organizacional y Motivación Organizacional en el personal del hospital apoyo yunguyo, puno – 2020*”. Universidad Autónoma de Ica <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1678/1/Jhony%20Erick%20Condori%20Pacheco.pdf>
- Conway, N. (2023). *From Survive to Thrive: Maslow’s 5 Levels of Human Need*. <https://blanchethouse.org/5-levels-of-human-needs/>
- Coulter, R. (2014). *Administración*. Pearson
- Cueva, S. (2018). *Estudio de la Teoría de Motivación de McClelland y el Desempeño laboral de los colaboradores de la tienda bombos de Javier prado, 2018*. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4341/cueva_cs.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Diario de Reseller Redactores (3 de octubre de 2022). Cisco es reconocido como el mejor lugar para trabajar en TI en México, Diario de Reseller. <https://reseller.com.mx/cisco-es-reconocido-como-el-mejor-lugar-para-trabajar-en-ti-en-mexico>
- Diario Expansion (02 de mayo de 2022). Bristol Myers Squibb es uno de los líderes en cultura organizacional, Diario Expansion. <https://expansion-mx.cdn.ampproject.org/v/s/expansion.mx/empresas/2022/05/02/bristol-myers-squibb-lider-cultura>
- Diario La Voz (23 de setiembre de 2022). Grupo Pinares obtiene un reconocimiento por la calidad de su cultura organizacional. Diario La Voz. <https://www-lavoz-com-ar.cdn.ampproject.org/v/s/www.lavoz.com.ar/negocios/grupo-pinares-obtiene-un-reconocimiento-por-la-calidad-de-su-cultura-organizacional/?>
- Diasti, K., y Mbato, C. (2020). *Exploring Undergraduate Students’s™ Motivation-regulation Strategies in Thesis Writing*. Language Circle: Journal of Language and Literature, 14(2), 176-183.
- Duque Páramo, M. (2019). *Importancia de la calidad de la Investigación Cualitativa*. Enfermería universitaria, 16(2), 117-119
- Ediger et al. (2022). What Is Teamwork? A Mixed Methods Study on the Perception of Teamwork in a Specialized Neonatal Resuscitation Team. *Frontiers in Pediatrics*. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fped.2022.845671/full>

- Elizondo, A. (2002). *Metodología de la Investigación contable*.
<https://books.google.com.pe/books?id=BLO9spGHxrwC&pg=PA210&dq=que+es+planteamiento+del+problema&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiE8mfilT7AhX1BbkGHVqdAGg4KBD0AXoECAkQAg#v=onepage&q=que%20es%20planteamiento%20del%20problema&f=false>
- Eslava, J. (2013). *Administración*. Esics, <https://books.google.com.pe/books?id>
- Fernández Bedoya, V. H. (2020). *Tipos de justificación en la investigación científica*.
 Espí-ritu Emprendedor TES, 4(3), 65–76.
<https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>
- Fernández, P. (2014). *Teoría y técnicas de la motivación laboral*.
https://books.google.com.pe/books?id=JyrjgEACAAJ&dq=inauthor:%22Pablo+Delgado+Fern%C3%A1ndez%22&hl=es&sa=X&redir_esc=y
- Gaviria, D y Castejon, F. (2019). *¿Qué aprende el estudiantado de secundaria en la asignatura de educación física?* Revista Electrónica Educare, 23(3), 24-43.
- Greiner, A. et al. (2022). *CoolSkin: A Novel Façade Design for Sustainable Solar Cooling by Adsorption*. *Journal of Façade Design and Engineering*.
https://scholar.google.com/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=What+are+ae+sthetic+preferences%3F&btnG=
- Gomez, R. y Rodríguez, J. (2019). *Teorías de la cultura organizacional*.
<http://teoriaycomorg.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/98/2019/03/TeoriasdelaCulturaOrganizacionalCarlosGomezJennyRodriguezrevision2013.pdf>
- Guadalupe, J. (2003). *Psicología del aprendizaje*. Cempro.
<https://books.google.com.pe/books?id>
- Gutterman, A. (2023). *Managing Organizational Culture*. *Managing Organizational Culture*.
https://www.researchgate.net/publication/369589048_Managing_Organizational_Culture
- Handy, C. (2005). *La organización por dentro*. Deusto.
https://books.google.com.pe/books?id=vrZdGbNi_AQC&printsec=frontcover&dq=teoria+de+handy&hl=es&sa=X&redir_esc=y#v=onepage&q=teoria%20de%20handy&f=false

- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación México: Mc Graw Hill*.
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/12535/Avila%20Ponce%20Jhon%20Anthony.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación científica* (6ta ed.). McGraw Hill.
- Jiménez, R. (1998). *Metodología de la investigación elementos básicos para la investigación clínica*. Ciencias medicas
- Judge, T. et al (2020). Job satisfaction. *Essentials of job attitudes and other workplace psychological constructs*.
- Keltouma, B. (2021). Mission-oriented Company, Promising Management Model Models of Western Companies and Prospects for Algerian Companies. *Asian Journal of Economics, Finance and Management* 3(1): 10-15,
- Llanos, M. (2016). *La cultura organizacional: Eje de acción de la gestión humana*. Universidad Ecotec
- López, V. (2015). *Una aproximación al estudio del abandono deportivo desde la Teoría de la Autodeterminación*.
<http://dspace.umh.es/bitstream/11000/1781/1/Tesis%20Doctoral%20Victor%20M.%20Lopez.pdf>
- Martínez, J. (2019). *Labor Motivation as a productive Managerial component to promote the Organizational Cliimate of companies in Colombia*. Universidad
 Universidad Autónoma de Nariño
<https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/4525/Trabajo%20de%20Grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- McGregor, D. (1960). *The human side of Enterprise*. Nueva York: McGraw-Hill.
- Méndez, C. (2011). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales* (4ta ed.). Limusa.
- Mino, E. (2019). *"Influencia de la motivación laboral en el clima organizacional de los trabajadores de Scotiabank - Chiclayo"*. Universidad Nacional de Trujillo
<https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/12878>

- Mohajan, H. (2020). *Quantitative Research: A Successful Investigation in Natural and Social Sciences. Journal of Economic Development, Environment and People*, 9(4). <https://www.researchgate.net/publication/348237026>
- Mulder, P. (2013). Modelo de Cultura Organizacional por Edgar. <https://www.toolshero.es/liderazgo/modelo-de-cultura-organizacional-por-edgar-schein/>>toolshero: Modelo de Cultura Organizacional por Edgar
- Nasaireh, M. et al (2019). The relationship between cultural types according to handy's model and organizational structure in jordanian public universities. *International journal of academic research in business and social sciences*, 9(1), 973-985.
- Pisquero, L. (2020). *Análisis Transaccional y su aplicación en la práctica clínica*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/50913#:~:text=El%20an%C3%A1lisis%20transaccional%20es%20una,las%20unidades%20de%20relaci%C3%B3n%20social>.
- Prado, J. (2022). “*Clima Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores de las panificadoras de la ciudad de jipijapa, período 2020-2021*” .<http://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/3852/1/TESIS%20FINAL%20-%20JOSTIN%20JAIR%20PRADO%20FIGUEROA.pdf>
- Prieto, G. y Delgado, A. (2010). *Fiabilidad y validez. Papeles del psicólogo*. España: Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos).
- Pyrczak, F. (2009). *Evaluating research in academic journals. A practical guide to realistic evaluation* (6ta ed.). Routledge.
- Raimundi, M. et al. (2014). What is a challenge? Qualitative study of its significance among Buenos Aires teenagers. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692715X2014000200002#:~:text=Un%20desaf%C3%ADo%20es%20algo%20que,sabe%20si%20lo%20podr%C3%A1%20conseguir.
- Ramírez, T. (2000). *Como Hacer un Proyecto de Investigación*. Venezuela: Panapo

- Rangel, G. (2022). *Characteristics of Culture, Customs and Traditions*.
<https://www.walshmedicalmedia.com/open-access/characteristics-of-culture-customs-and-traditions.pdf>
- Rheinberg, F., y Vollmeyer, R. (2018). *Motivation*. Kohlhammer Verlag.
- Ritter, M. (2008). *Cultura Organizacional*. Dircom
- Robbins, S. (2014) *Comportamiento Organizacional*. México. Editorial Prentice Hall.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2014). *Administración*. Pearson
- Rodulfo, J. (2021). *¿Por qué Maslow? Como usar su teoría para permanecer en el poder para siempre*: Aussie Trading.
<https://books.google.com.pe/books?id=cy3DDwAAQBAJ&prin>
- Rojas, M. et al. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *Revista Elsevier*.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0305750X23000037>
- Schein, E. (1988). *La cultura empresarial y el liderazgo*. Plaza & Janés editores
https://frq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15589/mod_resource/content/0/Schein%20La-Cultura-Empresarial-y-El-Liderazgo.pdf
- Schein, E. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4ta edición. Jossey-Bass.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+\(2010\)](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=Mnres2PIFLMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=Schein,+E.+(2010)).
- Siok, T. et al. (11 de marzo de 2023). Motivation to Learn Online: An Analysis From McClelland's Theory of Needs. *International Journal of Academic Research in Business y social sciences*, 13(3), 215 – 234.
https://www.researchgate.net/profile/Noor-Rahmat-2/publication/369186809_Motivation_to_Learn_Online_An_Analysis_From_McClelland's_Theory_of_Needs/links/640f12ffa1b72772e4f4b73e/Motivation-to-Learn-Online-An-Analysis-From-McClellands-Theory-of-Needs.pdf
- Soria, V. (2004). *Relaciones Humanas*. Limusa.
[https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+\(1999\)+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico.+Editorial+Prentice+Hall.&ots=YL9c9fnc5c&sig=7QHS2DH-rDg_8xj1Rdhtr1s0MDg#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=OWBokj2RqBYC&oi=fnd&pg=PR23&dq=Robbins,+S.+(1999)+Comportamiento+Organizacional.+M%C3%A9xico.+Editorial+Prentice+Hall.&ots=YL9c9fnc5c&sig=7QHS2DH-rDg_8xj1Rdhtr1s0MDg#v=onepage&q&f=false)

- Tracy, B. (2013). *Delegación y Supervisión*.
https://books.google.com.pe/books?id=pdsTCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=poca+delegacion&hl=es&sa=X&redir_
- Vela, M. (2019). “*Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima, 2018*”. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle>
- Villalpando, P. (2012). *Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales*. UANL.
- Villanueva, C. (2022). “*La Motivación Laboral y su influencia en la Cultura Organizacional de los gobiernos locales de la provincia de Tacna 2021*”.
<https://scholar.google.com/scholar?q=La+motivaci%C3%B3n+laboral>
- World Health Organization (29 de abril 2020). *Doing What Matters in Times of Stress*. Health topic.
https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927?gclid=CjwKCAjwp6CkBhB_EiwAIQVyxcl30UbuDabDWnMb4leh5fz_fAm2NFbgjPtZxAC8D6AKgkg7kxxlbRoC0pcQAvD_BwE

ANEXOS

Anexo 1. Formato para la obtención del consentimiento informado

FORMATO PARA LA OBTENCIÓN DEL CONSENTIMIENTO INFORMADO

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022

Investigador principal: Espinoza Cjumo, Rosa Maria

Asesor: Dr. Fernández Bedoya, Víctor Hugo

Propósito del estudio

Saludo, somos investigadores que le invitamos a participar en la investigación: **Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022**, cuyo propósito es **determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022**. Esta investigación es desarrollada por **estudiantes** de la **Escuela Profesional de Administración de la Universidad César Vallejo**, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se le presentará un cuestionario en el que tendrá preguntas generales sobre usted como edad, zona de domicilio, lugar de nacimiento y otros, no es necesario que se anote su nombre, pues cada encuesta tendrá un código; luego se le presentarán preguntas sobre variables específicas de la investigación.
2. El tiempo que tomará responder la encuesta será de aproximadamente [número] minutos, si gusta, puede responder ahora o comprometerse a hacerlo en otro momento o lugar, nosotros lo buscaremos.

Información general: se le brindará a cada persona, la información para cumplimiento de los principios de ética, se permitirá cualquier interrupción de parte del entrevistado para esclarecer sus dudas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Información específica: Una vez que se haya terminado de brindar la información general, se debe compartir la información específica sobre la investigación: los datos que se requerirán, el hecho que se observará, o la acción que se realizará en el cuerpo (medir, examinar) o alguno de los elementos de él (exámenes de sangre, orina, células, tejidos u otro material biológico), haciendo énfasis que los resultados sólo serán utilizados para la investigación, sin identificar a la persona. De desearlo, se puede brindar algún resultado de interés clínico al participante voluntario.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Docente Asesor **Víctor Hugo Fernández Bedoya** al correo electrónico **vhfernandezb@ucvvirtual.edu.pe** o con el Comité del Comité de Ética de la Escuela de Administración **etica-administracion@ucv.edu.pe**

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas].

Anexo 2. Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados de las investigaciones

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

DIRECTIVA DE INVESTIGACIÓN N° 002-2022-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Nombre del Programa Académico:	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma y sello: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “f” **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.**

Anexo 3. Ficha de evaluación de los proyectos de investigación

FICHA DE EVALUACIÓN DE LOS PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N° 276-2022-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022
 Autor/es: Espinoza Cjumo, Rosa Maria

Especialidad del autor principal del proyecto: (Gestión de organizaciones).

Coautores del proyecto: Ninguno.

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Lima, Perú

Criterios de evaluación	Alto	Medio	Bajo	No precisa
I. Criterios metodológicos				
11. El proyecto cumple con el esquema establecido en la guía de productos de investigación.	Cumple totalmente	----	No cumple	-----
12. Establece claramente la población/participantes de la investigación.	La población/participantes están claramente establecidos	----	La población/participantes no están claramente establecidos	-----
II. Criterios éticos				
16. Establece claramente los aspectos éticos a seguir en la investigación.	Los aspectos éticos están claramente establecidos	----	Los aspectos éticos no están claramente establecidos	-----
17. Cuenta con documento de autorización de la empresa o institución (Anexo 3 Directiva de Investigación N° 001-2022-VI-UCV).	Cuenta con documento debidamente suscrito	----	No cuenta con documento debidamente suscrito	No es necesario
18. Ha incluido el anexo 1 del consentimiento informado.	Ha incluido el ítem	----	No ha incluido el ítem	-----

(se abstiene por ser asesor)

Dr. Victor Hugo Fernández Bedoya
Presidente

Dr. Miguel Bardales Cárdenas
Vocal 1

Dr. Jorge Alberto Vargas Merino
Vicepresidente

Mgtr. Diana Lucila Huamani Cajaleon
Vocal 2

Anexo 4. Dictamen del comité de ética en investigación

DICTAMEN DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°276-2022-VI-UCV

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de la Escuela Profesional de Administración, deja constancia que el proyecto de investigación titulado "**Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022**", presentado por la autora **Espinoza Cjumo, Rosa Maria**, ha sido evaluado, determinándose que la continuidad del proyecto de investigación cuenta con un dictamen: favorable¹ () observado () desfavorable ().

14, de noviembre de 2022



Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya
Presidente del Comité de Ética en Investigación
Escuela Profesional de Administración

C/c

• Sr. **Rosa Maria Espinoza Cjumo** investigador principal.

¹ El dictamen favorable tendrá validez en función a la vigencia del proyecto.

Anexo 5. Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	De acuerdo con el autor Gómez y Rodríguez (2019) considera que la cultura organizacional está basada en la teoría de los Dioses del Management de Charles Handy, el cual refleja la realidad de una cultura dentro de una organización. Asimismo, señala que esta cultura está dividida en cuatro tipologías o principios básicos los cuales son: la cultura del club: Zeus, cultura del Rol: Apolo, Cultura de la Tarea: Atenas y cultura Existencial: Dionisio, todos ellos en conjuntos conforman los diferentes roles que puede asumir una persona dentro de una organización.	La cultura organizacional es el conjunto de características que describen el comportamiento de los individuos en una organización. Considera cuatro aspectos primordiales tales como la Cultura del club: Zeus, Cultura del Rol: Apolo, Cultura de la Tarea: Atenas, Cultura Existencial: Dionisio (Handy, 2005).	Cultura del club: Zeus	Liderazgo	Escala de Likert (5 opciones de respuesta), ordinal.
				Desafíos	
				Toma de decisiones	
			Cultura del Rol: Apolo	Cumplimiento de las normas	
				Reglas	
				Eficiencia	
			Cultura de la Tarea: Atenas	Búsqueda de soluciones	
				Creatividad	
			Cultura Existencial: Dionisio	Coordinación	
				Habilidades	
Motivación	Como segunda variable, se define la motivación como la capacidad que tienen las compañías para preservar el interés de sus colaboradores con respecto a los roles y actividades que desempeñan. Cabe mencionar que existen formas de motivar a los empleados ya sea a través de especies tales como los bonos o mediante reconocimientos, los cuales generan un efecto positivo en el trabajador ya que sentirá más ganas de trabajar mejorando el buen funcionamiento de la organización por ello, es necesario que todas empresas mantengan siempre motivados a sus colaboradores (Fernández, 2014).	La motivación es el proceso en el que se incentiva a la persona para que realice una determina acción. Para Gómez y Rodríguez (2019) la motivación surge cuando la persona logre superar tres aspectos esenciales tales como el Logro, Poder, Afiliación.	Logro	Alcanzar metas	Escala de Likert (5 opciones de respuesta), ordinal.
				Responsabilidad	
				Retroalimentación	
				Incentivos	
			Poder	Competitividad	
				Poder personal	
				Poder Socializado	
				Reconocimiento	
			Afiliación	Trabajo en equipo	
				Emociones	
Relaciones sociales					

Anexo 6. Instrumento de recolección de datos (cuestionario)

Estimado señor/señora:

Se le solicita que responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

Estoy conforme y doy mi consentimiento informado para este estudio (anexo 1)

<input type="checkbox"/>	Sí
<input type="checkbox"/>	No

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1= Totalmente en desacuerdo.

2= En desacuerdo.

3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

4= De acuerdo

5= Totalmente de acuerdo

	1	2	3	4	5
(VI) Variable Independiente: Cultura organizacional					
(D1) Dimensión 1: Cultura del club: Zeus					
1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento					
2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva					
3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa					
(D2) Dimensión 2: Cultura del Rol: Apolo					
4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa					
5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa					
6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo					
(D3) Dimensión 3: Cultura de la Tarea: Atenas					
7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas					
8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento					
(D4) Dimensión 4: Cultura Existencial: Dionisio					
9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa					
10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades					
(VD) Variable Dependiente: Motivación					
(D1) Dimensión 1: Logro					
11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales					
12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.					
13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.					
14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación					
(D2) Dimensión 2: Poder					

15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa					
16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.					
17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.					
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa					
(D3) Dimensión 3: Afiliación					
19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo					
20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.					
21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima					

Anexo 7. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis.	Variables e Indicadores	Metodología
<p>General</p> <p>¿Existe influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>a. ¿Existe influencia de la cultura en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?</p> <p>b. ¿Existe influencia de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?</p> <p>c. ¿Existe influencia de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>a. Determinar la influencia de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p> <p>b. Determinar la influencia de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p> <p>c. Determinar la influencia de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>a. Existe influencia significativa de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p> <p>b. Existe influencia significativa de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p> <p>c. Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.</p>	<p>Variable X = Variable Independiente: Cultura organizacional.</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Cultura del club: Zeus X_1 Cultura del Rol: Apolo X_2 Cultura de la Tarea: Atenas X_3 Cultura Existencial: Dionisio X_4</p> <p>Variable Y = Variable Dependiente: Motivación</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Logro Y_1 Poder Y_2 Afiliación Y_3</p>	<p>Enfoque de Investigación Cuantitativo.</p> <p>Tipo de Investigación Aplicado.</p> <p>Nivel de la Investigación Explicativo y descriptivo.</p> <p>Diseño de la Investigación: No Experimental.</p> <p>Población, muestra y muestreo</p> <p>Población finita, compuesta por 50 trabajadores, muestra censal de 50 trabajadores, no hubo muestreo.</p> <p>Técnica: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionario.</p>

Anexo 8. Detalle de la empresa donde se realizó el estudio

La entidad realizada en esta investigación, es una empresa de servicios generales situada en el distrito de los olivos, en la ciudad de Lima, actualmente tiene 11 años en el mercado. La empresa se dedica a la industria gráfica en el que comercializan catálogos de colores para el pintado de paredes, suelos, adicionalmente también se enfoca en la elaboración de sacos de papel multipliego ideales para envasar todo tipo de productos tales como cemento, yeso de construcción es por ello que esta empresa posee muy buena acogida por parte de sus clientes.

Misión: Somos una empresa dedicada a la comercialización de sacos y catálogos multicolores ofreciendo siempre productos de la más alta calidad que cumplan con las exigencias de nuestros clientes.

Visión: Ser reconocida como una de las mejores empresas en el sector grafico en el año 2024.

Valores:

Respeto

Equidad

Empatía

Honradez

Flexibilidad

Anexo 9. Ficha de validación de expertos.

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Cultura Organizacional

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022											
Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Cjumo Rosa María											
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham											
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Cultura Organizacional	Cultura del club: Zeus	Liderazgo	1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	Likert ordinal: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	✓		✓		✓		
		Desafíos	2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva		✓		✓		✓		
		Toma de decisiones	3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa		✓		✓		✓		
	Cultura del Rol: Apolo	Cumplimiento de las normas	4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa		✓		✓		✓		
		Reglas	5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa		✓		✓		✓		
	Cultura de la Tarea: Atenas	Eficiencia	6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo		✓		✓		✓		
		Busqueda de soluciones	7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas		✓		✓		✓		
		Creatividad	8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento		✓		✓		✓		
	Cultura Existencial: Dioniso	Coordinación	9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa		✓		✓		✓		
		Habilidades	10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades		✓		✓		✓		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 31 de octubre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


Cárdenas Saavedra Abraham
Especialidad: Administrador

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS: VARIABLE: Motivación

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022											
Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Cjumo Rosa María											
Apellidos y nombres del experto: Dr. Cárdenas Saavedra Abraham											
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Motivación	Logro	Alcanzar metas	1.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	✓		✓		✓		
		Responsabilidad	2.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador		✓		✓		✓		
		Retrosalimentación	3.- Una buena retrosalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo		✓		✓		✓		
		Incentivos	4.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación		✓		✓		✓		
	Poder	Competitividad	5.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa		✓		✓		✓		
		Poder personal	6.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.		✓		✓		✓		
		Poder Socializado	7.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.		✓		✓		✓		
	Afilación	Reconocimiento	8.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa		✓		✓		✓		
		Trabajo en equipo	9.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo		✓		✓		✓		
		Emociones	10.- Las emociones me permiten demostrar mi comportamiento y satisfacción ante los demás.		✓		✓		✓		
	Relaciones sociales	11.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	✓		✓		✓				

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()

No aplicable () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: Cárdenas Saavedra, Abraham

DNI: 07424958

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 31 de octubre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


Cárdenas Saavedra Abraham
Especialidad: Administrador

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Cultura Organizacional**

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Cjumo Rosa María										
Apellidos y nombres del experto: Mgr. Jan Kei Molina Guillen										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
					Pertinencia		Relevancia			Claridad
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Cultura Organizacional	Cultura del club: Zeus	Liderazgo	1- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	Likert ordinal: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	X		X		X	
		Desafíos	2- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva		X		X		X	
		Toma de decisiones	3- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa		X		X		X	
	Cultura del Roi: Apito	Cumplimiento de las normas	4- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa		X		X		X	
		Reglas	5- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa		X		X		X	
		Eficiencia	6- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo		X		X		X	
	Cultura de la Tarea: Alamos	Búsqueda de soluciones	7- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas		X		X		X	
		Creatividad	8- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento		X		X		X	
	Cultura Existencial: Donato	Coordinación	9- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa		X		X		X	
		Habilidades	10- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades		X		X		X	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Molina Guillen, Jan Kei Samir DNI: 45099368

Especialidad del validador: Licenciado En Administración, Especialista En Gestión Del Talento Humano, Magister en Gestión de servicios de la salud.

Fecha: 31 de octubre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Molina Guillen, Jan Kei Samir
Especialidad: Gestión de Organizaciones

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Motivación**

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022										
Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Cjumo Rosa María										
Apellidos y nombres del experto: Mgr. Jan Kei Molina Guillen										
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO				OBSERVACIONES/ SUGERENCIAS	
					Pertinencia		Relevancia			Claridad
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE
Motivación	Logro	Alcanzar metas	1- La empresa me impulsa a alcanzar cada una de las metas organizacionales	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	X		X		X	
		Responsabilidad	2- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.		X		X		X	
		Retribución	3- Una buena retribución me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo		X		X		X	
	Poder	Identificación	4- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación		X		X		X	
		Competitividad	5- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer a cultura organizacional de la empresa		X		X		X	
		Poder personal	6- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.		X		X		X	
	Afilación	Poder Socializado	7- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.		X		X		X	
		Reconocimiento	8- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa		X		X		X	
	Relaciones sociales	Trabajo en equipo	9- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo		X		X		X	
		Emociones	10- Las emociones me permiten demostrar mi compromiso y satisfacción ante los demás.		X		X		X	
		Relaciones sociales	11- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima		X		X		X	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Molina Guillen, Jan Kei Samir DNI: 45099368

Especialidad del validador: Licenciado En Administración, Especialista En Gestión Del Talento Humano, Magister en Gestión de servicios de la salud.

Fecha: 31 de octubre del 2022

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Molina Guillen, Jan Kei Samir
Especialidad: Gestión de Organizaciones

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Cultura Organizacional**

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022											
Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Cjumo Rosa Maria											
Apellidos y nombres del experto: Doc. David Fernando Aliaga Correa											
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Cultura Organizacional	Cultura del club: Zeus	Liderazgo	1- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento.	Likert ordinal: 5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	X		X		X		
		Desafíos	2- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva		X		X		X		
		Toma de decisiones	3- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa.		X		X		X		
	Cultura del Rot: Apolo	Cumplimiento de las normas	4- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa		X		X		X		
		Reglas	5- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa		X		X		X		
		Eficiencia	6- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo		X		X		X		
	Cultura de la Tarea: Aletas	Búsqueda de soluciones	7- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas		X		X		X		
		Creatividad	8- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento		X		X		X		
	Cultura Existencial: Dionisio	Coordinación	9- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa		X		X		X		
		Habilidades	10- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades		X		X		X		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aliaga Correa, David Fernando
del validador: Gestión de Organizaciones
Fecha: 31 de octubre del 2022

No aplicable ()
DNI: 27168879 Especialidad

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


David Fernando Aliaga Correa
 DNI: 27168879
 Apellidos y nombres del experto
 Especialidad: Gestión de Organizaciones

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Motivación**

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022											
Apellidos y nombres del investigador: Espinoza Cjumo Rosa Maria											
Apellidos y nombres del experto: Doc. David Fernando Aliaga Correa											
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO						
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEM	ESCALA	Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Motivación	Logro	Alcanzar metas	1- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	X		X		X		
		Responsabilidad	2- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador		X		X		X		
		Retribución	3- Una buena retribución me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo		X		X		X		
	Poder	Incentivos	4- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación		X		X		X		
		Competitividad	5- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa		X		X		X		
		Poder personal	6- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.		X		X		X		
	Afilación	Poder Socializado	7- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.		X		X		X		
		Reconocimiento	8- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa		X		X		X		
		Trabajo en equipo	9- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo		X		X		X		
		Emociones	10- Las emociones me permiten demostrar mi comportamiento y satisfacción ante los demás.		X		X		X		
		Relaciones sociales	11- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima		X		X		X		

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo si proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.
Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) Aplicable después de corregir ()
Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Aliaga Correa, David Fernando
Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones
Fecha: 31 de octubre del 2022

No aplicable ()
DNI: 27168879 Especialidad

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


David Fernando Aliaga Correa
 DNI: 27168879
 Apellidos y nombres del experto
 Especialidad: Gestión de Organizaciones

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Cultura Organizacional**

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022							
Apellidos y nombres del investigador: Espinosa Castro Rosa María							
Apellidos y nombres del experto: MSc. Julio Barrera Mina							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	Pertinencia SI NO	Relevancia SI NO	Claridad SI NO
Cultura Organizacional	Cultura del club Zeval	Integración	1- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa cumple cabalmente en sus compromisos.	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Desafíos	2- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a evolucionar más competitiva.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Toma de decisiones	3- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Cultura del rol Ajed	Cumplimiento de las normas	4- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que se cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Reglas	5- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Diferencia	6- Me gustaría ser trabajador más eficiente y productivo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Cultura de la Tarea Ajed	Requisito de soluciones.	7- Considero que buscar soluciones eficaces me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Creatividad	8- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Cultura Existencial Dineco	Coordinación	9- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Habilidades	10- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se precisan, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Julio Barrera Mina

Especialidad del validador: Marketing y Planeamiento

Fecha: 31 de octubre del 2022

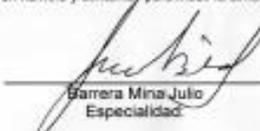
DNI: 10207617

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


Barrera Mina Julio
Especialidad:

**MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Motivación**

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022							
Apellidos y nombres del investigador: Espinosa Castro Rosa María							
Apellidos y nombres del experto: MSc. Julio Barrera Mina							
ASPECTO POR EVALUAR					OPINIÓN DEL EXPERTO		
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	Pertinencia SI NO	Relevancia SI NO	Claridad SI NO
Motivación	Logro	Aclarar metas	1- La empresa me incluye a alcanzar cada una de las metas organizacionales.	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Incentivos	2- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Poder	Competitividad	3- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Reconocimiento	4- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
	Afilado	Trabajo en equipo	5- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
		Relaciones sociales	6- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a cubrir mi necesidad.		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se precisan, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Barrera Mina Julio

Especialidad del validador: Marketing y Planeamiento

Fecha: 31 de octubre del 2022

DNI: 10207617

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE
Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE
Pertinencia: El ítem no es correspondiente al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad: Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.


Barrera Mina Julio
Especialidad:

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Cultura Organizacional

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022											
Apellidos y nombres del investigador: Rosa Elena Espinoza Ojuna											
Apellidos y nombres del experto: Odar Puse Marco Antonio											
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO						
					Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Cultura Organizacional	Cultura del club: Zeus	Liderazgo	1- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Desafíos	2- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Toma de decisiones	3- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Cultura de Rol: Apoyo	Cumplimiento de las normas	4- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Reglas	5- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Cultura de la Tarea: Atención	Eficiencia	6- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Búsqueda de soluciones	7- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Cultura Existencial: Oloroso	Creatividad	8- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Coordinación	9- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Habilidades	10- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Odar Puse Marco Antonio

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 30 de mayo del 2023

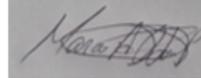
DNI: 10377598

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE	
Pertinencia:	El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia:	El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad:	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE	
Pertinencia:	El ítem no es correspondiente al concepto técnico formulado.
Relevancia:	El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad:	Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Odar Puse Marco Antonio

Especialidad: Economista

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:
VARIABLE: Motivación

Título de la investigación: Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022											
Apellidos y nombres del investigador: Rosa Elena Espinoza Ojuna											
Apellidos y nombres del experto: Odar Puse Marco Antonio											
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	ESCALA	OPINIÓN DEL EXPERTO						
					Pertinencia		Relevancia		Claridad		OBSERVACIONES / SUGERENCIAS
					SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	SI CUMPLE	NO CUMPLE	
Motivación	Logro	Alcanzar metas	1- La empresa me impulsa a alcanzar cada una de las metas organizacionales	5 = Totalmente de acuerdo 4 = De acuerdo 3 = Indiferente 2 = En desacuerdo 1 = Totalmente en desacuerdo	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Incentivos	2- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Poder	Competitividad	3- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Reconocimiento	4- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	Atención	Trabajo en equipo	5- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
		Relaciones sociales	6- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima		<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Nota: Las DIMENSIONES e INDICADORES, solo se proceden, en dependencia de la naturaleza de la investigación y de las variables.

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento tiene suficiencia.

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

Apellidos y nombres del juez validador: Odar Puse Marco Antonio

Especialidad del validador: Gestión de Organizaciones

Fecha: 30 de mayo de 2023

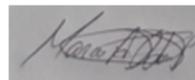
DNI: 10377598

OPINIÓN DEL EXPERTO SOBRE EL INSTRUMENTO DE OBTENCIÓN DE DATOS:

SI CUMPLE	
Pertinencia:	El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
Relevancia:	El ítem es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad:	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

NO CUMPLE	
Pertinencia:	El ítem no es correspondiente al concepto técnico formulado.
Relevancia:	El ítem no es apropiado para representar a la dimensión específica del constructo.
Claridad:	Hay dificultad en el enunciado del ítem, no es conciso, no tiene exactitud y no es directo.

NOTA: Suficiencia es cuando los ítems planteados son suficientes en número y contenido para medir la dimensión.



Odar Puse Marco Antonio

Especialidad: Economista

Anexo 10. Resultados de validez: Aplicabilidad por juicio de expertos.

Número	Experto	Opinión de aplicabilidad
1	Dr. Cárdenas Saavedra Abraham	Aplicable
2	Mgtr. Molina Guillen Jan Kei	Aplicable
3	Dr. David Fernando Aliaga Correa	Aplicable
4	MBA. Barrera Mina Julio	Aplicable
5	Mgtr. Odar Puse Marco Antonio	Aplicable

El instrumento fue sometido a la validez del juicio de expertos, todos los docentes de la Universidad César Vallejo.

Dos de ellos ostentan el grado de Doctor, y el grado de Magister y otro de MBA.

Se dedujo, que en unanimidad el instrumento es aplicable.

Anexo 11. Resultados de validez: Cálculo de V. de Aiken.

Nº de jueces **5** <-----

V. DE AIKEN 1.00

Ítem	PERTINENCIA								RELEVANCIA								CLARIDAD								V. AIKEN GENERAL
	Jueces								Jueces								Jueces								
	J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN		J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN		J1	J2	J3	J4	J5	S	V. AIKEN		
1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
3	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
4	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
5	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
6	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
7	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
8	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
9	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
10	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
11	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
12	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
13	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
14	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
15	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
16	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
17	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
18	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
19	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
21	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
22	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
23	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
24	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
25	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
26	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
27	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
28	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
29	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
30	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
31	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
32	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
33	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
34	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	
35	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1.00	

Validez: V de Aiken
 La validez fue obtenida de cada ítem mediante la aplicación del Coeficiente V de Aiken, utilizando la siguiente fórmula:

$$V = \frac{S}{(n(c-1))}$$

siendo:
 S = la sumatoria de si
 si = valor asignado por el juez i
 n = número de jueces
 c = número de valores de la escala de valoración (2, e este caso)

Anexo 12. Resultados de validez: Coeficientes de V. de Aiken.

Regla de valoración

Valor mínimo = 0.00

Valor máximo = 1.00

Valor obtenido = 1.00

Decisión

El instrumento es válido, siendo un instrumento perfecto

Anexo 13. Resultados de fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach General, por variable y dimensiones.

Alfa de Cronbach general:

Alfa de Cronbach	N de elementos
.859	21

Alfa de Cronbach por variable:

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
(V1) Variable independiente: Cultura Organizacional	.723	10
(V2) Variable dependiente: Motivación	.814	11

Anexo 14. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de dos mitades de Guttman.

		Valor	.740
	Parte 1	N de elementos	11
Alfa de Cronbach		Valor	.806
	Parte 2	N de elementos	10
	N total de elementos		21
Correlación entre formas			.642
Coeficiente de Spearman-Brown	Longitud igual		.782
	Longitud desigual		.782
Dos mitades de Guttman			.779

Anexo 15. Resultados de fiabilidad: Coeficiente de alfa de Cronbach general si se elimina algún elemento.

Ítem	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	88.90	38.214	0.460	0.852
2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	89.10	38.582	0.333	0.856
3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	88.96	37.753	0.484	0.851
4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	89.04	38.488	0.406	0.854
5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	89.02	38.142	0.390	0.854
6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	89.10	38.867	0.318	0.857
7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	88.94	38.670	0.378	0.855
8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	89.14	37.715	0.310	0.860
9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	89.10	37.806	0.346	0.857
10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	89.00	37.102	0.637	0.847
11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	89.10	37.684	0.433	0.853
12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	88.96	38.896	0.338	0.856
13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	89.08	37.585	0.563	0.849
14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación	89.00	36.531	0.628	0.846
15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	89.14	37.429	0.377	0.856
16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	88.92	37.953	0.423	0.853
17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	89.18	35.702	0.595	0.846
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	89.08	37.014	0.419	0.854
19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	89.18	36.273	0.524	0.849
20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	88.94	37.853	0.514	0.850
21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	89.12	37.496	0.498	0.851

Anexo 16. Cálculo de la muestra

Muestra censal:

$$Población = Muestra$$

Por lo tanto:

Población= 50 trabajadores de una empresa de servicios generales en Lima.

Muestra= 50 trabajadores de una empresa de servicios generales en Lima.

V Cultura Organizacional										V Motivación										
D1 Cultura del club: Zeus			D2 Cultura del Rol: Apolo			D3 Cultura de la Tarea:		D4 Cultura Existencial: Dionisio		D1 Logro				D2 Poder				D3 Afiliación		
1.- Pe	2.- Co	3.- Pe	4.- Cc	5.- Cc	6.- Me	7.- Cc	8.- Pe	9.- Ex	10.- L	11.- L	12.- C	13.- U	14.- C	15.- C	16.- P	17.- C	18.- C	19.- F	20.- C	21.- C
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	4
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	3	4	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	2	3	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4
5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4
5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4

Anexo 18. Resultados descriptivos por ítem

Tabla 22.

Resultados descriptivos del ítem 1

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	20	40.0	40.0	40.0
	Totalmente de acuerdo	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Con respecto a los resultados descriptivos del ítem 1 “Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento”. Se determinó que 20 (40%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 30 (60%) totalmente de acuerdo.

Tabla 23.

Resultados descriptivos del ítem 2

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	4.0	4.0	4.0
	De acuerdo	26	52.0	52.0	56.0
	Totalmente de acuerdo	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Con respecto a los resultados descriptivos del ítem 2 “Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva”. Se determinó que 2 (4%) sujetos se mostraron indiferentes, 26 (52%) de acuerdo, 22 (44%) totalmente de acuerdo.

Tabla 24.

Resultados descriptivos del ítem 3

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	1	2.0	2.0	2.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	44.0
	Totalmente de acuerdo	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Con respecto a los resultados descriptivos del ítem 3”. Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa”. Se evidencio que 1 (2%) sujeto se mostró indiferente, 21 (42%) de acuerdo, 28 (56%) estar totalmente de acuerdo.

Tabla 25.
Resultados descriptivos del ítem 4

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	27	54.0	54.0	54.0
	Totalmente de acuerdo	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 4 “Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa.” Se evidencio que 27 (54%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 23 (46%) Totalmente de acuerdo.

Tabla 26.
Resultados descriptivos del ítem 5

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	4.0	4.0	4.0
	De acuerdo	22	44.0	44.0	48.0
	Totalmente de acuerdo	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 5 “Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos se mostraron indiferente, 22 (44%) de acuerdo, 26 (52%) Totalmente de acuerdo.

Tabla 27.
Resultados descriptivos del ítem 6

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	1	2.0	2.0	2.0
	De acuerdo	28	56.0	56.0	58.0
	Totalmente de acuerdo	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 6 “Me considero un trabajador muy eficiente y productivo” Se evidencio que 1 (2%) sujeto se mostró indiferente, 28 (56%) de acuerdo, 21 (42%) Totalmente de acuerdo.

Tabla 28.
Resultados descriptivos del ítem 7

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	22	44.0	44.0	44.0
	Totalmente de acuerdo	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 7 “Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas”. Se evidencio que 22 (44%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 28 (56%) totalmente de acuerdo.

Tabla 29.
Resultados descriptivos del ítem 8

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	4.0	4.0	4.0
	Indiferente	3	6.0	6.0	10.0
	De acuerdo	20	40.0	40.0	50.0
	Totalmente de acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 8 “Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos mencionaron estar en desacuerdo, 3 (6%) indiferente, 20 (40%) de acuerdo y 25 (50%) totalmente de acuerdo.

Tabla 30.
Resultados descriptivos del ítem 9

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Indiferente	3	6.0	6.0	8.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	50.0
	Totalmente de acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 9 “Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa”. Se evidencio que 1 (2%) sujeto mencionó estar en desacuerdo, 3 (6%) indiferente, 21 (42%) de acuerdo y 25 (50%) totalmente de acuerdo.

Tabla 31.
Resultados descriptivos del ítem 10

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	25	50.0	50.0	50.0
	Totalmente de acuerdo	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 10 “Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis

habilidades”. Se evidencio que 25 (50%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 25 (50%) totalmente de acuerdo.

Tabla 32.
Resultados descriptivos del ítem 11

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	3	6.0	6.0	6.0
	De acuerdo	24	48.0	48.0	54.0
	Totalmente de acuerdo	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 11 “La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales”. Se evidencio que 3 (6%) sujetos se mostraron indiferente, 24 (48%) de acuerdo, 23 (46%) totalmente de acuerdo.

Tabla 33.
Resultados descriptivos del ítem 12

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	23	46.0	46.0	46.0
	Totalmente de acuerdo	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 12 “Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador”. Se evidencio que 23 (46%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 27 (54%) totalmente de acuerdo.

Tabla 34.
Resultados descriptivos del ítem 13

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	29	58.0	58.0	58.0
	Totalmente de acuerdo	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 13 “Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo”. Se evidencio que 29 (58%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 21 (42%) totalmente de acuerdo.

Tabla 35.
Resultados descriptivos del ítem 14

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	4.0	4.0	4.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	46.0
	Totalmente de acuerdo	27	54.0	54.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 14 “Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos se mostraron indiferente, 21 (42%) de acuerdo, 27 (54%) totalmente de acuerdo.

Tabla 36.
Resultados descriptivos del ítem 15

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	4.0	4.0	4.0
	Indiferente	1	2.0	2.0	6.0
	De acuerdo	24	48.0	48.0	54.0
	Totalmente de acuerdo	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 15 “Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos mencionaron estar en desacuerdo, 1 (2%) indiferente, 24 (48%) de acuerdo, 23 (46%) totalmente de acuerdo.

Tabla 37.
Resultados descriptivos del ítem 16

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	4.0	4.0	4.0
	De acuerdo	17	34.0	34.0	38.0
	Totalmente de acuerdo	31	62.0	62.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 16 “Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos se mostraron indiferentes, 17 (34%) de acuerdo, 34 (62%) totalmente de acuerdo.

Tabla 38.
Resultados descriptivos del ítem 17

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Indiferente	4	8.0	8.0	10.0
	De acuerdo	23	46.0	46.0	56.0
	Totalmente de acuerdo	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 17 “Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores”. Se evidencio que 1 (2%) sujeto se mostró en desacuerdo, 4 (8%) indiferente, 23(46%) de acuerdo, 22(44%) totalmente de acuerdo.

Tabla 39.
Resultados descriptivos del ítem 18

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	2	4.0	4.0	4.0
	Indiferente	1	2.0	2.0	6.0
	De acuerdo	21	42.0	42.0	48.0
	Totalmente de acuerdo	26	52.0	52.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 18 “Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos se mostraron en desacuerdo, 1 (2%) indiferente, 21 (42%) de acuerdo, 26 (52%) totalmente de acuerdo.

Tabla 40.
Resultados descriptivos del ítem 19

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	En desacuerdo	1	2.0	2.0	2.0
	Indiferente	4	8.0	8.0	10.0
	De acuerdo	23	46.0	46.0	56.0
	Totalmente de acuerdo	22	44.0	44.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 19 “Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo”. Se evidencio que un 1 (2%) sujeto se mostró en desacuerdo, 4 (8%) indiferente, 23 (46%) de acuerdo, 22 (44%) totalmente de acuerdo.

Tabla 41.
Resultados descriptivos del ítem 20

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	De acuerdo	22	44.0	44.0	44.0
	Totalmente de acuerdo	28	56.0	56.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 20 “Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa”. Se evidencio que 22 (44%) sujetos mencionaron estar de acuerdo, 28 (56%) totalmente de acuerdo.

Tabla 42.
Resultados descriptivos del ítem 21

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Indiferente	2	4.0	4.0	4.0
	De acuerdo	27	54.0	54.0	58.0
	Totalmente de acuerdo	21	42.0	42.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

De acuerdo con los resultados descriptivos del ítem 21 “Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima”. Se evidencio que 2 (4%) sujetos se mostraron indiferentes, 27 (54%) de acuerdo, 21 (42%) totalmente de acuerdo.

Anexo 19. Análisis factorial confirmatorio

Dimensión: Cultura del club: Zeus

Tabla 43.

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.595
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	5.877
	Gl	3
	Sig.	0.118

Con respecto a la tabla 43, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.595 y al ser un valor cercano a 1.00, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación adecuada. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presento como significación asintótica bilateral el valor de 0.118, ya que al ser un dato inferior a 0.05, se concluye que los datos mostrados presentan validez. Por tanto, al tener buenos resultados, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.

Tabla 44.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”. Análisis de matrices anti imagen

	1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa
Covarianza anti-imagen	1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	0.924	-0.166
		-0.166	-0.162

	2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	-0.166	0.925	-0.160
	3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	-0.162	-0.160	0.926
	1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	,594 ^a	-0.180	-0.175
Correlación anti-imagen	2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	-0.180	0.595 ^a	-0.173
	3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	-0.175	-0.173	0.597 ^a

Al revisar los resultados de la tabla 44 de las correlaciones anti-imagen se identificaron valores cercanos a 1.00. Al contar con resultados positivos, es posible seguir con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.

Tabla 45.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”. Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	1.000	0.480
2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	1.000	0.476
3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	1.000	0.471

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 45, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.

Tabla 46.

*Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.
Análisis de autovalores iniciales*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.427	47.557	47.557	1.427	47.557	47.557
2	0.790	26.335	73.892			
3	0.783	26.108	100.000			

La tabla 46 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 47.55% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.

Tabla 47.

*Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.
Análisis de matriz de componentes*

	Componente 1
1.- Percibo que el liderazgo mostrado por los responsables de la empresa puede influir en mi comportamiento	0.692
2.- Considero que los desafíos ayudan a la empresa a volverse más competitiva	0.690
3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	0.686

Al explorar la matriz de componentes, se identificó que los valores obtenidos fueron óptimos siendo cercanos a 1.00. Por tanto, al contar con resultados positivos, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del club: Zeus”.

Dimensión: Cultura del Rol: Apolo

Tabla 48.

*Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.
Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett*

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.594
Prueba de esfericidad de Chi-cuadrado aproximado Bartlett	15.634
gl	3
Sig.	0.001

Con respecto a la tabla 48, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.594 y al ser un valor cercano a 1.00, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación adecuada. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presento como significación asintótica bilateral el valor de 0.001, ya que al ser un dato inferior a 0.05, se concluye que los datos mostrados presentan validez. Por tanto, al tener buenos resultados, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.

Tabla 49.

*Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.
Análisis de matrices anti imagen*

	4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo
Covarianza anti-imagen	4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	0.822	-0.294
	5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	-0.294	0.752
	6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	-0.064	-0.243
Correlación anti-imagen	4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	0.601 ^a	-0.076
	5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	-0.373	0,566 ^a
	6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	-0.076	-0.301
			0,641 ^a

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 49, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.

Tabla 50.

*Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.
Análisis de comunalidades*

	Inicial	Extracción
4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	1.000	0.535
5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	1.000	0.674
6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	1.000	0.455

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 50, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.

Tabla 51.

*Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.
Análisis de autovalores iniciales*

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.663	55.441	55.441	1.663	55.441	55.441
2	0.791	26.380	81.820			
3	0.545	18.180	100.000			

La tabla 51 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 55.44% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es

posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.

Tabla 52.

*Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.
Análisis de matriz de componentes*

	Componente 1
4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que yo cumpla con cada una de las normas establecidas por los responsables de la empresa	0.731
5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita la convivencia en la empresa	0.821
6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	0.674

Al explorar la matriz de componentes de la tabla 52, se identificó que los valores obtenidos fueron óptimos siendo cercanos a 1.00. Por tanto, al contar con resultados positivos, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura del rol: apolo”.

Dimensión: Cultura de la Tarea: Atenas

Tabla 53.

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	2.051
	gl	1
	Sig.	0.152

Con respecto a la tabla 53, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.500 y al ser un valor cercano a 1.00, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación adecuada. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presento como significación asintótica bilateral el valor de 0.152, ya que al ser un dato inferior a 0.05, se concluye que los datos mostrados presentan validez. Por tanto, al tener buenos resultados, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas”.

Tabla 54.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas” Análisis de matrices anti imagen

		7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento
Covarianza anti-imagen	7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	0.958	-0.197
	8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	-0.197	0.958
Correlación anti-imagen	7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	0,500 ^a	-0.206
	8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	-0.206	0,500 ^a

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 54, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la tarea: Atenas”.

Tabla 55.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas”. Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	1.000	0.603
8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	1.000	0.603

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 55, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas”.

Tabla 56.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas”. Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.206	60.278	60.278	1.206	60.278	60.278
2	0.794	39.722	100.000			

La tabla 56 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 60.27% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas”.

Tabla 57.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas. Análisis de matriz de componentes

	Componente 1
7.- Considero que buscar soluciones eficientes me ayuda a fortalecer mis habilidades cognitivas	0.776
8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	0.776

Al explorar la matriz de componentes de la tabla 57, se identificó que los valores obtenidos fueron óptimos siendo cercanos a 1.00. Por tanto, al contar con resultados positivos, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas.

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura de la Tarea: Atenas.

Dimensión: Cultura de la Existencial: Dionisio**Tabla 58.**

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.500
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado 2.630
	Gl 1
	Sig. 0.107

Con respecto a la tabla 58, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.500 y al ser un valor cercano a 1.00, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación adecuada. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presento como significación asintótica bilateral el valor de 0.107, ya que al ser un dato inferior a 0.05, se concluye que los datos mostrados presentan validez. Por tanto, al tener buenos resultados, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”

Tabla 59.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”. Análisis de matrices anti imagen

		9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades
Covarianza anti-imagen	9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	0.947	-0.219
	10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	-0.219	0.947
Correlación anti-imagen	9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	0,500 ^a	-0.231
	10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	-0.231	0,500 ^a

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 59, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”.

Tabla 60.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”. Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	1.000	0.615
10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	1.000	0.615

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 60, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”.

Tabla 61.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”. Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.231	61.547	61.547	1.231	61.547	61.547
2	0.769	38.453	100.000			

La tabla 61 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 61.54% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”.

Tabla 62.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”. Análisis de matriz de componentes

	Componente 1
9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	0.785
10.- Las capacitaciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	0.785

Al explorar la matriz de componentes, se identificó que los valores obtenidos fueron óptimos siendo cercanos a 1.00. Por tanto, al contar con resultados positivos, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”.

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión “Cultura Existencial: Dionisio”.

Dimensión: Logro

Tabla 63.

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.629
Prueba de esfericidad de Bartlett	17.604
GI	6
Sig.	0.007

Con respecto a la tabla 63, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.629 y al ser un valor cercano a 1.00, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación

adecuada. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presento como significación asintótica bilateral el valor de 0.007, ya que al ser un dato superior a 0.05, se concluye que los datos mostrados no presentan suficiente validez. Sin embargo, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”.

Tabla 64.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”. Análisis de matrices anti imagen

		11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	" 13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación
Covarianza anti-imagen	11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	0.897	-0.135	-0.147	-0.088
	12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	-0.135	0.880	0.010	-0.219
	" 13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	-0.147	0.010	0.825	-0.272
	14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación	-0.088	-0.219	-0.272	0.771
Correlación anti-imagen	11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	0,714 ^a	-0.152	-0.171	-0.106

12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	-0.152	0,634 ^a	0.012	-0.266
" 13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	-0.171	0.012	0,609 ^a	-0.342
14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación	-0.106	-0.266	-0.342	0,604 ^a

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 64, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión "Logro".

Tabla 65.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión "Logro". Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	1.000	0.370
12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	1.000	0.357
" 13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	1.000	0.461
14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación	1.000	0.586

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 65, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”.

Tabla 66.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”. Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.774	44.348	44.348	1.774	44.348	44.348
2	0.869	21.715	66.063			
3	0.801	20.034	86.097			
4	0.556	13.903	100.000			

La tabla 66 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 44.34% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”.

Tabla 67.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”. Análisis de matriz de componentes

	Componente 1
11.- La empresa me impulsa a alcanzar cada una las metas organizacionales	0.608
12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador.	0.598
13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo.	0.679
14.- Considero que los incentivos laborales incrementan mi motivación	0.765

Al explorar la matriz de componentes, se identificó que los valores obtenidos fueron buenos siendo cercanos a 1.00. Por tanto, al contar con resultados positivos, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”.

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión “Logro”.

Dimensión: Poder

Tabla 68.

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.	0.470
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado
	18.962
	GI
	Sig.
	6
	0.004

Con respecto a la tabla 68, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.470, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación no tan alta. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presento como significación asintótica bilateral el valor de 0.004, ya que al ser un dato menor a 0.05, se concluye que los datos mostrados presentan validez. Por tanto, al tener buenos resultados, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”.

Tabla 69.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”. Análisis de matrices anti imagen

		15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa
Covarianza anti- imagen	15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	0.813	-0.275	-0.242	0.108
	16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	-0.275	0.840	0.082	-0.205
	17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	-0.242	0.082	0.788	-0.300
	18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	0.108	-0.205	-0.300	0.812
Correlación anti- imagen	15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	0,463 ^a	-0.333	-0.303	0.133
	16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	-0.333	0,477 ^a	0.100	-0.249

17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	-0.303	0.100	0,478 ^a	-0.375
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	0.133	-0.249	-0.375	0,463 ^a

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 69, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”.

Tabla 70.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”. Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	1.000	0.697
16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	1.000	0.621
17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	1.000	0.657
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	1.000	0.715

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 70, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”.

Tabla 71.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”. Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción			Suma de las saturaciones al cuadrado de la rotación		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.676	41.907	41.907	1.676	41.907	41.907	1.362	34.038	34.038
2	1.014	25.344	67.251	1.014	25.344	67.251	1.329	33.213	67.251
3	.846	21.148	88.399						
4	.464	11.601	100.000						

La tabla 71 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 34.03% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”.

Tabla 72.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”. Análisis de matriz de componentes

	Componente	
	1	2
15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	0.641	0.535
16.- Percibo que el poder personal influye en mi salud física y mental.	0.615	0.493
17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores.	0.693	-0.420
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	0.638	-0.555

Al explorar la matriz de componentes, se identificó que los valores obtenidos no fueron tan óptimos ya que algunos valores presentaron negatividad en cuanto a algunos ítems. Sin embargo, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”.

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión “Poder”.

Dimensión: Afiliación

Tabla 73.

Paso 1 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Afiliación”. Análisis de medida de adecuación muestral del Kaiser-Meyer-Olkin y de esfericidad de Bartlett

Medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin.		0.573
Prueba de esfericidad de Bartlett	Chi-cuadrado aproximado	20.592
	gl	3
	Sig.	0.000

Con respecto a la tabla 73, se evaluó la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), obteniendo un resultado de 0.573 y al ser un valor positivo, se deduce que la frecuencia de los valores muestra una adecuación adecuada. Asimismo, la prueba de esfericidad de Bartlett presentó como significación asintótica bilateral el valor de 0.000, ya que al ser un dato inferior a 0.05, se concluye que los datos mostrados presentan validez. Por tanto, al tener buenos resultados, se puede continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Afiliación”.

Tabla 74.

Paso 2 del análisis factorial y de cargas para la dimensión “Afiliación”. Análisis de matrices anti imagen

		19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima
Covarianza anti- imagen	19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	.686	-.097	-.359
	20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	-.097	.928	-.112
	21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	-.359	-.112	.683
Correlación anti- imagen	19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	.552 ^a	-.121	-.525
	20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	-.121	.765 ^a	-.140
	21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	-.525	-.140	.551 ^a

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 74, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión “Afiliación”.

Tabla 75.

Paso 3 del análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación". Análisis de comunalidades

	Inicial	Extracción
19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	1.000	0.695
20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	1.000	0.310
21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	1.000	0.703

Al evaluar el análisis de comunalidades de la tabla 75, se hallaron valores de extracción para cada ítem, y al ser valores positivos es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación".

Tabla 76.

Paso 4 del análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación". Análisis de autovalores iniciales

Componente	Autovalores iniciales			Sumas de las saturaciones al cuadrado de la extracción		
	Total	% de la varianza	% acumulado	Total	% de la varianza	% acumulado
1	1.708	56.941	56.941	1.708	56.941	56.941
2	.843	28.100	85.041			
3	.449	14.959	100.000			

La tabla 76 presenta los autovalores iniciales, el cual indica que los tres primeros ítems analizados representan a un solo componente. Es decir que cada ítem mostrado forma parte de un solo factor, el cual dio como resultado el valor de 56.91% siendo un dato positivo. Por tanto, al contar con resultados favorables es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación".

Tabla 77.

Paso 5 del análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación". Análisis de matriz de componentes.

	Componente 1
19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	0.834
20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa.	0.557
21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi autoestima	0.838

Al explorar la matriz de componentes, se identificó que los valores obtenidos fueron óptimos siendo cercanos a 1.00. Por tanto, al contar con resultados positivos, es posible continuar con el análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación".

Decisión:

Luego de evaluar todos los resultados del análisis de medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y de esfericidad de Bartlett, posteriormente el análisis de matrices anti imagen, el análisis de comunalidades, el análisis de autovalores iniciales y el análisis de matriz de componentes, se decide no retirar ningún ítem que compone la dimensión análisis factorial y de cargas para la dimensión "Afiliación".

Figura 1.
Resumen de hipótesis planteadas

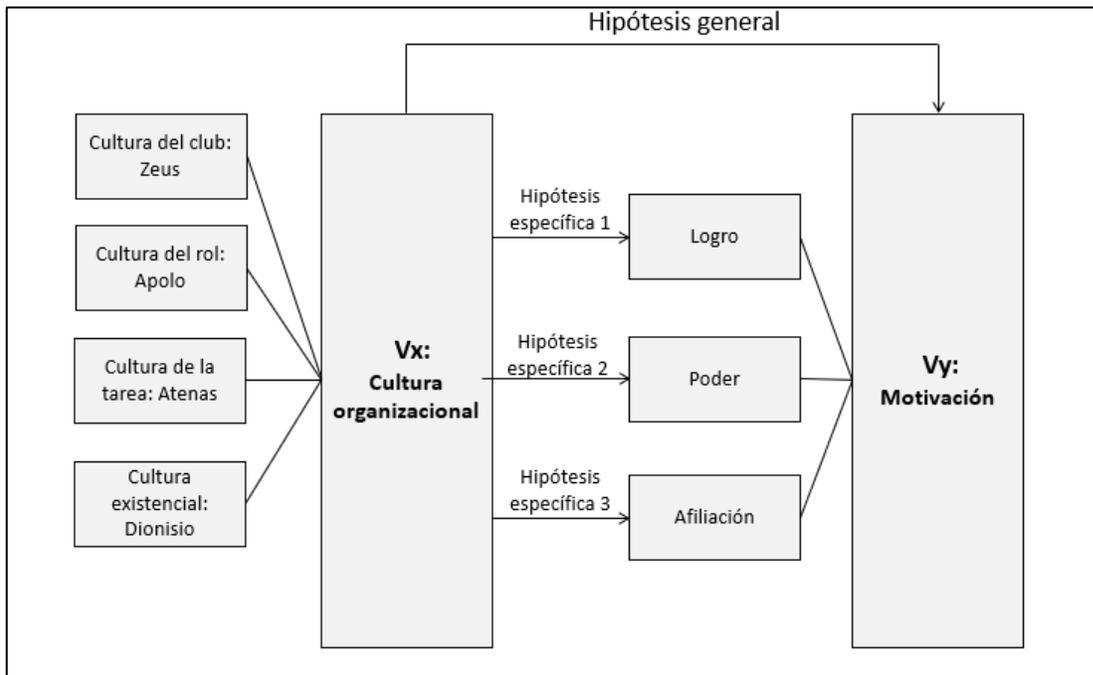


Figura 2.
Teoría de los Dioses de Charles Handy



Figura 3.
Teoría de Shein

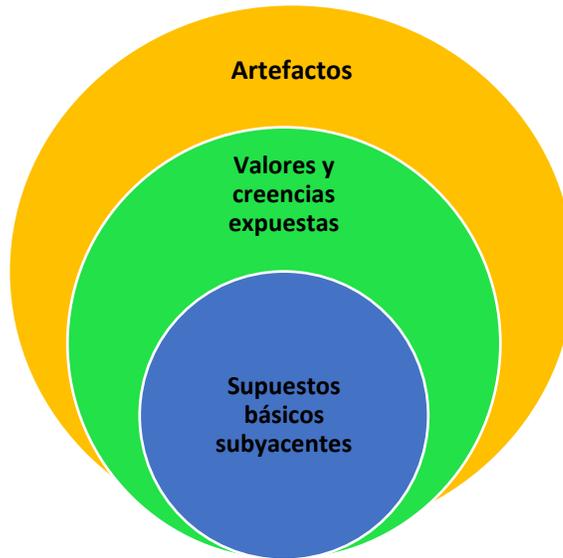


Figura 4.
Teoría de Murphy



Figura 5.
Modelo de cultura organizacional

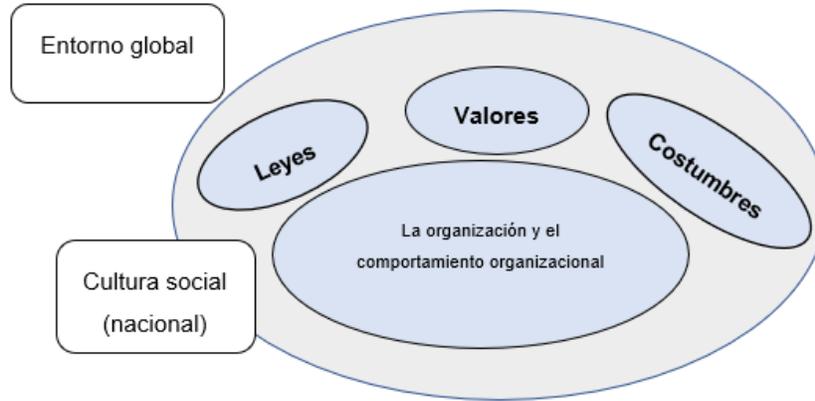


Figura 6.
Dimensiones de la cultura organizacional



Figura 7.
Funciones de la Cultura Organizacional



Figura 8.
Clasificación de las culturas

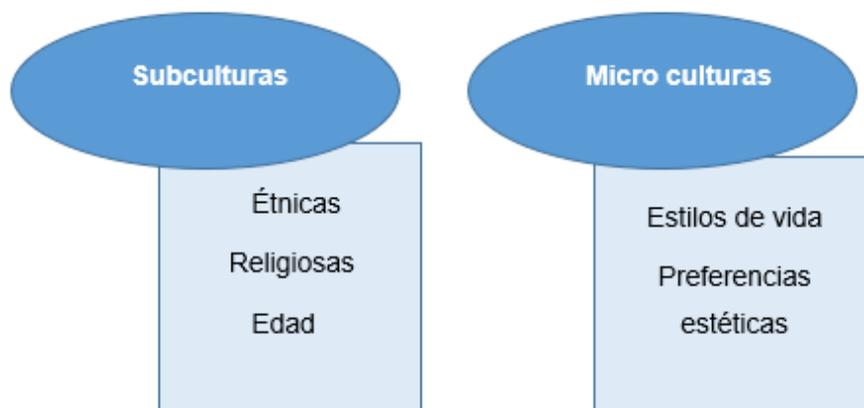


Figura 9.
Dinámicas de las culturas



Figura 10.
Proceso de formación de las actitudes

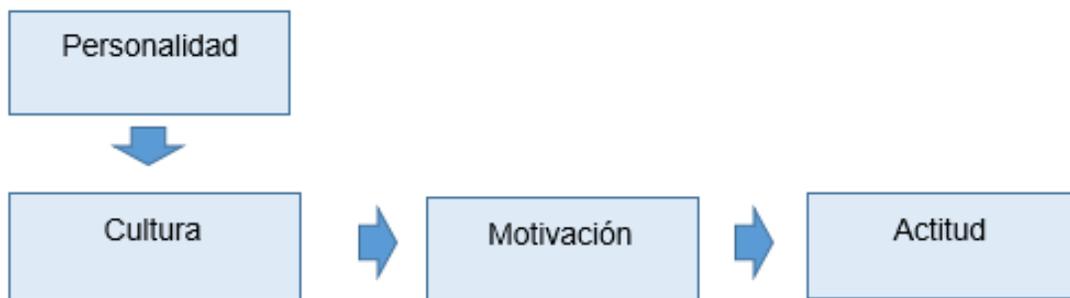


Figura 11.
Modelo de cultura Denison



Figura 12.
Pirámide de Maslow

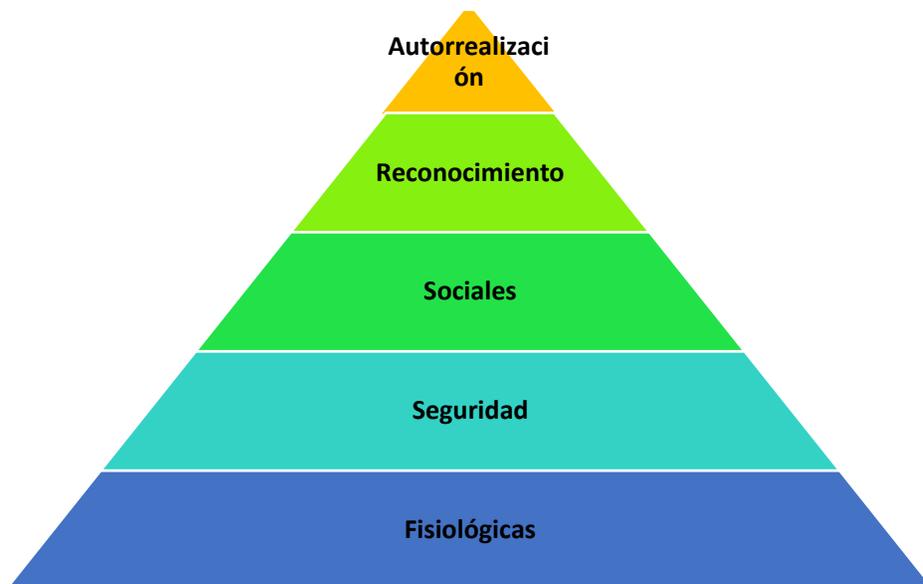


Figura 13.
Teoría X y Teoría Y



Figura 14.
Teoría de McClelland

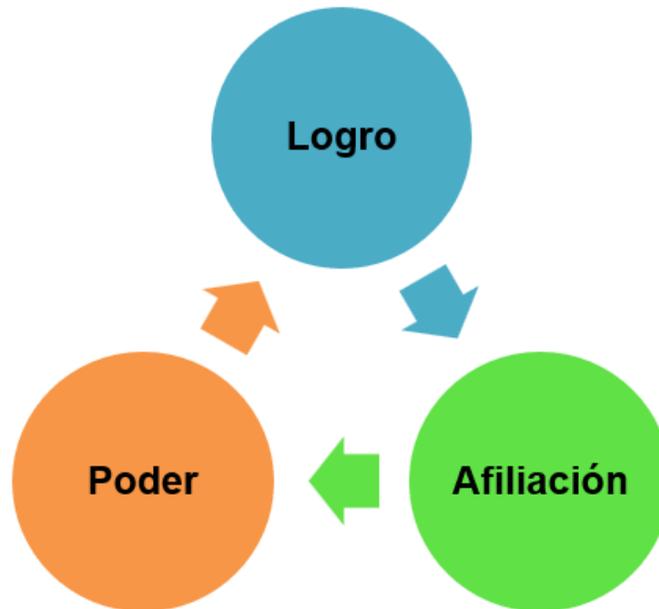


Figura 15.
Teoría de las Expectativas de Víctor Vroom

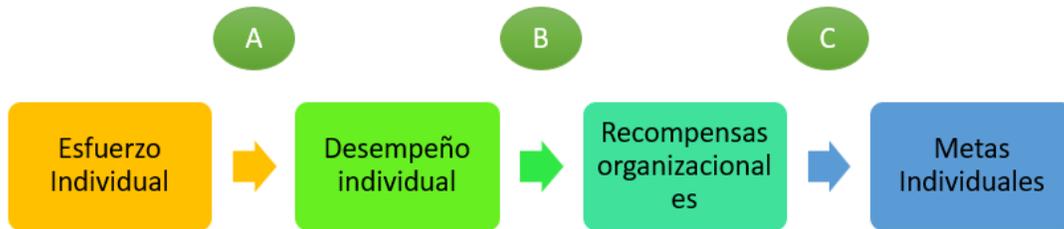


Figura 16.
Modelo básico de motivación



Figura 17.
Teoría de la expectativa de Lawler III.

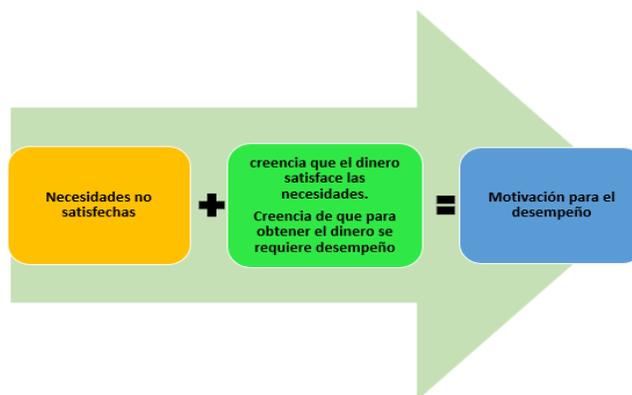


Figura 18.
Teoría del reforzamiento de skinner

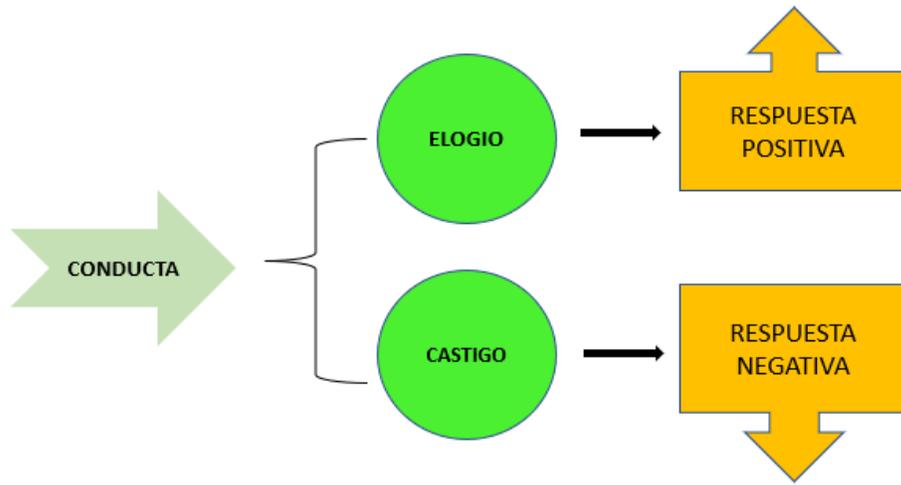


Figura 19.
Teoría de la autodeterminación (Ryan, Deci)

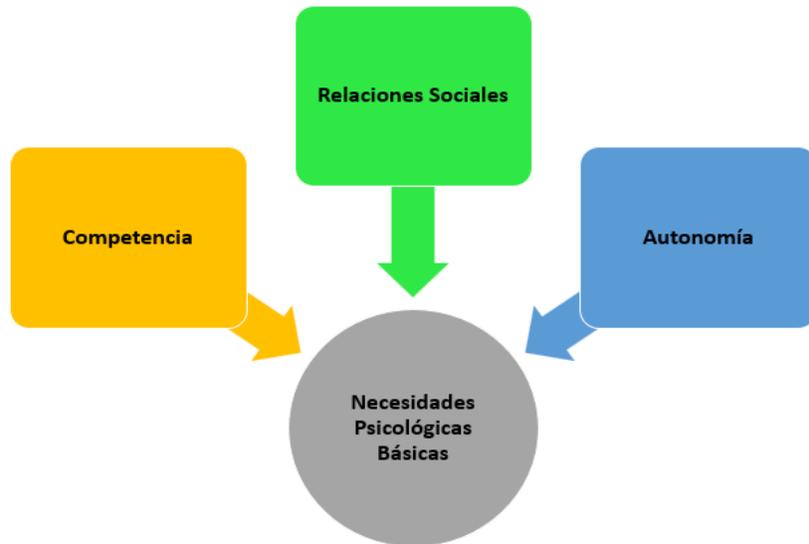


Figura 20.
Etapas del ciclo de la motivación para la satisfacción de una necesidad

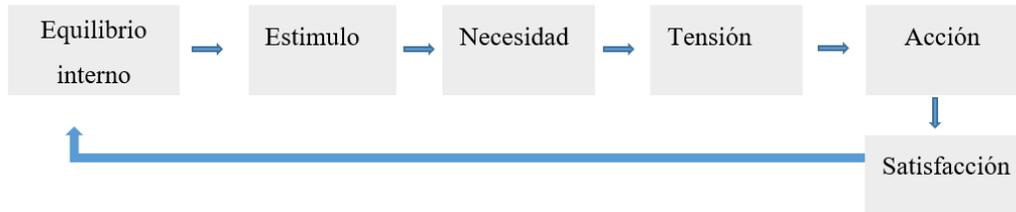


Figura 21.
Teoría del análisis transaccional de Eric Berne

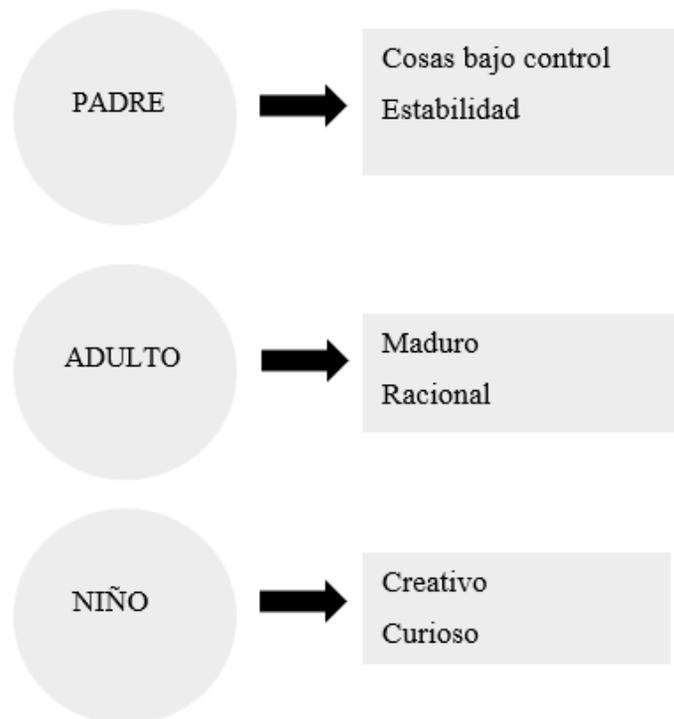


Figura 22.
Distribución de Ítems

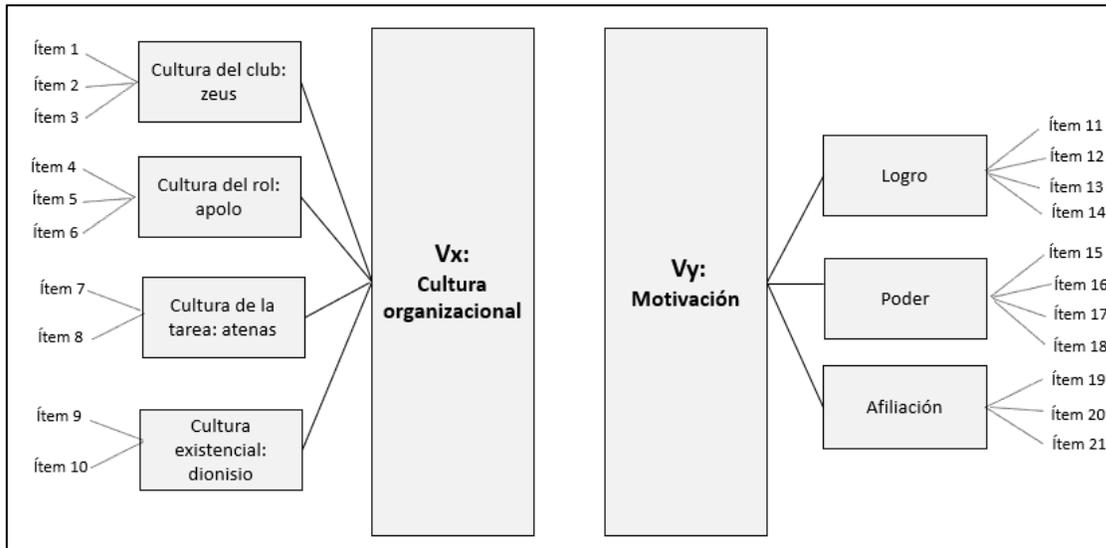


Figura 23.
Análisis factorial confirmatorio para la variable “cultura organizacional”

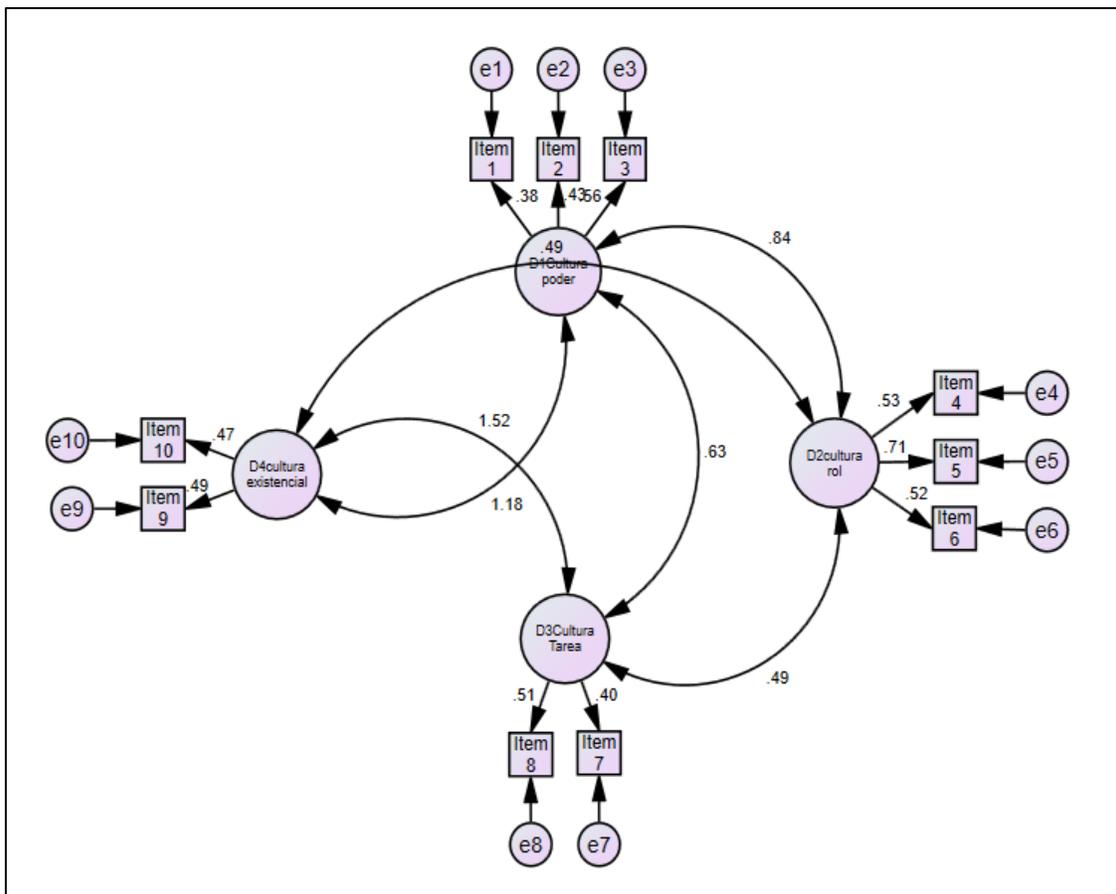


Figura 24.

Análisis factorial confirmatorio para la variable “motivación”

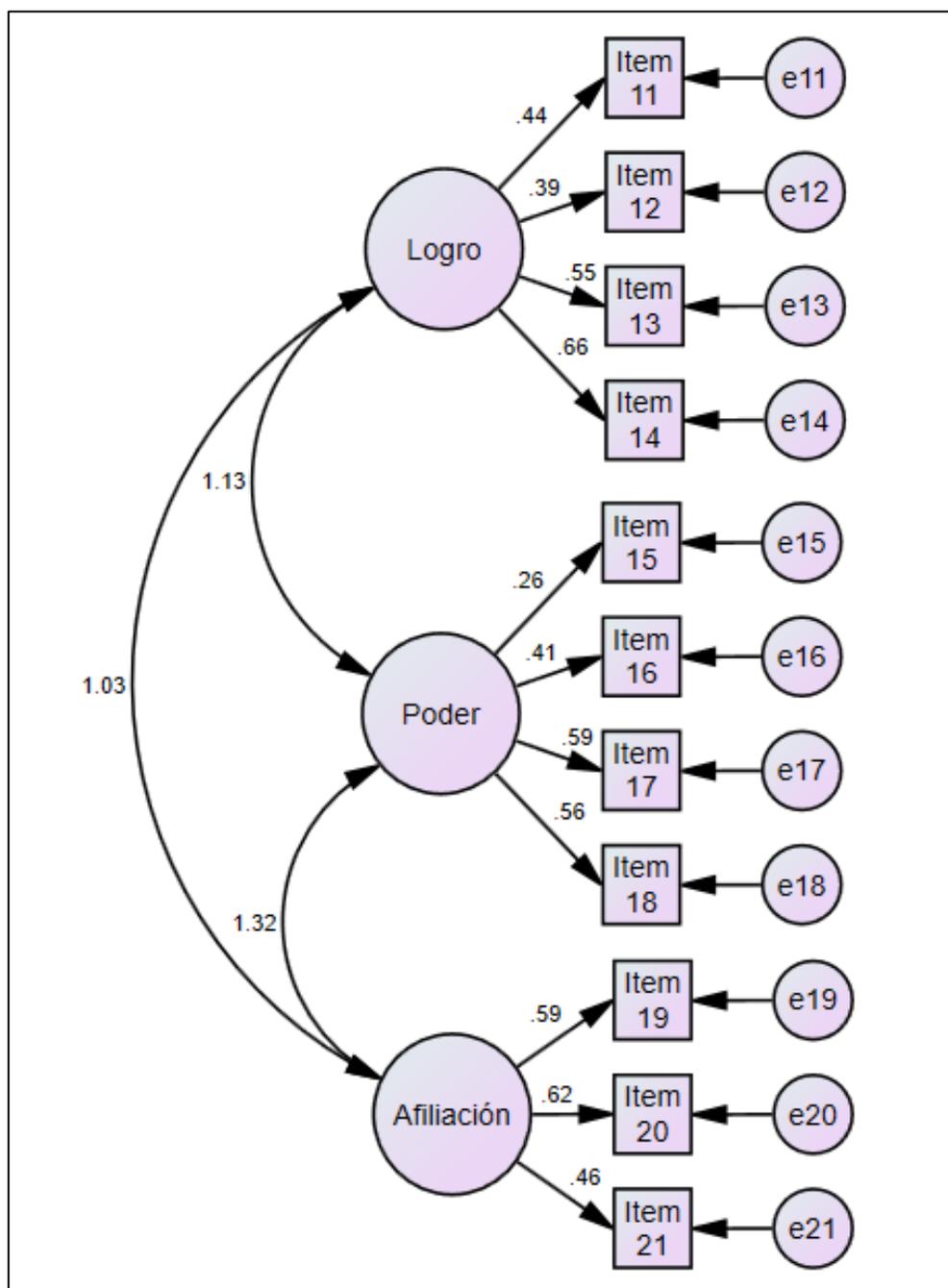


Figura 25.
Histograma para la variable cultura organizacional

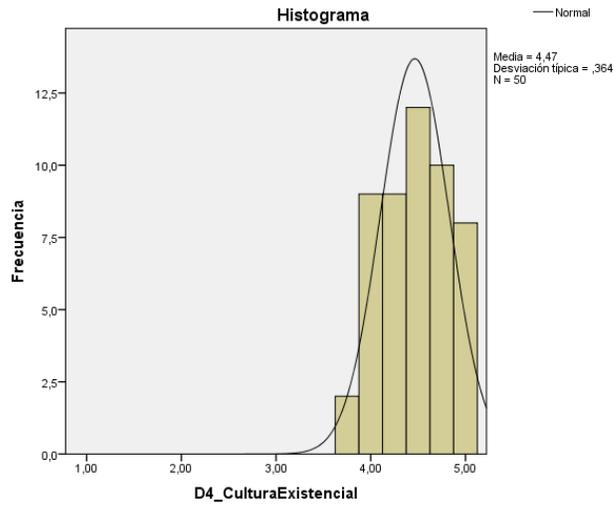


Figura 26.
Histograma para las dimensiones de la variable cultura organizacional

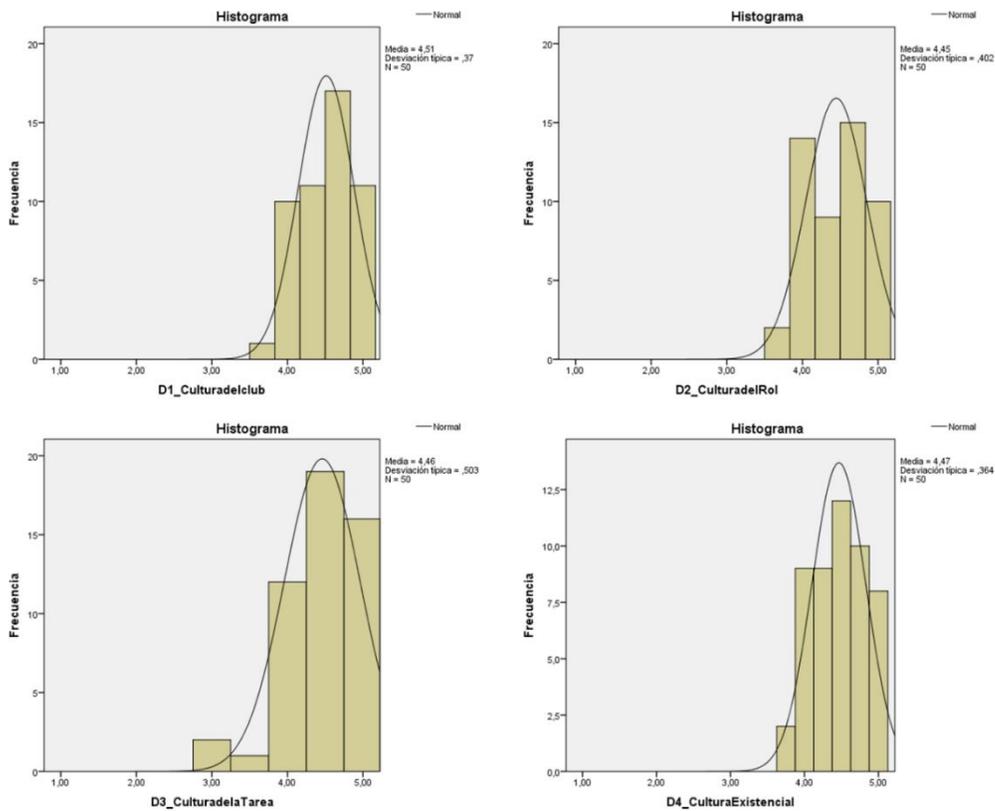


Figura 27.
Histograma para la variable Motivación

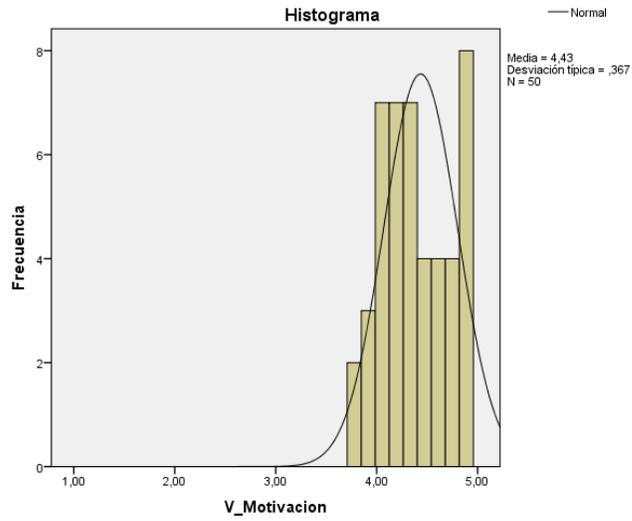


Figura 28.
Histograma para las dimensiones de la variable Motivación

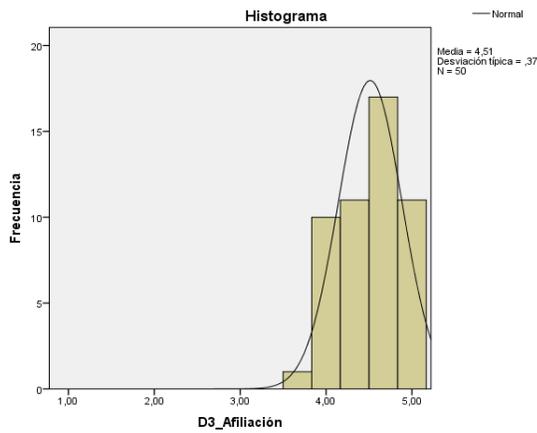
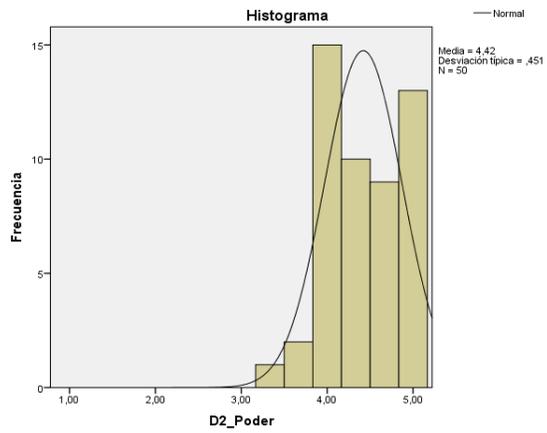
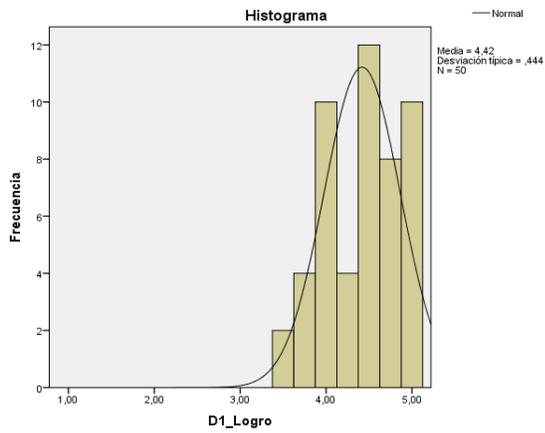


Figura 29.
 Grafica de calor

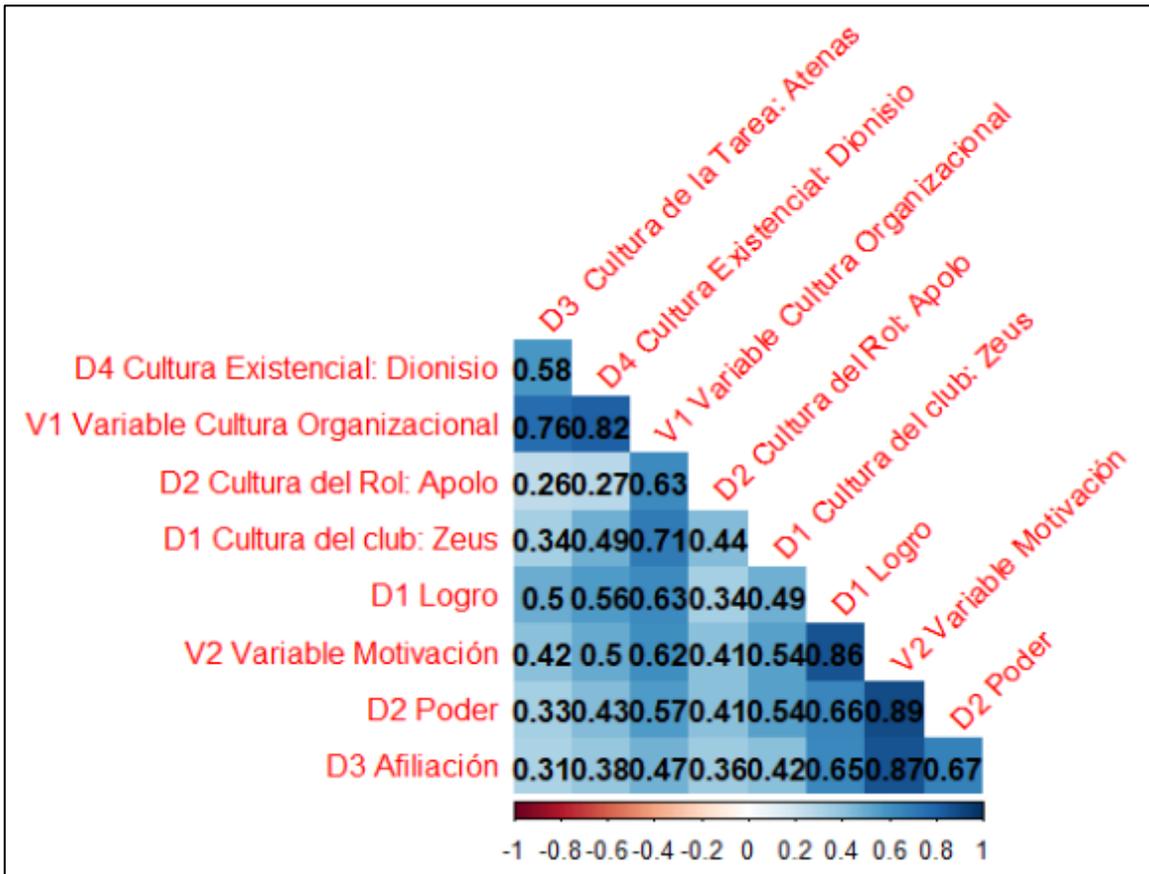
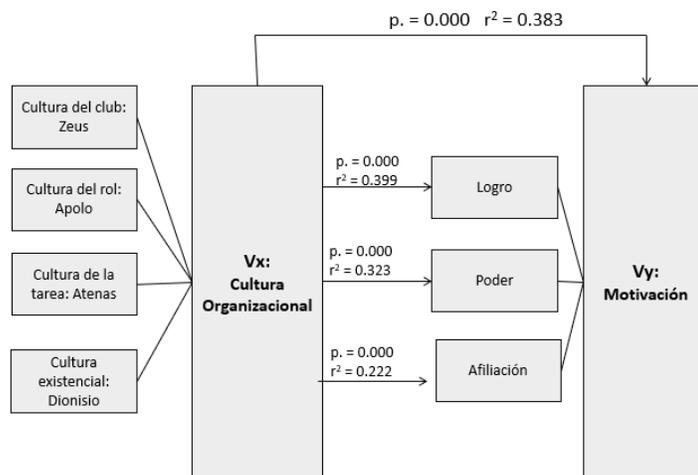


Figura 29.
 Resumen de las conclusiones



Anexo 19. Diapositivas de ponencia

8/07/2023

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO INVESTIGA UCV

Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022

Autora: Rosa Maria Espinoza Cjumo

LIMA - 2022

Introducción

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 INVESTIGA UCV

Realidad problemática



Como **realidad problemática**, surge la necesidad y prioridad de hacer énfasis a la importancia que tiene la cultura organizacional en las empresas de servicios de nuestro país, ya que, debido a la inestabilidad política, la aparición de nuevas enfermedades causó que muchas de estas empresas dejaran de lado su cultura organizacional. Según Hoyón (2015), una cultura organizacional es el conjunto de opiniones, valores y normas que posee la organización, es decir son las tradiciones lo cual los caracteriza y a su vez se transmite a todos los miembros de la compañía con el fin de mejorar el potencial alinear las metas y objetivos a un solo propósito.

A causa de la COVID-19 innumerables empresas se han visto en la necesidad de reinventarse, cabe resaltar que algunas compañías vieron esta crisis como un símbolo de oportunidad, optando por una nueva cultura que les permita hacer frente a esta crisis, tal es el caso en el Diario La Voz (23 de setiembre de 2022), la empresa grupo Pineses fue considerada como una de las empresas más importantes del mundo, ya que posee una excelente cultura organizacional en el que todos sus colaboradores se sienten satisfechos trabajando en conjunto. Asimismo, dicha compañía recibió un reconocimiento por la autoridad mundial en investigación y consultoría de ambientes laborales más conocida como Great Place to Work por sus siglas (GPTW), lo cual se brinda solo a las mejores empresas que mantienen una calidad de cultura y cuidan a sus colaboradores.

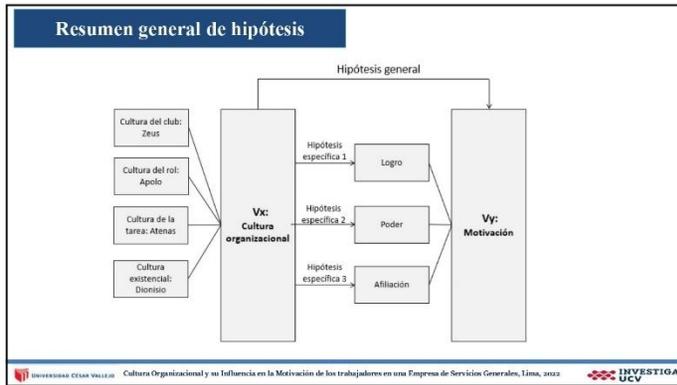
En Lima, en el distrito de Los Olivos, una empresa privada de servicios dedicada a la fabricación de bolsas de papel y catálogo de colores, desea mejorar su cultura organizacional ya que presenta muchos problemas, por lo cual se planteó como medida de solución incrementar la motivación hacia los trabajadores, a manera de influir positivamente en la cultura organizacional de la empresa de servicios generales situada en el distrito de los Olivos, Lima, 2022.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES, LIMA, 2022 INVESTIGA UCV

Problema, hipótesis, objetivo

Problema General	¿Existe influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales, Lima, 2022?
Objetivo General	Determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.
Hipótesis General	Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA MOTIVACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN UNA EMPRESA DE SERVICIOS GENERALES, LIMA, 2022 INVESTIGA UCV



Justificación

Teórica Este tipo de estudios se justifica teóricamente ya que se pretende detallar a mayor profundidad algunos aspectos que aún no han sido explorados por el investigador, con el fin de llenar aquellos vacíos que existen en el campo de la investigación.

Práctica Este tipo de estudios presenta justificación práctica debido a que se pretende brindar alternativas de solución a un problema ya existente. En la tesis se identificó que la empresa de servicios generales presenta graves problemas en cuanto a su cultura organizacional.

Metodológica Una investigación presenta justificación metodológica cuando se emplea una nueva estrategia de recopilar información o datos que permita al investigador obtener una información más concisa y detallada sobre los temas a investigar.

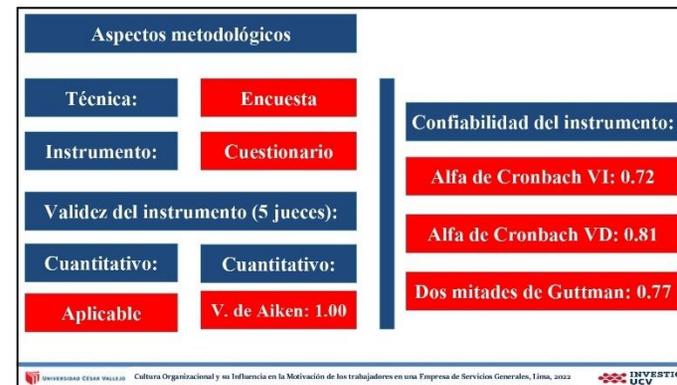
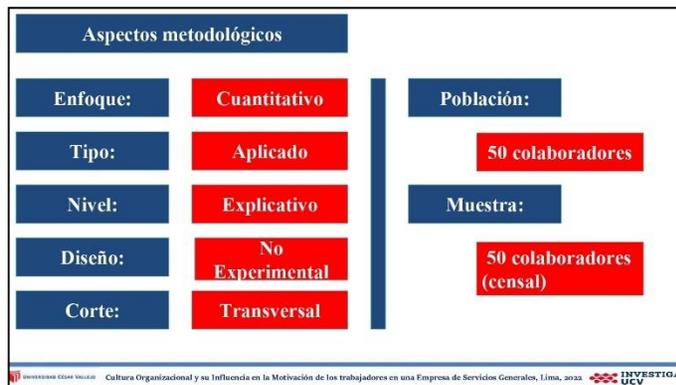
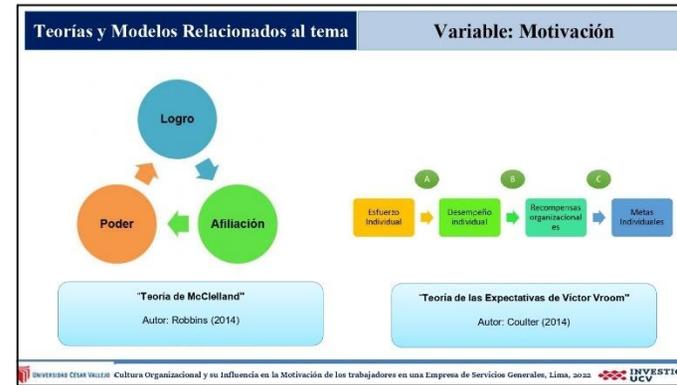
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2023 | INVESTIGACIÓN UCV

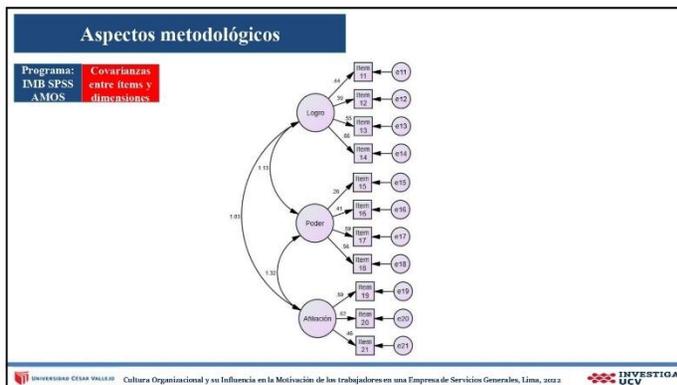
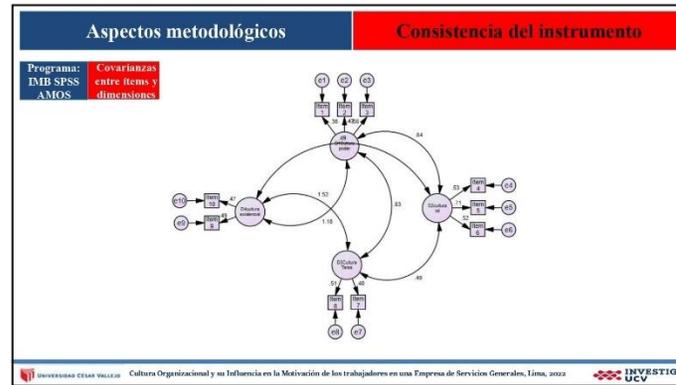
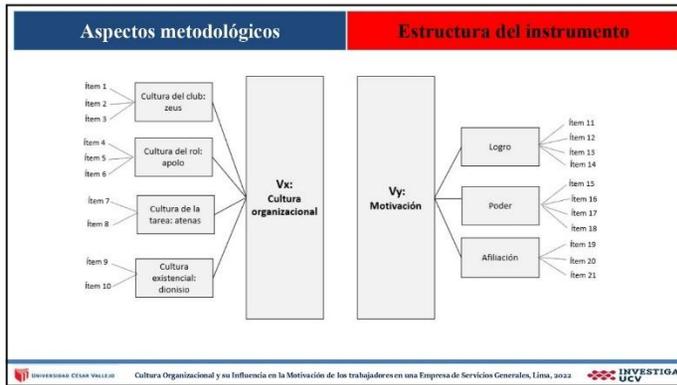
Trabajos previos

Martínez (2022)		Chapofán (2022)	
Prado (2022)		Mino (2019)	
Villanueva (2022)		Condori (2022)	
Fonseca (2019)		Vela (2019)	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2023 | INVESTIGACIÓN UCV







Resultados	
(1) Prueba de normalidad	
(2) Estadísticos Generales	
(3) Media por dimensión y variable	
(4) Niveles por dimensión y variable	
(5) Prueba de hipótesis	
(6) Gráfica de calor	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV

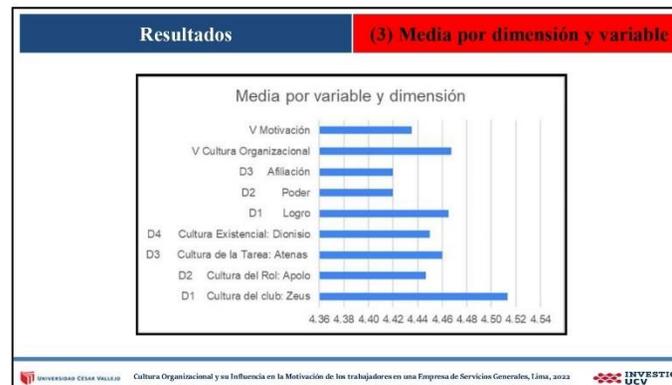
Resultados		(1) Prueba de normalidad	
Dimensiones y Variables	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
D1 Cultura del club	0.889	50	0.000
D2 Cultura del Rol	0.887	50	0.000
D3 Cultura de la Tarea	0.838	50	0.000
D4 Cultura Existencial	0.816	50	0.000
D1 Logro	0.925	50	0.004
D2 Poder	0.918	50	0.002
D3 Afiliación	0.889	50	0.000
V Cultura Organizacional	0.953	50	0.046
V Motivación	0.940	50	0.014

Supuestos:
 1.- Muestra asciende a 50 trabajadores. Se decidió emplear prueba Shapiro-Wilk.
 2.- Naturaleza de la data es cuantitativa, medida con escala de Likert mediante cuestionario.
 3.- Significación asintótica bilateral es menor a 0,05 en mayoría de variables y dimensiones sometidas a prueba de normalidad.
Decisión:
 la significación asintótica bilateral calculada fue menor a 0,05. Lo cual puede ser interpretado que **no existe normalidad en la frecuencia de datos** de cada una de las dimensiones y variables.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV

Resultados		(2) Estadísticos Generales	
Item, dimensión y variable	N	Medios	Varianzas
1.- Percibo que el trabajo realizado por los responsables de el negocio avanza rápido en el sector/mercado	50	4	0.400
2.- Considero que las medidas aplicadas a la empresa son las más correctas	50	3	0.440
3.- Percibo que una adecuada toma de decisiones puede influir de manera positiva en la empresa	50	3	0.424
4.- Considero que para una adecuada cultura organizacional es importante que el personal que está en la línea de frente conozca los logros de la empresa	50	4	0.393
5.- Considero que el cumplimiento de las reglas facilita el crecimiento en la empresa	50	3	0.390
6.- Me considero un trabajador muy eficiente y productivo	50	3	0.330
7.- Considero que buscar soluciones alternativas me ayuda a enfrentar mis dificultades laborales	50	4	0.361
8.- Percibo que en la empresa se fomenta la creatividad como estrategia de crecimiento	50	2	0.378
9.- Existe buena coordinación entre todos los miembros de la empresa	50	2	0.300
10.- Las interacciones laborales realizadas por los responsables de la empresa me ayudan a mejorar mis habilidades	50	4	0.305
11.- La empresa me impulsa a mejorar mis habilidades organizacionales	50	3	0.308
12.- Considero que la responsabilidad me permite ser un mejor trabajador	50	4	0.303
13.- Una buena retroalimentación me ayuda a optimizar mejor las labores que realizo	50	4	0.400
14.- Considero que los incentivos laborales promueven mi motivación	50	3	0.380
15.- Considero que la competitividad ayuda a fortalecer la cultura organizacional de la empresa	50	2	0.322
16.- Percibo que el poder personal influye en el nivel físico y mental	50	3	0.375
17.- Considero que el poder socializado me permite influir en el comportamiento de los demás trabajadores	50	2	0.313
18.- Considero que existe un adecuado reconocimiento laboral en la empresa	50	2	0.371
19.- Percibo que en la empresa todos trabajan en equipo	50	2	0.313
20.- Considero que una buena comunicación mejora las relaciones entre todos los miembros de la empresa	50	4	0.301
21.- Considero que interactuar con mis compañeros de trabajo me ayuda a subir mi productividad	50	3	0.387

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV



Resultados		(4) Niveles por dimensión y variable				
Dimensiones y variable	Valores			Porcentaje		
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
D1: Cultura del club	50	0	0	100.00%	0.00%	0.00%
D2: Cultura del rol	50	0	0	100.00%	0.00%	0.00%
D3: Cultura de la tarea	47	3	0	94.00%	6.00%	0.00%
D4: Cultura existencial	48	2	0	96.00%	4.00%	0.00%
D1: Logro	50	0	0	100.00%	0.00%	0.00%
D2: Poder	48	2	0	96.00%	4.00%	0.00%
D3: Afiliación	49	1	0	98.00%	2.00%	0.00%
V1: Cultura organizacional	50	0	0	100.00%	0.00%	0.00%
V2: Motivación	50	0	0	100.00%	0.00%	0.00%

Resultados		(5) Prueba de hipótesis	
Data informativa			
Supuestos: Data representa a variables cualitativas, y presentan escalas de medida ordinal. Se empleó escala del Likert de 5 opciones. La frecuencia de datos es no normal.			
Hipótesis nula y alterna: Hipótesis nula: no existe evidencia suficiente para confirmar la causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente. Hipótesis alterna: sí existe evidencia suficiente para confirmar la causalidad de la variable independiente sobre la variable dependiente.			
Nivel de error tipo I: El nivel de significancia (α) establecida es de 0,05. Por consiguiente, el nivel de confianza es de 95%.			
Estadístico de prueba: El estadístico para utilizar es rho de Spearman.			
Regla de decisión: No existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna en caso de significación asintótica bilateral sea mayor a α (0,05); sí existe evidencia suficiente para aceptar la hipótesis alterna en caso de significación asintótica bilateral menor a α (0,05).			

Resultados		(5) Prueba de hipótesis									
Hipótesis general: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.											
Paso 1. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis general		Paso 2. Cálculo del R cuadrado.									
Rho de Spearman	<table border="1"> <thead> <tr> <th>V_Cultura organizacional</th> <th>V_Motivación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación</td> <td>0,619</td> </tr> <tr> <td>Sig. (bilateral)</td> <td>0,000</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	V_Cultura organizacional	V_Motivación	Coefficiente de correlación	0,619	Sig. (bilateral)	0,000	N	50	Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r ²)
V_Cultura organizacional	V_Motivación										
Coefficiente de correlación	0,619										
Sig. (bilateral)	0,000										
N	50										
V_Motivación	<table border="1"> <thead> <tr> <th>V_Cultura organizacional</th> <th>V_Motivación</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación</td> <td>0,619</td> </tr> <tr> <td>Sig. (bilateral)</td> <td>0,000</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	V_Cultura organizacional	V_Motivación	Coefficiente de correlación	0,619	Sig. (bilateral)	0,000	N	50	0,619	0,383
V_Cultura organizacional	V_Motivación										
Coefficiente de correlación	0,619										
Sig. (bilateral)	0,000										
N	50										
Paso 3. Identificación de coeficientes no estandarizados.											
Modelo	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes tipificados	t								
(Constante)	1,290	0,583	2,178								
V_Cultura Organizacional	0,706	0,614	5,383								
Sig. 0,000											
$\text{Motivación} = 1,290 + (\text{cultura organizacional} + 0,706)$											

Resultados		(5) Prueba de hipótesis									
Hipótesis específica 1: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en el logro de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022.											
Paso 1. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 1.		Paso 2. Cálculo del R cuadrado.									
Rho de Spearman	<table border="1"> <thead> <tr> <th>D1_Logro</th> <th>V_Cultura Organizacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación</td> <td>0,632</td> </tr> <tr> <td>Sig. (bilateral)</td> <td>0,000</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	D1_Logro	V_Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	0,632	Sig. (bilateral)	0,000	N	50	Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r ²)
D1_Logro	V_Cultura Organizacional										
Coefficiente de correlación	0,632										
Sig. (bilateral)	0,000										
N	50										
V_Cultura Organizacional	<table border="1"> <thead> <tr> <th>D1_Logro</th> <th>V_Cultura Organizacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación</td> <td>0,632</td> </tr> <tr> <td>Sig. (bilateral)</td> <td>0,000</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	D1_Logro	V_Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	0,632	Sig. (bilateral)	0,000	N	50	0,632	0,399
D1_Logro	V_Cultura Organizacional										
Coefficiente de correlación	0,632										
Sig. (bilateral)	0,000										
N	50										
Paso 3. Identificación de coeficientes no estandarizados.											
Modelo	Coefficientes no estandarizados	Coefficientes tipificados	T								
(Constante)	1,325	0,583	2,273								
V_Cultura Organizacional	0,703	0,615	5,399								
Sig. 0,000											
$\text{Logro} = 1,325 + (\text{cultura organizacional} + 0,703)$											

Resultados		(5) Prueba de hipótesis																				
Hipótesis específica 2: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en el poder de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022																						
Paso 1. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 2.		Paso 2. Cálculo del R cuadrado.																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>D2 Poder</th> <th>D2 Poder</th> <th>V Cultura organizacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</td> <td>1.000</td> <td>0.569</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	D2 Poder	D2 Poder	V Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.569	N	50	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rho de Spearman</th> <th>V Cultura organizacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</td> <td>0.569</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	Rho de Spearman	V Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.569	N	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Coefficiente de correlación (r)</th> <th>Coefficiente de determinación (r²)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,569</td> <td>0,323</td> </tr> </tbody> </table>	Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r²)	0,569	0,323	
D2 Poder	D2 Poder	V Cultura organizacional																				
Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.569																				
N	50	50																				
Rho de Spearman	V Cultura organizacional																					
Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.569																					
N	50																					
Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r²)																					
0,569	0,323																					
Paso 3. Identificación de coeficientes no estandarizados.																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Modelo</th> <th>Coefficientes no estandarizados B</th> <th>Error tip.</th> <th>Coefficientes tipificados Beta</th> <th>T</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 (Constante)</td> <td>1.055</td> <td>.702</td> <td></td> <td>1.401</td> <td>0.168</td> </tr> <tr> <td>V Cultura Organizacional</td> <td>.751</td> <td>.170</td> <td>.538</td> <td>4.425</td> <td>0.000</td> </tr> </tbody> </table>	Modelo	Coefficientes no estandarizados B	Error tip.	Coefficientes tipificados Beta	T	Sig.	1 (Constante)	1.055	.702		1.401	0.168	V Cultura Organizacional	.751	.170	.538	4.425	0.000	<p>Se concluye que existe incidencia entre las variables (sig < 0.05). La incidencia es aplicable con certeza al 32.3% de los eventos futuros. El modelo creado tiene la siguiente función lineal:</p> $\text{Poder} = 1.825 + (\text{cultura organizacional} + 0.751)$			
Modelo	Coefficientes no estandarizados B	Error tip.	Coefficientes tipificados Beta	T	Sig.																	
1 (Constante)	1.055	.702		1.401	0.168																	
V Cultura Organizacional	.751	.170	.538	4.425	0.000																	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV

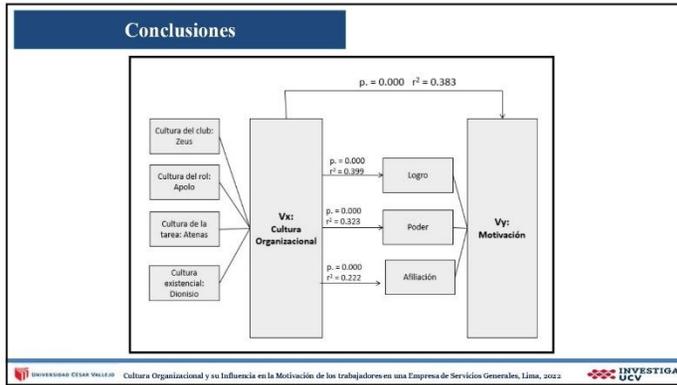
Resultados		(5) Prueba de hipótesis																				
Hipótesis específica 3: Existe influencia significativa de la cultura organizacional en la afiliación de los trabajadores en una empresa de servicios generales en Lima, 2022																						
Paso 1. Estadístico de rho de Spearman para la hipótesis específica 3.		Paso 2. Cálculo del R cuadrado.																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>D3 Afiliación</th> <th>D3 Afiliación</th> <th>V Cultura organizacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</td> <td>1.000</td> <td>0.472</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	D3 Afiliación	D3 Afiliación	V Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.472	N	50	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Rho de Spearman</th> <th>V Cultura organizacional</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)</td> <td>0.472</td> </tr> <tr> <td>N</td> <td>50</td> </tr> </tbody> </table>	Rho de Spearman	V Cultura organizacional	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.472	N	50	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Coefficiente de correlación (r)</th> <th>Coefficiente de determinación (r²)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,472</td> <td>0,222</td> </tr> </tbody> </table>	Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r²)	0,472	0,222	
D3 Afiliación	D3 Afiliación	V Cultura organizacional																				
Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1.000	0.472																				
N	50	50																				
Rho de Spearman	V Cultura organizacional																					
Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.472																					
N	50																					
Coefficiente de correlación (r)	Coefficiente de determinación (r²)																					
0,472	0,222																					
Paso 3. Identificación de coeficientes no estandarizados.																						
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Modelo</th> <th>Coefficientes no estandarizados B</th> <th>Error tip.</th> <th>Coefficientes tipificados Beta</th> <th>t</th> <th>Sig.</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>1 (Constante)</td> <td>1.449</td> <td>0.807</td> <td></td> <td>1.794</td> <td>0.079</td> </tr> <tr> <td>V Cultura Organizacional</td> <td>0.665</td> <td>0.190</td> <td>0.470</td> <td>3.669</td> <td>0.001</td> </tr> </tbody> </table>	Modelo	Coefficientes no estandarizados B	Error tip.	Coefficientes tipificados Beta	t	Sig.	1 (Constante)	1.449	0.807		1.794	0.079	V Cultura Organizacional	0.665	0.190	0.470	3.669	0.001	<p>Se concluye que existe incidencia entre las variables (sig < 0.05). La incidencia es aplicable con certeza al 22.2% de los eventos futuros. El modelo creado tiene la siguiente función lineal:</p> $\text{Afiliación} = 1.449 + (\text{cultura organizacional} + 0.665)$			
Modelo	Coefficientes no estandarizados B	Error tip.	Coefficientes tipificados Beta	t	Sig.																	
1 (Constante)	1.449	0.807		1.794	0.079																	
V Cultura Organizacional	0.665	0.190	0.470	3.669	0.001																	

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV



Resultados		(6) Gráfica de calor	
<div style="background-color: #003366; color: white; padding: 10px; display: inline-block;">Conclusiones y Recomendaciones</div>			

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV



Recomendaciones

1. Primero, se aconseja al gerente de la empresa de servicios generales a reforzar su cultura organizacional, mediante el establecimiento de normas y reglas y su vez promover la participación de todos los miembros de la empresa ya que esto ayudara a mejorar su cultura en cuanto al rol dentro de la organización. Asimismo, se corroboró estadísticamente que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación de los trabajadores.
2. Segundo, se aconseja al administrador del área de recursos humanos a implementar programas de incentivos como por ejemplo bonos, paseos, reconocimientos para mejorar el grado de cultura organizacional. No obstante, esto elevará el nivel del logro en sus trabajadores, el cual contribuirá a su buen estado de ánimo y su vez mejorará aquellos aspectos como alcanzar las metas, además se conseguirá un mayor grado de responsabilidad, retroalimentación y fomentará más el incentivo.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV

Recomendaciones

3. Segundo, se aconseja al administrador del área de recursos humanos a implementar programas de incentivos como por ejemplo bonos, paseos, reconocimientos para mejorar el grado de cultura organizacional. No obstante, esto elevará el nivel del logro en sus trabajadores, el cual contribuirá a su buen estado de ánimo y su vez mejorará aquellos aspectos como alcanzar las metas, además se conseguirá un mayor grado de responsabilidad, retroalimentación y fomentará más el incentivo.
4. Finalmente, se recomienda al gerente de la empresa de servicios generales incorporar en su gestión herramientas de comunicación que faciliten la transparencia para lograr una cultura organizacional sólida. Asimismo, se evidenció que la afiliación (grado de pertenencia que siente la persona) mejora cuando la persona trabaja en equipo ya que interactúa con sus compañeros, empieza a sentir emociones y por ende mejora sus relaciones sociales.

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV

Muchas gracias

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO | Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022 | INVESTIGA UCV

Anexo 20. Evidencia de toma de datos

Cultura Organizacional y su influencia en la Motivación de los trabajadores

Preguntas Respuestas 50 Configuración

Cultura Organizacional y su Influencia en la Motivación de los trabajadores en una Empresa de Servicios Generales, Lima, 2022

INSTRUCCIONES

A continuación, se presenta una serie de enunciados a los cuales deberá usted responder marcando un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente.

1= Totalmente en desacuerdo.
 2= En desacuerdo.
 3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo.
 4= De acuerdo
 5= Totalmente de acuerdo

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Item_1	Númerico	8	0	1.- Percibo qu...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	Item_2	Númerico	8	0	2.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	Item_3	Númerico	8	0	3.- Percibo qu...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Item_4	Númerico	8	0	4.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Item_5	Númerico	8	0	5.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Item_6	Númerico	8	0	6.- Me conside...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Item_7	Númerico	8	0	7.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Item_8	Númerico	8	0	8.- Percibo qu...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Item_9	Númerico	8	0	9.- Existe bue...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	Item_10	Númerico	8	0	10.- Las capac...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	Item_11	Númerico	8	0	11.- La empres...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	Item_12	Númerico	8	0	12.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	Item_13	Númerico	8	0	* 13.- Una buen...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	Item_14	Númerico	8	0	14.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	Item_15	Númerico	8	0	15.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	Item_16	Númerico	8	0	16.- Percibo q...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	Item_17	Númerico	8	0	17.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	Item_18	Númerico	8	0	18.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	Item_19	Númerico	8	0	19.- Percibo q...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	Item_20	Númerico	8	0	20.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	Item_21	Númerico	8	0	21.- Considero ...	{1, Totamen...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	D1_Culturad...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	D2_Culturad...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	D3_Culturad...	Númerico	8	0		Ninguna	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables