



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Cultura organizacional y motivación laboral de los
trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de
la mujer. Lima, 2017**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTOR

Br. Luz Margot Díaz Tocas

ASESOR

Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN

Áreas Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ - 2017

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **Luz Margot Díaz Tocas**, cuyo título es: **Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **14 (Catorce)**

San Juan de Lurigancho 28 de Setiembre del 2018.



Dr. Hugo Prado López

PRESIDENTE



Mg. Miguel Pérez Pérez

SECRETARIO



Dr. Sebastián Díaz Sánchez

VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Dedicatoria

A mi esposo Rubén, por su constancia en el día a día y a mis hijos Marjory y Marcelo que son mi motivación.

Agradecimiento

A mis docentes, en especial al Dr. Sebastián Sánchez Díaz, por su infinita paciencia y su sabiduría en todo el proceso de enseñanza.

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO ACADÉMICO N° 00011-2016-UCV-VA

ANEXO 2

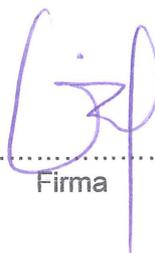
DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Luz Margot Díaz Tocas, estudiante de la Escuela profesional de Posgrado, de la Universidad César Vallejo, sede/filial Lima Este; declaro que el trabajo académico titulado "Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017", presentado en 141 folios para la obtención del grado académico profesional de Magíster en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

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

San Juan de Lurigancho, 28 de setiembre de 2018


.....
Firma

Presentación

Señores integrantes del Jurado:

La investigación que presento ha sido desarrollada teniendo en consideración la normatividad de la Universidad “César Vallejo”, en la cual se toma en consideración las reglas de redacción con la finalidad de poder optar el grado de Maestra en Gestión Pública, con la investigación que lleva por título: “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017”. Este trabajo nos muestra los hallazgos de la investigación, el cual tiene como objetivo determinar cuál es la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de la línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017, teniendo una muestra con 146 trabajadores administrativos, aplicando dos instrumentos para medir de cultura organizacional y la motivación laboral, los mismos que fueron analizados por expertos en el tema además de contar con la validación correspondiente.

El presente estudio de tesis está estructurado a través de capítulos, los que a detalle a continuación: En el primer capítulo de la introducción, el segundo capítulo marco metodológico, el tercer capítulo resultados, el cuarto capítulo la discusión, el quinto capítulo las conclusiones, el sexto capítulo las recomendaciones y el séptimo capítulo las referencias bibliográficas y apéndices.

Señores integrantes del jurado se espera que la presente investigación alcance su venia y aprobación.

La autora

Índice

	Pg.
Página del Jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaración de autoría	
Índice	VI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Antecedentes	16
1.2. Fundamentación científica, técnica o humanística	19
1.3. Justificación	39
1.4. Problema	40
1.5. Hipótesis	44
1.6. Objetivos	45
II. MARCO METODOLÓGICO	47
2.1. Variables	48
2.2. Operacionalización de variables	49
2.3. Metodología	51
2.4. Tipos de estudio	52
2.5. Diseño	52
2.6. Población, muestra	52
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	53
2.8. Métodos de análisis de datos	58
III. RESULTADOS	59
IV. DISCUSIÓN	90
V. CONCLUSIONES	95
VI. RECOMENDACIONES	99
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	102

ANEXOS**109****Anexo A Matriz de consistencia****Anexo B Instrumentos de las variables.****Anexo C Matriz de validación del Instrumento****Anexo D Interpretaciones de Rho de Spearman****Anexo E Base de datos.**

Lista de tablas

	Pg.
Tabla 1	<i>Matriz de operacionalización de la variable cultura organizacional</i> 49
Tabla 2	<i>Matriz de operacionalización de la variable motivación laboral</i> 50
Tabla 3	<i>Cálculo Estadístico de la muestra</i> 53
Tabla 4	<i>Validez de contenido del instrumento de cultura organizacional por juicio de un experto</i> 55
Tabla 5	<i>Fiabilidad del instrumento de la variable cultura organizacional</i> 56
Tabla 6	<i>Escalas y baremos de la variable: cultura organizacional</i> 56
Tabla 7	<i>Validez de contenido del instrumento de motivación laboral por juicio de un experto.</i> 57
Tabla 8	<i>Fiabilidad del instrumento de la variable motivación laboral.</i> 58
Tabla 9	<i>Escalas y baremos de la variable: motivación laboral</i> 58
Tabla 10	<i>Tabla de frecuencias de la variable cultura organizacional</i> 60
Tabla 11	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión innovación de riesgos de la variable cultura organizacional</i> 61
Tabla 12	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional</i> 62
Tabla 13	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional</i> 63
Tabla 14	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional</i> 64
Tabla 15	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión orientación a los equipos de la variable cultura organizacional</i> 65
Tabla 16	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional</i> 66
Tabla 17	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional</i> 67
Tabla 18	<i>Tabla de frecuencias de la variable motivación laboral</i> 68
Tabla 19	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión intrínseca de la variable motivación laboral</i> 69
Tabla 20	<i>Tabla de frecuencias de la dimensión extrínseca de la variable motivación laboral</i> 70
Tabla 21	<i>Tabla cruzada entre la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i> 71

Tabla 22	<i>Tabla cruzada entre la dimensión innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i>	72
Tabla 23	<i>Tabla cruzada entre la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i>	73
Tabla 24	<i>Tabla cruzada entre la dimensión orientación al detalle de la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i>	74
Tabla 25	<i>Tabla cruzada entre la dimensión agresividad la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i>	75
Tabla 26	<i>Tabla cruzada entre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i>	76
Tabla 27	<i>Tabla cruzada entre la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral</i>	78
Tabla 28	<i>Tabla cruzada entre la dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral.</i>	79
Tabla 29	<i>Prueba de normalidad</i>	80
Tabla 30	<i>Correlación entre la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	81
Tabla 31	<i>Correlación entre la dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	82
Tabla 32	<i>Correlación entre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	83
Tabla 33	<i>Correlación entre la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	84
Tabla 34	<i>Correlación entre la dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	85
Tabla 35	<i>Correlación entre la dimensión orientación a los equipos de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	86
Tabla 36	<i>Correlación entre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	87
Tabla 37	<i>Correlación entre la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional y motivación laboral</i>	88

Lista de figuras

	<i>Pg.</i>
<i>Figura 1</i> Dimensiones de la cultura organizacional	27
<i>Figura 2</i> Aspectos importantes en la motivación laboral	48
<i>Figura 3</i> Grafica de barras sobre cultura organizacional	60
<i>Figura 4</i> Grafica de barras sobre la dimensión innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional	61
<i>Figura 5</i> Grafica de barras sobre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional	62
<i>Figura 6</i> Grafica de barras sobre la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional	63
<i>Figura 8</i> Grafica de barras sobre la dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional	64
<i>Figura 9</i> Grafica de barras sobre la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional	66
<i>Figura 10</i> Grafica de barras sobre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional	67
<i>Figura 11</i> Grafica de barras sobre la variable motivación laboral	68
<i>Figura 12</i> Grafica de barras sobre de la dimensión intrínseca de la variable motivación laboral	69
<i>Figura 13</i> Grafica de barras sobre la dimensión extrínseca de la variable motivación laboral	70
<i>Figura 14</i> Grafica de barras de la tabla cruzada entre la variable cultura organizacional y motivación laboral	71
<i>Figura 15</i> Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y motivación laboral	72
<i>Figura 16</i> Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión orientación a los equipos de la variable cultura organizacional y motivación laboral	73
<i>Figura 17</i> Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional y motivación laboral	74
<i>Figura 18</i> Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión atención a la gente de la variable cultura organizacional y motivación laboral	74

<i>Figura 19</i>	Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional y motivación laboral	75
<i>Figura 20</i>	Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional y motivación laboral	77
<i>Figura 21</i>	Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional y motivación laboral	78

Resumen

La presente investigación titulada: “La cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer 2017”, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer 2017.

Asimismo, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 146 personas conformado por los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima, 2017, la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escalamiento Likert.

Se llegó a la conclusión que existe una correlación entre las variables Cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.635, lo que implica que tiene una correlación positiva moderada de 63,5% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Palabras claves: Cultura organizacional, motivación laboral, línea 100.

Abstract

The present investigation entitled: "The organizational culture and the work motivation of the workers of the 100 line program of the Ministry of Women. Lima, 2017", aimed to determine the relationship that exists between the organizational culture and the work motivation of the workers of the online program 100 of the Ministry of Women 2017.

Likewise, the transversal descriptive correlational method was used, the sample consisted of 146 people made up of the workers of the 100 line program of the Ministry of Women. Lima, 2017, the technique used for data collection was the survey; and the instrument used was a questionnaire with Likert scaling.

It was concluded that there is a correlation between the variables Organizational Culture and work motivation with a Spearman rho of 0.635, which implies that and has a moderate positive correlation of 63.5% establishing a direct correlation, said correlation is significant because the p valor has 0.000 which is less than 0.01, which indicates that there is a moderate and significant direct correlation therefore the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted

Keywords: Organizational culture, work motivation, line 100.

I. Introducción

Introducción

En la actualidad es una realidad que las organizaciones de éxito tratan a su personal como una fuente fundamental de competitividad, al considerarse el factor humano como el activo más importante de la misma; de ahí la necesidad de conseguir y contar en todo momento con el personal más calificado, motivado y competitivo posible.

Es por eso que la cultura organizacional y la motivación laboral actualmente se están integrando como elementos a las entidades de la Administración Pública orientadas en brindar un servicio público eficiente que se base en la satisfacción del ciudadano y en una buena gestión de la cultura organizacional y el desempeño el cual ya no es más una utopía.

Si bien es cierto que se está impulsando a través del proceso de Modernización de la Gestión Pública a fin de promover en el Perú una Administración Pública eficiente, enfocada en resultados y que rinda cuentas a los ciudadanos como eje fundamental.

En base a esto todavía encontramos instituciones de la administración pública que carecen de una cultura organizacional y la motivación laboral eficaz, eficiente y productiva.

La importancia de gestionar la cultura organizacional y la motivación laboral es que esta va ser la esencia de cada institución y estará presente en todas las acciones que realizan sus servidores. Si se gestiona adecuadamente, es una fortaleza para cualquier organización, pues ayuda a sus miembros a identificarse con los propósitos estratégicos, valores y comportamientos deseados; facilitando la cohesión del grupo, el compromiso y el logro de los objetivos institucionales.

1.1 Antecedentes de la investigación

El presente trabajo de investigación toma como fuentes de referencia los presentes antecedentes ya que se halló evidencia de que existen estudios relacionados con el trabajo y cada uno de los antecedentes nos proporciona aspectos importantes para esta investigación.

Antecedentes Internacionales

La investigación se basa en los antecedentes internacionales de:

Rivas y Samra (2016), presentaron en la Universidad de Oriente -Venezuela, la tesis titulada “La Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño C.A.”; el objetivo general de la investigación fue analizar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al C.C.Q. Divino Niño C.A, se realizó una investigación de campo del nivel descriptivo, con una población de 164 personas aplicándose un muestreo intencional quedando conformado por 30 personas. Se fundamentó teóricamente en Chiavenato (2009) en el tratamiento de sus 2 variables En sus conclusiones manifiesto: a) C.C.Q. Divino Niño, C.A. posee un tipo de cultura burocrática, pero débil y b) existe una alta correlación entre cultura organizacional y motivación laboral alcanzando una relación directa de 75% de correlación según el coeficiente de Spearman.

Sum (2015), presento en la Universidad Rafael Landivar en Quetzaltenango – Guatemala; la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral presente en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”; El objetivo general de la investigación fue comprobar que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto para su desempeño en la organización, la investigación realizada es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los colaboradores, la metodología utilizada fue el método deductivo, de alcance correlacional con un

diseño no experimental a si mismo su teoría se fundamente par la motivación se fundamenta en Maslow con su teoría de la motivación de las necesidades y la variable cultura organizacional se respalda en la teoría de Alvarado (2008) los resultaos obtenidos durante la investigación determina que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, según su coeficiente de correlación alcanzan un 76.7% de correlación significativa directa.

Gallegos (2015) en la Universidad de Quito, hizo un estudio sobre la relación que tiene la cultura organizacional en la motivación laboral del personal de la empresa textil “San Pedro” en la ciudad de Quito, la cual tiene como principal objetivo hallar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético deductivo, a través de un trabajo correlacional entre las dos variables mencionadas, en un diseño no experimental, sus teóricos que respaldan este trabajo son Capelli (2003) y Maldonado, Navarro y Radillo (2006), arribo al siguiente resultado, que la cultura organizacional depende del liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y claridad, cada uno de estos puntos, produce que los empleados se involucren y se motiven en su trabajo. Las mayores correlaciones de cultura con el desempeño laboral las podemos ver en las siguientes preguntas: Motivación por responsabilidades tiene un coeficiente de correlación de 0,680; Trabajo en Equipo ayuda a desarrollar aptitudes positivas que contagia a los demás tiene un coeficiente de correlación de 0.590; ambiente participativo y apertura a sugerencias 0,610.

Antecedentes Nacionales

Bisetti (2016), presento en la Universidad Cesar Vallejo – Representó la ; la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú 2015”; el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la motivación y el desempeño laboral del personal subalterno de una Institución Armada del Perú-Lima 2015,se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal, la muestra estuvo conformada por 151 efectivos entre hombres y mujeres, respaldo teórico se fundamente en Chiavenato(2009) y Fayol (1987) Los instrumentos utilizados fueron la Escala de Motivación Laboral y el Cuestionario de

Desempeño Laboral, los resultados encontrados mostraron que existe una relación baja entre la motivación laboral y el desempeño laboral ($r=0,025$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.761$).

Quispe (2015), presento en la Universidad Nacional José María Arguedas-Perú, presento la tesis “Clima organizacional en la municipalidad distrital de Pacucha, Andahuaylas, 2015”; el objetivo general de la investigación fue conocer el nivel de desempeño laboral de los trabajadores en base a tres dimensiones productividad laboral, eficacia y eficiencia labora, la investigación realizada es cuantitativo de tipo correlacional no experimental, para el recojo de datos aplicó una encuesta a los 64 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha entre hombres y mujeres, los cuales vienen brindando su trabajo en esta institución, durante el período, 2015. En relación al instrumento de recolección de datos, se aplicó un cuestionario para cada variable. El cuestionario de clima organizacional estuvo compuesto por 15 ítems con una amplitud de escala de Likert (siempre, casi siempre, algunas veces, muy pocas veces y nunca). Asimismo, el cuestionario sobre desempeño laboral, estuvo compuesta por 15 ítems, con una amplitud de escala de Likert, haciendo un total de 30 ítems. La validez y la confiabilidad del instrumento fueron realizadas según el coeficiente de Alfa de Cronbach y los resultados obtenidos fueron de 0.864 para el cuestionario del clima organizacional y de 0.873 para el cuestionario de desempeño laboral. Por lo tanto, los instrumentos son fiables y consistentes y las conclusiones a las que se llegó mediante este estudio, muestran que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pacucha logran algunas veces realizar un regular desempeño.

Llacchua (2015), presento en la Universidad Nacional José María Arguedas - Perú, sustento; la tesis titulada “Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas 2015”; el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y bienestar laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas-2015, se realizó bajo un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo correlacional, cuyo diseño es transversal, para el recojo de datos aplicó un cuestionario de 26 preguntas de respuesta cerrada; se seleccionó una muestra de 73 trabajadores

administrativos, su fundamento teórico fue Aguirre, (2004), Chiavenato (2002) y en sus conclusiones se encontró que existe una relación positiva moderada entre la cultura organizacional y el desempeño laboral ($r=0,415$), cuyo nivel de significancia fue ($\text{sig} = 0.000$).

1.2 Fundamentación científica, técnica o humanística

La presente investigación tiene un perfil humanista y positivista, debido a que el marco teórico que se utiliza tiene un enfoque cualitativo que busca contrastar hipótesis a través de contextualización de la realidad

Variable 1: Cultura organizacional.

Definición de cultura

Al comprender la manera en que se constituye un grupo social con un sistema cultural al interior de las organizaciones e instituciones públicas, se busca controlar los procesos sociales y poder agilizar los niveles fructíferos, es por eso que pasamos a desarrollar algunos conceptos básicos referentes a cultura.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2017) expreso referente a la cultura: como el cumulo de los características, distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o un grupo social (p.4).

Asimismo Schein (1988) definió a la cultura “como las respuestas, replicas o solución que ha aprendido la colectividad ante sus problemas de subsistencia y permanencia en su medio externo y ante sus problemas de integración o incorporación interna (p. 24).

Por su parte Aguirre (2004), manifestó la cultura como: un sistema, procedimiento o método de conocimientos que proporciona un modelo o pauta de realidad a través del cual se le da el sentido al comportamiento, este método está formado por un cumulo de elementos interactivos fundamentados, generados y compartidos por

la organización o institución como eficaces para alcanzar sus objetivos o metas que se relacionan e identifican, por lo que deben ser difundidos a sus nuevos miembros. (p. 20).

Al respecto podemos agregar que la cultura se manifiesta en todos los lugares de la organización, sí sabemos dónde buscarla, la cual se encuentra plasmada en las palabras, en el lenguaje que los empleados utilizan para comunicarse y enterarse unos con otros y en los maquinas que tienen las instalaciones de la empresa. Es decir, todo en la organización, desde las tazas de café, hasta las obras de arte que adornan las paredes, tiene un mensaje cultural ya sea evidente o sobreentendido.

Definición de organización

Robbins y Judge (2009) definieron, a la organización como un patrón social coordinado en forma consciente que se compone de dos o más personas, que funciona con relativa prolongación, extensión para lograr una objetivo o meta en común. (p. 6).

Definición de cultura organizacional

De tal forma pasamos a desarrollar algunos conceptos referidos a cultura organizacional.

Robbins (2010), definió a la cultura organizacional como s un sistema de significados compartidos por o entre los integrantes de una organización o entidad; Es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos, es decir es el grupo de normas o maneras de comportamiento que un grupo de personas han desarrollado a lo largo de los años, así como las necesidades y expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros de la organización. Teniendo como finalidad potenciar la competitividad de las empresas. El mencionado autor le asigna siete dimensiones las cuales al ser combinadas y acopladas revelan la esencia de su cultura.

Para Chiavenato (2002) La cultura organizacional es un estilo de vida, una práctica de creencias y valores, en otras palabras una forma aceptada de intercambio, interacción y de relaciones típicas de determinada organización; también podemos decir que es un ambiente o espacio constituida por características que diferencian a una organización de otra y que predominan en el comportamiento de las personas en la organización, en base a esto podemos mencionar por ejemplo los sistemas de control (como el caso de los Gethos en Sudáfrica), las reglas, las normas y las relaciones interpersonales (p.174).

Por su parte, la definición de cultura organizacional señalada por Robbins, (2009) indica que Es un cumulo sistematizado de normas y procedimientos, también llamado un sistema compartido por los miembros de una organización, siendo un conjunto de características básicas que valora la organización (p. 525)

Asimismo, Aguirre, (2004) indicó: la cultura organizacional es un cumulo de piezas, elementos fundamentales que interactúan en el día a día del empleado, el cual será compartido por los miembros de una organización al tratar estos de asegurar la misión que da sentido a su existencia (p. 159)

También ha sido definida por Serra, (2004) como: un productor o creador invisible de energía que hace posible el avance de las estrategias, las estructuras y los sistemas de las empresas en general (p. 109)

De lo mencionado anteriormente se puede argumentar sobre cultura organizacional como la estructura sobre la base de las interacciones particulares que se establezcan entre personas sean directivos y grupos en una organización, es por ello que los grupos y equipos en las organizaciones son una de las principales fuentes de cultura, pues en ellos se dan las relaciones cara a cara en forma cotidiana, de la cultura organizacional debemos tener en cuenta que esta no se forma de manera accidental o espontanea, sino que sus cimientos se estructuran cuando las personas que trabajan en ellas se tiene que afrontar simultáneamente una situación problemática y concebir juntas una solución.

El destino de cada organización depende en gran parte de los recursos humanos, recurso impulsor que permite acrecentar la competitividad de la organización, logrando retroalimentación entre lo económico y lo social., puesto que después de todo, es considerado como el capital intelectual en el cual debe invertirse cada día más; por lo tanto, requiere contar con buenas condiciones de trabajo, o requiere una buena cultura organizacional para enfrentar con éxito la competencia y aprovechar al máximo los recursos tecnológicos y materiales de que se dispone, entonces la organización podrá alcanzar sus planes, programas, objetivos y metas.

Funciones de la cultura organizacional

Según Alvarado (2008), mencionó que la presencia y la consolidación de una cultura organizacional debe ser uno de las aspiraciones de toda organización e institución, dando importancia al rol fundamental y primordial que cumple el trabajo de la gestión de toda la institución, la cual debe adaptarse a los cambios que la competitividad exige.

La cual considera como tareas de la cultura lo siguiente:

- a) Permite la identidad institucional.
- b) Posibilita diferenciarse de otra organización y otras instituciones afines.
- c) Genera sentimientos de identidad en el personal.
- d) Facilita el compromiso del personal.
- e) Estabiliza y dinamiza el sistema social interno.
- f) Permite la conducción y control de las actividades y conductas personales e institucionales. (p.66).

Estas funciones deben ser valederas y favorables para la buena marcha institucional y establece mecanismos para su fortalecimiento.

Características de la cultura organizacional

Luthans (2008), estableció 6 características:

- a) **Regularidad de los comportamientos observados:** Cuando los participantes organizacionales interactúan unos con otros, usan un lenguaje, una terminología y rituales comunes relacionados con la buena disposición y el comportamiento.
- b) **Normas:** Existen normas de comportamiento, incluyendo directrices sobre cuanto trabajo realizar, que en muchas organizaciones se reduce a “no hacer demasiado”; no hacer muy poco.
- c) **Valores dominantes:** Existen valores importantes que la organización apoya y espera que los participantes compartan.
- d) **Filosofía:** Hay políticas que establecen las creencias de la organización sobre la manera de tratar a los empleados.
- e) **Reglas:** Existen directrices estrictas relacionadas con llevarse bien en la organización. Los empleados de nuevo ingreso deben aprender cómo funciona todo para ser aceptados como miembros plenos del grupo.
- f) **Ambiente organizacional:** Este se refiere a la sensación general que transmite la distribución física, la manera de interactuar de los participantes y la forma en que se conducen los miembros de la organización.

Mientras que Newstrom. (2007) señaló 10 características de la cultura organizacional:

- a) **Distintiva:** Las organizaciones son únicas, cada una tiene su historia, patrones de comunicación, sistemas y procedimientos, declaraciones de misión y visión, relatos y mitos propios que, en su totalidad, constituyen su cultura distintiva.
- b) **Estable:** Las culturas son de naturaleza relativamente estable, y en general, cambian con lentitud al paso del tiempo.
- c) **Implícita:** La mayoría de las culturas organizacionales tradicionalmente han sido implícitas más que explícitas.
- d) **Simbólica:** A la gran mayoría de las culturas se les considera como

- representaciones simbólicas de las creencias y valores subyacentes.
- e) **Ningún tipo es la mejor:** No hay una única y mejor cultura para todas las empresas, pues es claro que la cultura depende de las metas de la organización, la naturaleza de la competencia y otros factores que operan en su ambiente.
 - f) **Integrada:** Las culturas se reconocerán con mayor facilidad cuando sus elementos están integrados y en general son recíprocamente congruentes, o sea se acomodan como las piezas de un rompecabezas.
 - g) **Aceptada:** La mayoría de los miembros de la organización deben aceptar, o si no adoptar los supuestos y valores de la cultura.
 - h) **Reflejo de la administración superior:** La mayoría de las culturas evolucionan directamente desde la administración superior, pues lo que la organización proclama tiene una poderosa influencia en sus empleados.
 - i) **Subculturas:** En una organización puede existir una cultura o puede estar compuesta por varias subculturas.
 - j) **De fuerza diversa:** Las culturas tienen fuerza diversa, es decir, se pueden caracterizar como relativamente fuertes o débiles, lo que depende principalmente de su grado de efecto sobre la conducta del empleado y la amplitud con la que se comparten las creencias y valores existentes.

Chiavenato. (2009), menciona 6 características de la cultura organizacional.

- a) **Regularidad de los comportamientos observados:** Las interacciones entre los miembros se caracterizan por una lengua común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.
- b) **Normas:** Pautas de comportamiento, política de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
- c) **Valores dominantes:** Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de sus productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
- d) **Filosofía:** Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados.
- e) **Reglas:** Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la

organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.

- f) **Clima organizacional:** La sensación que transmite el local, la forma en que interactúan las personas.

Para Bustos y Miranda (2001) existen 10 características primarias que concentran la esencia de la cultura organizacional:

- a) **La identidad de sus miembros.** El grado en que los empleados se identifican con la organización como un todo y no solo con su tipo de trabajo o campo de conocimientos.
- b) **Énfasis en el grupo.** Las actividades laborales se organizan en torno a grupos y no a personas.
- c) **El enfoque hacia las personas.** Para la toma de las decisiones de la administración se toman en cuenta las repercusiones que los resultados tendrán en los miembros de la organización.
- d) **La integración de unidades.** La forma como se fomenta que las unidades de la organización funcionen de forma coordinada e independiente.
- e) **El control.** El uso de reglamentos procesos y supervisión directa para controlar la conducta de los individuos.
- f) **Tolerancia al riesgo.** El grado en que se fomenta que los empleados sean agresivos, innovadores y arriesgados.
- g) **Los criterios para recompensar.** Como se distribuyen las recompensas, como los aumentos de sueldo y los ascensos, de acuerdo con el rendimiento del empleado y por su antigüedad, favoritismo u otros factores ajenos al rendimiento.
- h) **El perfil hacia los fines o los medios.** De qué manera la administración se perfila hacia los resultados o metas y no hacia las técnicas o procesos usados para alcanzarlos.
- i) **El enfoque hacia un sistema abierto.** El grado en que la organización controla y responde a los cambios externos.
- j) **Tolerancia al conflicto.** El grado en que la organización fomenta que los miembros traten abiertamente sus conflictos y críticas (p. 47).

Dimensiones de la cultura organizacional

Robbins, (2009) Estableció 7 dimensiones las cuales se pasan a desarrollar:

- a) **Innovación y correr riesgos.** Grado en que se alienta a los empleados para que sean innovadores y corran riesgos.
- b) **Atención al detalle.** Grado en que se espera que los empleados muestren exactitud, capacidad de análisis y atención a los detalles.
- c) **Orientación a los resultados.** Es el grado en que la gerencia se centra en los resultados más que en las técnicas y procedimientos para conseguirlos.
- d) **Orientación a las personas.** Grado en que las decisiones de la gerencia toman en cuenta el efecto de los resultados en los integrantes de la organización.
- e) **Orientación a los equipos.** Grado en que las actividades laborales se organizan en equipos más que individualmente.
- f) **Agresividad.** Grado en que las personas son osadas y competitivas, antes que despreocupadas.
- g) **Estabilidad.** Cualidad de estable (que mantiene el equilibrio, no cambia o permanece en el mismo lugar)



Figura 1. Dimensiones de la Cultura Organizacional

Nota. Tomado de Robbins (2009)

Diferencias entre Clima organizacional y cultura organizacional

Robbins(2009) Estableció:

Clima organizacional: se refiere a la percepción común o una reacción generalizada de personas (Servidores públicos) ante una situación relacionada con el ambiente laboral. Por ello, puede haber un clima de satisfacción, o insatisfacción, participación, trabajo en equipo o resistencia, desmotivación o desánimo, todo ello direccionado a incrementar la productividad y el rendimiento laboral; en resumen, es una dimensión de la calidad de las relaciones de producción y ambiente, del entorno laboral, ambiente de trabajo grato y de buenas relaciones sociales entre los funcionarios de dirección y gerencia y los servidores públicos, y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad pública

Cultura organizacional o atmósfera organizacional es un conjunto de suposiciones, creencias, valores o normas y formas de pensar que caracterizan el comportamiento del personal en todos los niveles de la organización y que comparten sus miembros, se fundamenta en los valores, las creencias y los principios; además, crea el ambiente humano en que los servidores públicos creen

en paradigmas y están identificadas con los sistemas dinámicos de la organización, ya que los valores del clima organizacional pueden ser modificados, por efecto del aprendizaje continuo, y generar una cultura organizacional a medida de la entidad, además se da importancia a los procesos de sensibilización al cambio como parte fundamental de la cultura organizacional

De lo expuesto es posible argumentar que el clima organizacional es la apreciación que tienen los trabajadores sea esta correcta o errada de como es el manejo referente al ambiente laboral de un grupo o equipo de trabajo dentro de una institución u organización. Mientras que la cultura organizacional es la agrupación de todas las creencias, valores, normas, reglamentos, misión, visión, objetivos, planes estratégicos que tiene una organización o institución para su actuar dentro de la organización el cual debe ser compartido y aprendido por todos sus miembros con la finalidad de que estén identificados con los objetivos de la misma.

Tipos de cultura organizacional

Luna y Pezo (2005) consideraron cuatro tipos de cultura organizacional.

a. Rutinaria:

1. Las empresas con este tipo de cultura sus decisiones las toman únicamente a nivel directivo, se trabaja sin objetivos y metas claras; olvidando en gran medida la creatividad y el contexto de la empresa.
2. La dirección de la empresa dedica mayor tiempo a tareas rutinarias y decisiones operativas, pero casi nunca involucra su tiempo para planear y tomar decisiones estratégicas.
3. Los gerentes trabajan bajo presión, continuamente andan apresurados, ocupados y sobrecargados de tareas; por lo que, en primera instancia resuelven los asuntos urgentes dejando en el olvido los de mayor interés.

b. Burocrática:

1. Este tipo de cultura se da en las empresas que han alcanzado un crecimiento excesivo y que piensan que como consecuencia debe incrementarse el control.
2. Para incrementar el control, aumentan sus normas, procedimientos y rutinas.
3. Por lo general busca encontrar las fallas del personal.
4. Por el excesivo control provocado en su personal causa en éstos una lentitud operativa. Utilizan una estrategia rígida y estática.
5. Poseen dificultad para tomar decisiones.
6. Ineficiencia en el manejo de los recursos.
7. El pensamiento en esta cultura está regularmente orientado sólo por normas y procedimientos.

c. Soñadora

1. Las instituciones con este tipo de cultura se distinguen porque sus empleados poseen una gran experiencia, la cual consideran que no hay que desaprovechar.
2. Consideran que, para hacer un cambio en la institución, el primer aspecto que deben mejorar es la voluntad y la disponibilidad de sus trabajadores para tomar las mejores oportunidades.
3. Tratan de eliminar la rutina a través de la voluntad y el deseo de mejorar de sus empleados, sin necesidad de modificar las estructuras internas.
4. Confunden regularmente la creatividad con una ilusión por cambiar, sin tomar en cuenta las medidas organizacionales que hagan posible el acceso a nuevas tecnologías.
5. En esta cultura frecuentemente no existen programas de mejoramiento y procesos de cambio.

d. Cultura flexible, innovadora con valores compartidos

1. En esta cultura todos los miembros de una organización se sienten

parte de un equipo, en donde su participación y disposición es tomada en cuenta. Su personal está dispuesto a poner sus mejores capacidades y asumir los riesgos con el firme propósito de cumplir con la visión y los objetivos de la institución.

2. Todos los empleados tienen la oportunidad de superarse dentro de la misma organización, haciendo uso de la tecnología y de las oportunidades que la empresa le permita.
3. Los directivos buscan crear y promover un clima de confianza con tolerancia al error, puesto que lo ven como una pauta hacia la mejora y superación.
4. Poseen una alta preocupación por el desarrollo de sus empleados

De lo expuesto es posible argumentar que de cada tipo de cultura es importante localizar con exactitud el tipo de cultura organizacional preponderante en cada institución u organización, identificando con ello las características de su cultura, para al mismo tiempo determinar si fuese necesaria la introducción de nuevos cambios a la misma. Si bien es cierto solo la cultura burocrática es incompatible con las demás

Importancia de la cultura organizacional

Darnell (2001), mencionó que la importancia de la cultura organizacional radica en la influencia a través de los valores, normas y lineamientos que orientan el comportamiento de sus miembros, los cuales permiten establecer lo siguiente:

- a) Es posible la identificación de los miembros con la organización, así como con los diferentes miembros que la conforman.
- b) Facilitar el compromiso entre los diferentes miembros en función a metas y objetivos educacionales.
- c) Mantener un contexto socioeducativo estable y perdurable en el tiempo.
- d) Orientar al grupo de manera flexible y compartida para la toma de decisiones, así también asuman sus funciones y

responsabilidades, fortaleciendo el sistema organizacional educativo. (p.99).

De lo expuesto es posible argumentar que la importancia de la cultura organizacional dentro de una institución u organización es el cumplir funciones importantes desde la identidad de sus miembros, el compromiso de quienes pertenecen a ella, el trabajo al que se dedican, las capacitaciones y actualizaciones que les brinda la institución, así como la toma de decisiones que reciben ellos con la finalidad de asumir nuevos retos y mayores responsabilidades.

La sociabilidad y socialización con la cultura organizacional

Para cada una de las tipologías determinadas, se pueden establecer niveles de sociabilidad. La sociabilidad o socialización va estar dirigida a transmitir constantemente a los empleados los rasgos esenciales de la cultura de la organización

Por ejemplo, para Gareth y Goffe (2001), los líderes mercenarios pueden asegurar que la cultura mercenaria tenga algún grado de sociabilidad para mitigar los costos del personal de sentir un vacío en el trabajo que constituye una excusa frecuente de quienes egresan de organizaciones mercenarias. Su imagen pública, es la de un ganador, son gente de acción que consiguen sus objetivos el mejor vendedor, el mejor negociador, el más agudo abogado reforzando el valor más importante de su cultura (p.140)

Se observa también que en una cultura agresiva la socialización no resulta tan importante por lo que se caracteriza por una baja sociabilidad. Si esto es aplicado de la forma correcta en una empre, la misma puede llegar a ser altamente competitiva porque los empleados se enfocan a los objetivos del cargo que desempeñan en la organización como prioridad en su carrera profesiones y no establecer amistades.

Noción de liderazgo en la cultura organizacional

Afirmó Robbins, (2009) que consiste en la capacidad de influir en un grupo para que consiga sus metas. Es decir, la base de esta influencia puede ser formal, como la que confiere un rango gerencial en una organización.

Asimismo, señalo que, como estos puestos incluyen alguna autoridad formalmente asignada, las persona que los ocupan asumen el liderazgo solo por el hecho de estar en ellos (p. 3149)

Capelli, (2003) aclaró que: adaptar la cultura de la compañía a los empleados no es difícil, ni caro. Lo único que se necesita para desarrollar una cultura apropiada es el deseo de observar y escuchar, un poco de creatividad y estar abierto a las nuevas ideas, pero los directivos tienen que ser símbolos visibles de la cultura que quieren promocionar (p. 127).

Schein (2000) plantea respecto al liderazgo en la cultura organizacional: El rol del dirigente. Este es concebido como un agente multiplicador de la cultura organizacional. Apunta que los cuadros directivos tienden a trasladar hacia abajo, las formas de gestión y administración que se deben seguir en toda la organización, por lo que marcan el accionar del personal en los diferentes niveles de la organización, lo que a su vez se define o determina la actuación de la organización como un todo.

Los mandos medios y altos de la organización están llamados a invertir gran parte de su tiempo en definir las líneas de acción que deberán orientar el quehacer, la vida organizacional, para ello deberán tener claro cuáles son los objetivos que se deseen alcanzar en el corto, mediano y largo plazo con el fin de diseñar metas precisas y evaluables. El liderazgo que deben ejercer los mandos medios y altos de una organización debe estar acompañado de proyectos y tareas definidos en función

de las necesidades que es necesario satisfacer para cumplir con la misión, visión, metas y planes estratégicos.

Variable 2. Motivación Laboral

Motivación.

La motivación es el paso que parte de un límite a lograr o de una insuficiencia a satisfacer e impulsar la ejecución y mantenimiento de una dirección determinada.

Porter y Bigley (2004), precisaron que la motivación como el paso mediante el cual los arranques de una persona se ven energizados, encaminados y continuados hacia el logro de un límite.

La teoría más destacada sobre la motivación.

Es la “**Teoría de la Jerarquía de las Necesidades**” propuesta por el psicólogo Abraham Maslow, en los que se basó el estudio de la motivación laboral; quien alude que todo hombre coopera cinco niveles de satisfacción de las necesidades en su hábito vital. Estos horizontes son elevados conforme a su importancia:

- a) Necesidades fisiológicas,
- b) Necesidades de seguridad,
- c) Necesidades de asociación o aceptación,
- d) Necesidades de estimación, e) Necesidades de autorrealización.

Coulter (2010), aludió que: Para extender la motivación entre el impulso laboral de hoy, los gerentes exigen pensar en métodos de flexibilidad; los estudios manifiestan que los hombres dan más valor a tener autonomía en sus sitios que las mujeres. Se pide una gran diversidad de recompensas para motivar a empleados con unas diversas de necesidades. También rotula que la administración del recurso humano es trascendental por tres razones:

- 1) Es una trascendental fuente de excelencias competitivas.
- 2) Es parte trascendental de las tácticas de la organización; obtener un éxito competitivo a través de la gente significa que los directores deben cambiar su

manera de pensar con relación a sus empleados y a la forma en que ven la dependencia de trabajo.

3) Se ha justificado que la forma en que una organización trata a su masa afecta en gran manera a su desempeño.

Por su parte, Caporro (2010), aseveró: Que es un paso interno y propio de cada persona, muestra la interacción que se forma entre el individuo y el mundo ya que además sirve para regular la actividad del sujeto que radica en el cumplimiento de conductas hacia un plan u objetivo y meta que él supone necesario y anhelado. La motivación es una intervención, un punto o lugar intermedio entre la naturaleza del individuo y la forma de la ejecución de sus actividades, es por ello que requiere también desentrañar el de su eficiencia lo que manda hacia el logro de dichas actividades de manera que obtenga éxitos en su empeño.

Chiavenato (2006), expresó que:

La motivación averigua explicar el comportamiento de las personas. La administración científica se fundamenta en la concepción del homo económicos, como el cual el comportamiento del hombre es motivado únicamente por la búsqueda de dinero y por las recompensas salariales y materiales del trabajo; por tanto, el rumbo clásico de la administración se basaba en esa teoría de la motivación.

Steers, Porter; Bigley (2004), han conceptualizado:

Que la motivación es como la fuerza que energiza, dirige y canaliza la conducta humana. Sin embargo, la motivación laboral no solo induce a los empleados a tomar acción, sino que además influye la forma, dirección, intensidad y duración del comportamiento o conducta.

Maldonado, Navarro y Radillo (2006), visualizaron que:

La motivación como el origen del comportamiento de un organismo y que posee una secuencia de necesidades que aborda por los deseos básicos de la supervivencia corporal, alcanzando hasta un proceso de auto-conocimiento y adaptación máximo de su potencial.

González (2006), declaró que:

Todo se fundamenta en la motivación del individuo para manejar sus capacidades y conocimientos, ya que, si la persona no resuelve utilizarlos, no sirven de nada. Junto con la motivación se ha de poseer en cuenta la capacidad de firmeza a la frustración del sujeto, y su cualidad respecto al trabajo en sí y al entorno (p.23).

Edward y Richard. (1985), también como otros psicólogos, ahondan en la indagación de la motivación interna:

Como consecuencia de sus estudios surge la Teoría de la Autodeterminación (Self-Determinación Theory: SDT). Aclara que retoma las ideas de Herzberg, en cuanto a los elementos higiénicos (extrínsecos) y motivacionales (intrínsecos), pero en este caso se supone a la 6 motivación intrínseca como una mezcla de competencia y autodeterminación, donde esta última es esencial, en tanto sólo se entienden intrínsecamente motivadas aquellas conductas que surgen sin ninguna recompensa externa. Esto se da cuando un sujeto se envuelve, tanto con la tarea que no espera nada más a cambio de conseguirla que dicho hecho. Este investigador, logró demostrar el efecto “socavador” (descubierto por De Charms) en adultos, en donde la conducta de quienes prevén la recompensa que recibirán difiere de los sujetos que la reciben repentinamente. Se afirma hoy que es imposible hallar un modelo de motivación que aplique a todos los individuos, situaciones, organizaciones y culturas. Por ejemplo, la necesidad de alto nivel diseñada por Maslow, no precisamente es universal, algunas personas huyen de las necesidades y, de ser así, la investigación de dicha satisfacción podría ser negativa si no está la necesidad.

Dimensiones de La motivación

a. Motivación Intrínseca

Camporro, (2010), declaró que la motivación intrínseca aparece cuando el trabajador realiza una actividad por el simple placer de realizarla, sin que nadie dé incentivos externos.

Por su parte Craig, (2001), indicó en el libro desarrollo Psicológico: De los elementos intrínsecos del trabajo. Quienes se orientan en estos elementos pueden narrar su trabajo en función del reto o interés, sin embargo, también se podría hablar de la competencia y los logros alcanzados.

Así mismo, Cox. (2009), en el libro Psicología del deporte se refiere a la motivación intrínseca como: El ejemplo de motivación que presenta en nivel más eminente de autodeterminación o agencia, se conoce como intrínseco o de naturaleza interna. La motivación intrínseca es la motivación que sale del interior. Las personas intrínsecamente motivadas se comprometen en actividades que les interesan y se comprometen en ellas libremente, con una impresión plena de control personal. No tiene sentido comprometerse en la actividad por una recompensa material ni por cualquier otro tipo de recompensa o motivación externa. Se cree que la motivación intrínseca es multidimensional por naturaleza. Los tres aspectos de las manifestaciones de la motivación intrínseca son la motivación por el discernimiento, por el fruto y por el estímulo que da la práctica.

b. Motivación extrínseca.

Al respecto Craig. (2001), en desarrollo psicológico manifiesta:

Los elementos extrínsecos del trabajo. Entre éstos se narran sueldo y status, bienestar o convivencia del contexto laboral y los tiempos de trabajo, lo apropiado de las prácticas de supervisión de la empresa, actividades y sostén de los compañeros, y oportunidades de progreso (p.447)

Por otro lado, Camporro. (2010), manifiesta que la motivación extrínseca aparece, en cambio, cuando el trabajador se realiza no tanto por placer, sino por la recompensa que se obtiene a cambio.

En Psicología del deporte Cox. (2009), manifestó sobre la motivación extrínseca: Mientras que la motivación y la motivación intrínseca se

encuentran en los dos extremos del continuo de autodeterminación, la motivación extrínseca se halla en una zona intermedia. Por definir, motivación extrínseca se relata a la motivación que viene de una fuente externa, opuesta a la interna. La motivación extrínseca acoge varias conveniencias, pero los ejemplos más frecuentes son los premios, los trofeos, el dinero, los elogios, la aceptación social y el temor al castigo. (p.120)

Teoría de la motivación

Martínez. (2012), en motivación: La gestión empresarial mencionó: Personal y beneficio son dos pilares esenciales en la organización. La dirección tiende a extender la eficacia y productividad del individuo y este, a su vez, concentra su esfuerzo en sus propias necesidades. Para que la motivación del personal posea éxito, intereses personales y empresariales deberán concordar. Si la empresa ambiciona que los trabajadores de todos los niveles, además de la figura física en su lugar de trabajo, faciliten su ilusión, su entusiasmo y su entrega personal (motivación), tiene que conseguir integrar los objetivos empresariales con los objetivos individuales de cada trabajador, el trabajador trata de compensar en la empresa necesidades de toda índole y se entregará con la empresa en la medida en que esta se preocupe de satisfacer sus necesidades, no simplemente de pagarle. Si una persona no está interesada en su tarea, la rechazará automáticamente, actuará con desgano y no le dedicará toda la atención que merece. Por el contrario, aquellos empleados identificados con su tarea emprenderán su función con más ilusión y energía, para conseguir una buena motivación laboral corresponde conocer con profundidad las necesidades humanas. La motivación es la mejor arma para potenciar el rendimiento de los trabajadores (p. 22)

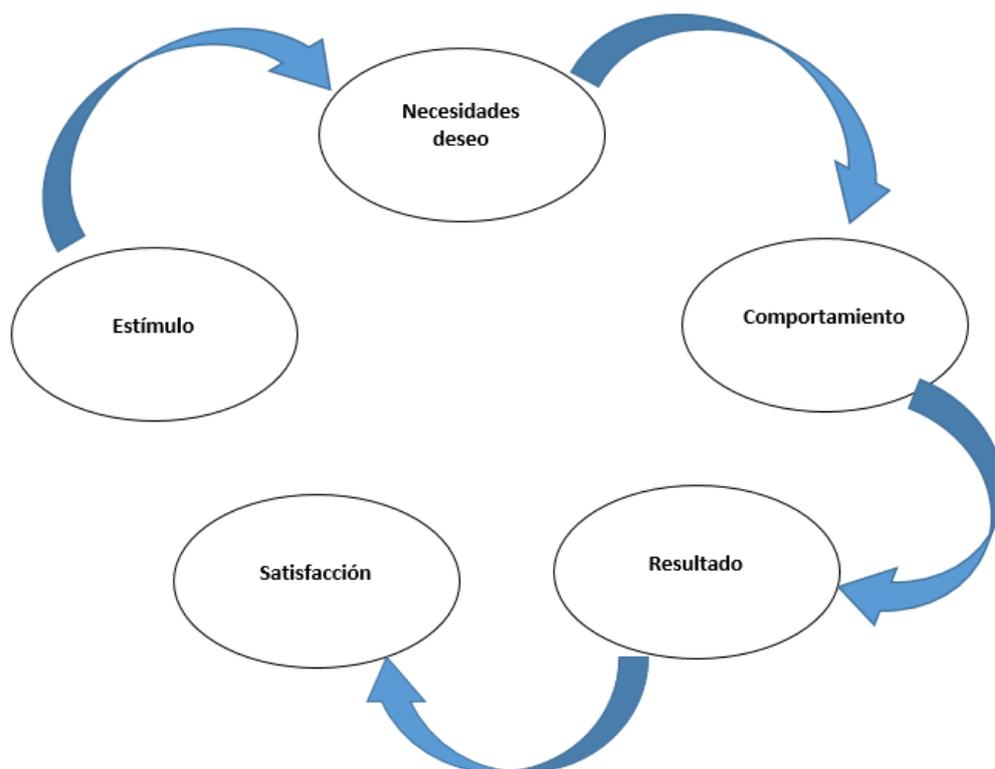


Figura 2 Aspectos importantes en la motivación

Nota: Tomado de Martínez 2012.

Cabe señalar que Muñoz. (2010), en Marketing en el siglo XXI, en uno de sus capítulos

señaló: La motivación en las personas se forma con la visión de una serie de estímulos internos y externos que hacen apreciar unas necesidades, cuando éstas se resumen en un deseo específico, ubican las actividades o la conducta en la dirección del logro de unos objetivos, capaces de satisfacer las necesidades.

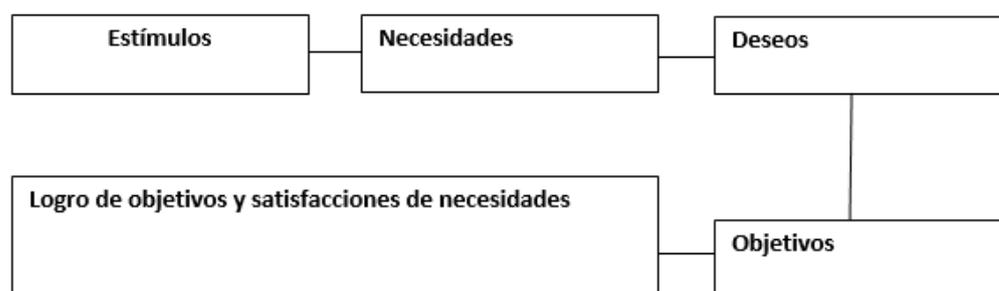


Figura 03: Circuito de la motivación

Nota: Tomado de Muñoz (2010)

1.3 Justificación

El presente estudio de investigación se justifica teóricamente porque pretende poner en práctica los conceptos y teorías de la gestión de recursos humanos a través de las variables de cultura organizacional y motivación laboral y todas sus definiciones, características y enfoques, para diseñar una propuesta que disminuya, mejore la cultura y el desempeño de los trabajadores. Además, este estudio permite poner en evidencia la problemática existente con respecto a la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral, lo cual permitirá corroborar los postulados teóricos referente a dichos temas. Por otro lado, se justifica metodológicamente pues la manera como se aborda esta investigación propone una herramienta de medición de las variables que servirá de base a futuras investigaciones.

Justificación práctica

Se justifica de manera práctica porque pretende determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017; y a partir de los resultados del estudio motivar al personal para que conozcan esta relación existente.

La indagación acerca la cultura organizacional y motivación laboral, permite contrastar lo que se da en la realidad con las teorías y conceptos citados en esta investigación.

Además, permitirá desde el punto de vista práctico encontrar soluciones concretas para mejorar la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores administrativos del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017, y así facilitar e implementar estrategias y conocimientos que contribuyan al mejoramiento de las mismas.

Justificación teórica

Este estudio se justifica de manera teórica porque los resultados de esta investigación podrá sistematizarse para luego ser incorporado al campo de gestión de recursos humanos, ya que se estaría demostrando la relación que existe de manera constante entre las variables cultura organizacional y motivación laboral; y después de procesado la información teórica, se generará nuevos conceptos de cada variable, dimensión e indicadores propuestos en este estudio; y que más adelante servirán de base para futuras investigación a nivel de pre y post grado.

Justificación metodológica:

Se justifica de manera metodológica, debido a que, para lograr el cumplimiento de los objetivos del estudio se acude al uso de técnicas de investigación para la elaboración y aplicación de un instrumento los mismos que pasaron por dos etapas la validez con juicio de un experto y la fiabilidad del instrumento para recolección de información y el uso del Rho de Spearman por el tipo de variable, en este caso no paramétrica

Para determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores administrativos del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017.

1.4 Problema

1.4.1 Planteamiento del problema

El hombre, como protagonista central en toda su historia es un ser social por naturaleza, que ha vivido siempre en relación con su medio natural, desarrollándose en una. Siempre vino creando y construyendo un mundo de mitos, creencias, valores, supersticiones y expectativas, de acuerdo a sus necesidades y particulares vivencias e interacción con sus semejantes. Así, fue creando etnias, comunidades y ciudades; buscando y aprendiendo nuevas formas de mantener a su familia con los recursos que tenía en su entorno como la pesca, la caza y la agricultura. Desde esa condición se inició hasta llegar a este mundo moderno, de la industria, el comercio, la educación y la tecnología (Vargas, 2011).

Toda esta cultura creada por el hombre forma parte de la sociedad formada por él mismo y por ende tiene la necesidad de organizarse para mantener o mejorar esta cultura, dando lugar al término bien conocido de organizaciones. Según (Sánchez, 2008) entendemos por cultura “al conjunto de valores, creencias, conocimientos y formas de pensar que sirven de guía, que comparten los miembros de una organización y que son transmitidos de generación en generación”.

En tal sentido a nivel mundial la cultura organizacional refleja el modo de vida una organización, refleja las características que se observan y que no se observan como son el vestir, el comportamiento, el modo de hablar, su historia, sus creencias, los valores, mitos y rituales”. Esta cultura creada por el hombre y la organización de ella está ligada al pensamiento del hombre, al interés como individuo y como grupo social, y por lo tanto depende su transmisión y permanencia en el tiempo del talento que estos tengan, Esta organización se ve reflejado en todas las empresas transnacionales en diferentes rubros, y está ligado mucho a la acción que genera el área de gestión del talento humano incentivando a los colaboradores, a través de beneficios que la empresa viene dando, asimismo así mismo reconocimientos económicos y felicitaciones para su legajo personal.

Este escenario no solo se evidencia a nivel internacional si no que se puede visualizar más de cerca en las empresas públicas y privadas de nuestro país. Pero es evidente, que aún no hemos alcanzado a desarrollar la organizacional en todas las empresas ya que observamos aún sistemas, corporaciones, instituciones gubernamentales, organismos privados y grupos humanos que carecen de una cultura organizativa o de la falta de incentivos motivacionales a sus colaboradores. En tal sentido, urge una necesidad que el área de gestión del talento humano, desarrolle la actitud motivacional para alcanzar mejores resultados.

Para solucionar esta problemática que muchas organizaciones del mundo y en nuestro país como el Perú, están intentando de manera creciente realizar actividades que involucren habilidades en equipo, ya no individualmente cada uno por su lado sino buscando la integración de trabajo en equipo, conjugando destrezas, habilidades, conocimientos y motivaciones con un fin común, y ser este uno solo, una organización con nombre propio que se distingue como muchos otros. Por lo tanto, se puede considerar que para lograr estas virtudes el director o gerente

debe planificar, dirigir, organizar y evaluar el desempeño en cada puesto de trabajo designado a los trabajadores y con la finalidad de tomar decisiones serias con los recursos que posee la organización y muchas veces motivando (Robbins y Coulter, 2010,). De ahí que, las acciones de gestión del talento humano, debe apuntar a las necesidades prioritarias de la organización, valorando el amplio conocimiento que las personas han ido acumulando durante el devenir de sus vidas y que se han convertido en un poderoso recurso humano, promoviendo de esta manera su talento humano y de la forma como han ido potenciando en el mejoramiento de la cultura organizativa. A nivel nacional, en sus diversos niveles y modalidades, notamos que son tan diferentes, inmersos en una diversidad que se van manifestando por la incidencia de los valores, normas, religiosidad, creencias, cultura, contextos sociales en el cual se desenvuelven, conductas que los miembros de cada comunidad educativa expresan, el modo de vivir de cada comunidad, su raza, etc. Como nos da entender Sánchez (2008).

Esta problemática no es ajena a la institución en la cual se ha hecho el estudio, es decir en el programa 100 del ministerio de la mujer, en la que se evidencia un baja cultura organizacional que a pesar que las directivas están dadas por el gobierno y el ente que rige la institución, la cual se encarga de dar servicio gratuito de cobertura nacional a cargo de un equipo de profesionales especializados en brindar contención emocional, orientación e información en temas de violencia familiar y abuso sexual, con acceso desde cualquier teléfono fijo, público ó celular durante las 24 horas del día, por ello es necesario establecer un sistema de motivación a los trabajadores.

Por ello en pos de aportar en mejoras de dicha problemática presento un estudio que contribuirá con aportes importantes en beneficio de la institución, en tal sentido presenta el siguiente trabajo de investigación titulado Cultura organizacional y Motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer 2017

1.4.2. Formulación del problema

a. Problema General:

¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017?

b. Problemas Específicos:

Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre la innovación y correr riesgos y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre la atención al detalle y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación que existe entre la orientación a los resultados y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación que existe entre la orientación a la gente y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017?

Problema específico 5

¿Cuál es la relación que existe entre la orientación a los equipos y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017?

Problema específico 6

¿Cuál es la relación que existe entre la agresividad y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017?

Problema específico 7

¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017?

1.5 Hipótesis:

Hipótesis General:

Hipótesis General: Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Hipótesis específicas

Hipótesis 1: Existe relación entre la innovación y correr riesgos y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima, 2017.

Hipótesis 2: Existe relación entre la atención al detalle y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017.

Hipótesis 3: Existe relación entre la orientación a los resultados y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017.

Hipótesis 4: Existe relación entre la orientación a la gente y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Hipótesis 5: Existe relación entre la orientación a los equipos y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Hipótesis 6: Existe relación entre la agresividad y el desempeño laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Hipótesis 7: Existe relación entre la estabilidad y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

1.6 Objetivos:

Objetivo General:

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la innovación y correr riesgos y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la atención al detalle y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivo específico 3

Determinar la relación que existe entre la orientación a los resultados y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivo específico 4

Determinar la relación que existe entre la orientación a la gente y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivo específico 5

Determinar la relación que existe entre la orientación a los equipos y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivo específico 6

Determinar la relación que existe entre la agresividad y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima 2017.

Objetivo específico 7

Determinar la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer 2017.

II.- Marco metodológico

2.1 Variables

Definición conceptual de las variables

V1: Cultura organizacional:

Robbins (2010), es un sistema de significados compartidos por o entre los integrantes de una organización o entidad; Es la manera en que actúan los integrantes de un grupo u organización y que tiene su origen en un conjunto de creencias y valores compartidos, es decir es el grupo de normas o maneras de comportamiento que un grupo de personas han desarrollado a lo largo de los años, así como las necesidades y expectativas, creencias, políticas y normas aceptadas y practicadas por los miembros de la organización. Teniendo como finalidad potenciar la competitividad de las empresas. El mencionado autor le asigna siete dimensiones las cuales al ser combinadas y acopladas revelan la esencia de su cultura.

V2: Motivación laboral

Por su parte, Caporro (2010), aseveró: Que es un paso interno y propio de cada persona, muestra la interacción que se forma entre el individuo y el mundo ya que además sirve para regular la actividad del sujeto que radica en el cumplimiento de conductas hacia un plan u objetivo y meta que él supone necesario y anhelado. La motivación es una intervención, un punto o lugar intermedio entre la naturaleza del individuo y la forma de la ejecución de sus actividades, es por ello que requiere también desentrañar el de su eficiencia lo que manda hacia el logro de dichas actividades de manera que obtenga éxitos en su empeño.

Definición operacionalización de las variables

V1: Cultura organizacional:

Se medirá a través de un instrumento que toma en cuenta las dimensiones de la cultura organizacional de los trabajadores administrativos, 7 dimensiones y 25 indicadores de los cuales se obtuvieron 36 ítems en respuesta en la escala de Likert.

V2: Motivación laboral

Se medirá a través de un instrumento que toma en cuenta las dimensiones de desempeño laboral de los trabajadores administrativos 2 dimensiones: intrínseca y extrínseca y 6 indicadores de los cuales se obtuvieron 24 ítems en respuesta en la escala de Likert.

2.2. Operacionalización de la variable:

Tabla 1.

Matriz de operacionalización de la variable Cultura Organizacional

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos
Innovación y correr riesgos.	Innovación. Experiencia. Participación. Mejora. Alentar.	P1 al P6 Total: 6	Ordinal	(Baja) 36- 71
Atención al detalle	Empatía. Amabilidad. Escucha. Anticipar. Capacitación. Precisión.	P7 al P14 Total: 8	Nunca A (1)	(Media) 72- 107
Orientación a los resultados	Colaboración. Metas. Cumplimiento.	P15 al P20 Total: 6	A Veces B (2)	(Alta) 108- 144
Orientación a la gente	Orientación. Bienestar. Desarrollo.	P21 al P24 Total: 4	Casi Siempre C (3) Siempre D (4)	

Orientación los equipos	a	Cumplimiento. Equipos.	P25 al P29 Total: 5
Agresividad		Agresividad. Trato. Competitividad.	P30 al P33 Total: 4
Estabilidad		Confort Reconocer Estabilidad	P34 al P36 Total: 3

Nota: Tomado de Robbins (2009)

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable Motivación Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos	
Intrínseca	Interés	1,2,3,4	Ordinal	(Baja) 24- 55	
	Competencia	5,6,7,8			
	Logros	9,10,11,12		1 TD 2 D 3 I	(Media) 55- 87
	Status	13- 16		4 A 5 T A	
Extrínseca	Oportunidades de logro	17- 20		88-120	
	Recompensa de logro	21- 24			

Nota: Tomado de Caporro (2010)

2.3 METODOLOGÍA:

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

El método empleado para la presente investigación fue el hipotético deductivo. Método Hipotético deductivo según Bernal (2006) porque:

Consta de un proceso el cual parte de aseveraciones denominadas hipótesis y busca rechazar o aceptar tales hipótesis deduciendo a partir de ellas conclusiones las cuales deben ser comparadas con los hechos.

2.4 Tipo de estudio:

El tipo de estudio es descriptivo correlacional, descriptivo porque describirá la realidad tal cual es de la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer Lima 2017.

Al respecto, Hernández (2010) señaló: Los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”. (p. 80)

Soto (2015) refirió: “El propósito de los estudios correlacionales es hallar el grado de relación de dos o más variables. Las variables estudiadas deben corresponder a la misma unidad de análisis” (p. 54).

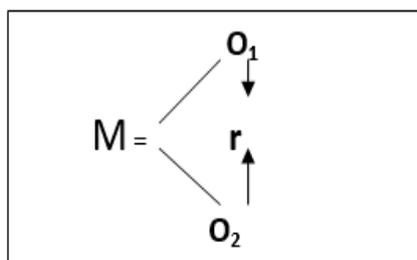


Figura 4. Diagrama del diseño correlacional

Dónde:

M : 146 trabajadores.

O1 : Observación sobre la variable Cultura organizacional

r : Relación entre variables. Coeficiente de correlación.

O2 : Observación sobre la variable motivación laboral

2.5 Diseño de investigación:

Es no experimental de corte transversal

Según (soto 2015) nos indicó que es no experimental un trabajo porque no realizó experimento alguno, no se aplicó ningún tratamiento o programa, es decir no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos. (p.53)

Hernández, Fernández y Baptista (2010) nos indican los estudios transversales son los que recogen sus datos en un momento único, con la finalidad de describir diferentes variables, conocer su incidencia e interrelación en el momento estudiado.

2.6 Población:

El presente trabajó fue llevado a cabo con una muestra representativa del total trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer el cual tiene una **población de 236 trabajadores.**

Muestra:

El tamaño de la muestra de estudio seleccionado fue de **146 trabajadores**, la muestra fue seleccionada en forma aleatoria y fue calculado mediante la aplicación de la fórmula para población finita que establece Moya (2010).

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Figura 5. Fórmula de muestreo, aleatorio estratificado.

Dónde:

- a) n: Tamaño de muestra calculado.
- b) N: Tamaño de la población en estudio.
- c) Z: Valor en tablas de distribución normal (Nivel de confianza de 95%)
- d) Z=1.96
- e) p: Proporción de estudiantes con desempeño adecuado (p=0.5)
- f) q: Proporción de estudiantes con desempeño inadecuado (q=0.5)
- g) e: Nivel de precisión fijado por el investigador. (e=5%=0.05)

El proceso de cálculo del tamaño de la muestra mediante la ecuación estadística se detalla en la Tabla 4.

Tabla 3

Calculo Estadístico de la muestra

Nivel de confianza (%)	95	$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$
Valor Critico en tabla Normal (Z)	1.96	
Tamaño de la población (N)	33	
p: proporción de desempeño adecuado	p=0.5	
q: proporción de desempeño inadecuado	q=0.5	
e: nivel de precisión fijado por el investigador	e=5%=0.05	

Nota: Fuente: Moya (2010) / Adaptado por el Investigador.

2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica e recolección de datos

Para el recojo de datos de las dos variables se utilizó la técnica de la encuesta mediante la aplicación de las escalas que tal como señalaron Sánchez y Reyes

(2006) sostuvieron que: las técnicas de recolección de datos son la forma de como el investigador recoge su información de la realidad a estudiar en función a los objetivos de la investigación, de tal manera que estas técnicas pueden ser directas o indirectas.

Instrumentos de recolección de datos

Para ambas variables se aplicó el cuestionario con escalamiento Likert de acuerdo a las dimensiones e indicadores operacionalizados oportunamente. Sánchez y Reyes (2006), “las escalas se emplean para medir opiniones y sobre todo actitudes sociales... la escala de Likert comprende una proposición que implica una opinión que puede ser cuantificada en una dimensión que va desde el total desacuerdo hasta el total acuerdo” (p.165).

Instrumento de la variable 1: Cultura Organizacional

Ficha técnica de la variable (1)

1. **Nombre:** Cuestionario para evaluar la Cultura Organizacional, consta de 36 ítems.
2. **Autor:** Luz Margot Diaz Tocas
3. **Ciudad:** Perú
4. **Objetivo de la evaluación:** Determinar la cultura organizacional que existe en los trabajadores del programa 100 del ministerio de la mujer Lima.
5. **Duración:** 30 minutos
6. **Aplicación:** Individual
7. **Contenido:** El instrumento es un cuestionario individual de 36 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

8. Escala de medición sigue:

1= Nunca

2= A veces

3= Casi siempre

4= Siempre

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos, a través de 1 profesional experto en metodología con el grado académico de Doctor. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 4.

Validez de contenido del instrumento de Cultura Organizacional por juicio de un experto.

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz	09834807	Aplicable

Fiabilidad:

La fiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, La confiabilidad del cuestionario que se aplicó a la variable de cultura organizacional fue estimada mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 5.
Fiabilidad del instrumento de la variable Cultura Organizacional.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.780	36

Nota: tomado del cuestionario Cultura Organizacional

Interpretación se observa que el Alfa de Cronbach de la variable cultura organizacional tiene un valor de 0.780 que equivale 78% de fiabilidad del instrumento lo que confirma que es el instrumento es altamente confiable.

Tabla 6.
Escalas y baremos de la variable: Cultura Organizacional.

Rango	Cultura Organizacional	Innovación y correr riesgos	Atención al detalle	Orientación a los resultados	Orientación a la gente	Orientación a los equipos	Agresividad	Estabilidad
Bajo	36 – 71	6 - 11	8 – 15	6 – 11	4 – 7	5 – 9	4 – 7	4 – 7
Media	72 – 107	12 – 17	16 – 23	12 – 17	8 – 11	10 – 14	8 – 11	8 – 11
Alto	108 - 144	16 - 24	24 - 32	18 – 24	12 - 16	15 - 20	12 – 16	12 – 16

Nota: tomado del cuestionario

Instrumento de la variable 2: Motivación laboral

Ficha técnica de la variable (2)

Nombre: Cuestionario para evaluar la motivación laboral,

Autor: Luz Margot Diaz Tocas

Ciudad: Perú

Objetivo de la evaluación:

Duración: 30 minutos

Aplicación: Individual

Contenido: El instrumento es un cuestionario individual de 24 ítems de respuesta múltiple según escala tipo Likert.

Escala de medición sigue:

1= Totalmente en desacuerdo	TD
2= En desacuerdo	D
3= Indiferente	I
4= De acuerdo	A
5= Totalmente de Acuerdo	TA

Validez:

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos, a través de 1 profesional experto en metodología con el grado académico de doctor. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 7.

Validez de contenido del instrumento de Motivación Laboral por juicio de un experto.

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Sebastián Sánchez Díaz	09834807	Aplicable

Fiabilidad:

La confiabilidad de los instrumentos está dada por la medida de consistencia interna, La fiabilidad del instrumento que se aplicó a la variable de motivación laboral fue estimado mediante el estadístico de confiabilidad Alfa de Cronbach, para ello se utilizó el paquete estadístico SPSS.

Se realizó una prueba piloto con 20 trabajadores, con el propósito de evaluar el comportamiento del instrumento en el momento de la toma de datos para la

consistencia del contenido. Asimismo, se utilizó la prueba de confiabilidad de alfa de cronbach para estimar la consistencia interna del cuestionario.

Tabla 8
Fiabilidad del instrumento de la variable Motivación Laboral.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.836	24

Nota: tomado del cuestionario Motivación Laboral

Interpretación se observa que el Alfa de Cronbach de la variable desempeño laboral tiene un valor de 0.836 que equivale 83,6% de fiabilidad del instrumento lo que confirma que es el instrumento es altamente confiable

Tabla 9.
Escalas y baremos de la variable: Motivación Laboral.

Rango	Motivación Laboral	Intrínseca	Extrínseca
Bajo	24 – 55	12 – 27	12 – 27
Medio	56 – 87	28 – 43	28 – 43
Alto	88 – 120	44 – 60	44 – 60

Nota: Tomado del cuestionario

2.8 Método de análisis de datos

Los resultados obtenidos fueron analizados a través de la estadística descriptiva y la estadística inferencial, después de obtenidos los datos cuantificados y ordenados por el software del SPSS; en primer lugar se obtuvo la validación de los instrumentos a través del juicio de un experto y para el nivel de fiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach para cada variable; la prueba de Normalidad de K – S por el tamaño de muestra los cuales se hizo una prueba no paramétrica; y teniendo en cuenta la significancia bilateral del K – S, la prueba de hipótesis se hará con la Rho de Spearman.

II. RESULTADOS

3.1. Análisis descriptivo de los resultados.

Tabla 10.

Tabla de frecuencias de la variable Cultura Organizacional

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	a	e		
Válido				
Malo	19	13,0	13,0	13,0
Regular	82	56,2	56,2	69,2
bueno	45	30,8	30,8	100,0
Total	146	100,0	100,0	

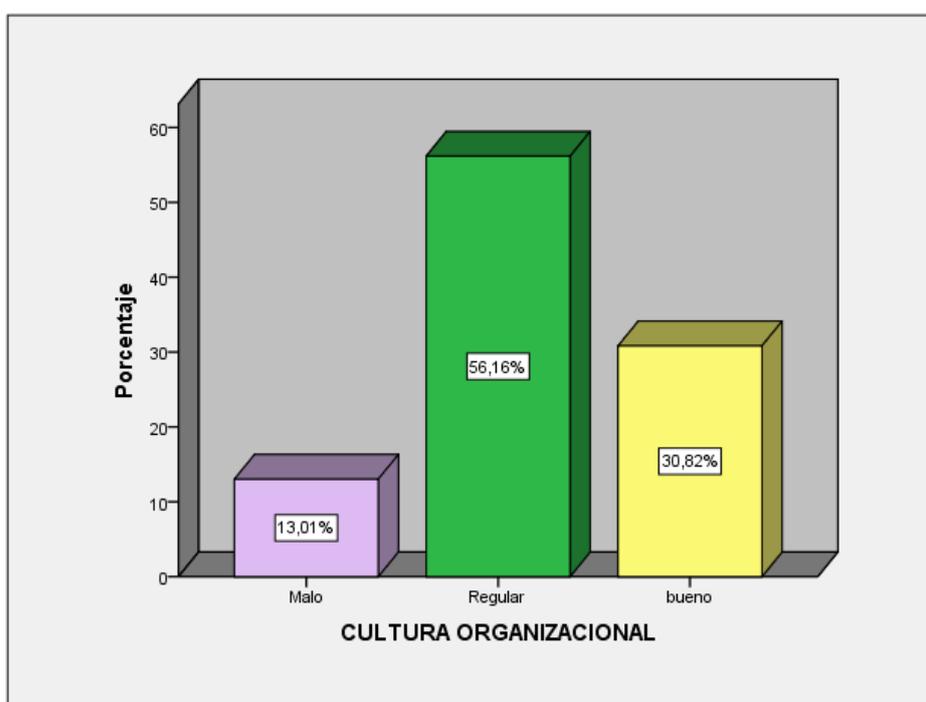


Figura 03 Grafica de barras sobre Cultura Organizacional.

Según la tabla 10 y la figura 03 se observa que la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles malo regular y bueno alcanzando un 56,16% de frecuencia relativa en el nivel regular, un 30,82% en un nivel bueno y un 13,01% en el nivel malo, ello evidencia que el mayor grado de concentración está en el nivel regular.

Tabla 11.

Tabla de frecuencias de la dimensión Innovación y Correr Riesgos de la variable Cultura Organizacional.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	15	10,3	10,3	10,3
	Regular	48	32,9	32,9	43,2
	bueno	83	56,8	56,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

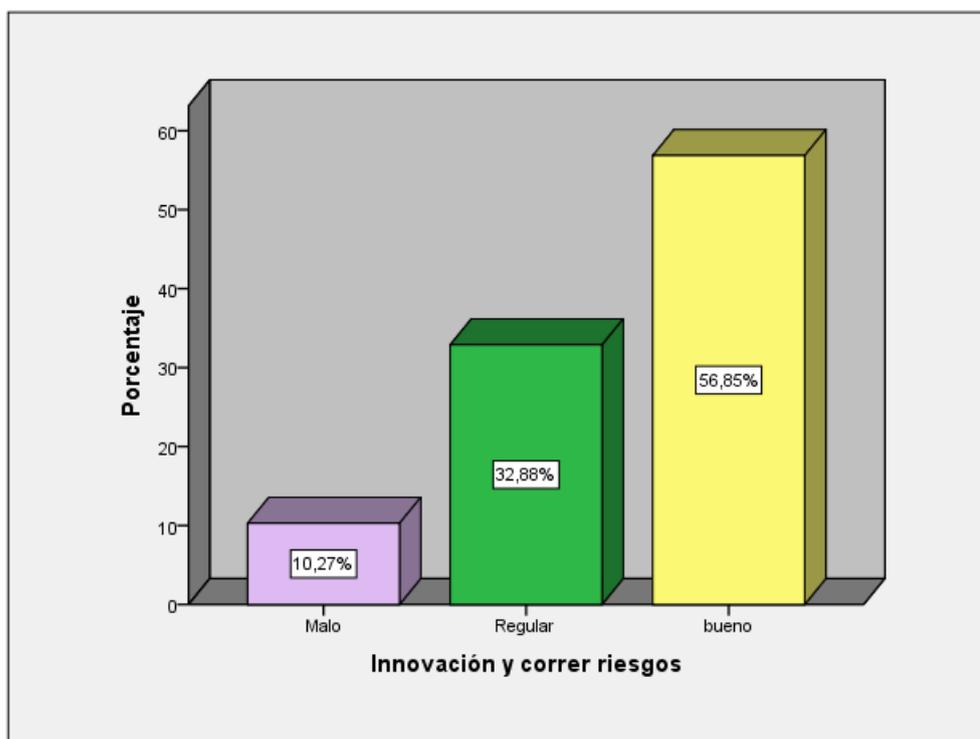


Figura 04 Grafica de barras sobre la dimensión Innovación y Correr Riesgos de la variable Cultura Organizacional.

Según la tabla 11 y la figura 04 se observa que la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles malo regular y bueno alcanzando un 32,88% de frecuencia relativa en el nivel regular, un 56,85% en un nivel bueno y un 10,27% en el nivel malo ello evidencia que el mayor grado de concentración está en el nivel bueno.

Tabla 12.

*Tabla de frecuencias de la dimensión Atención al
Detalle de la variable Cultura Organizacional.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	95	65,1	69,9	69,9
	Regular	41	28,1	30,1	100,0
	Total	136	93,2	100,0	
Perdidos	Sistema	10	6,8		
Total		146	100,0		

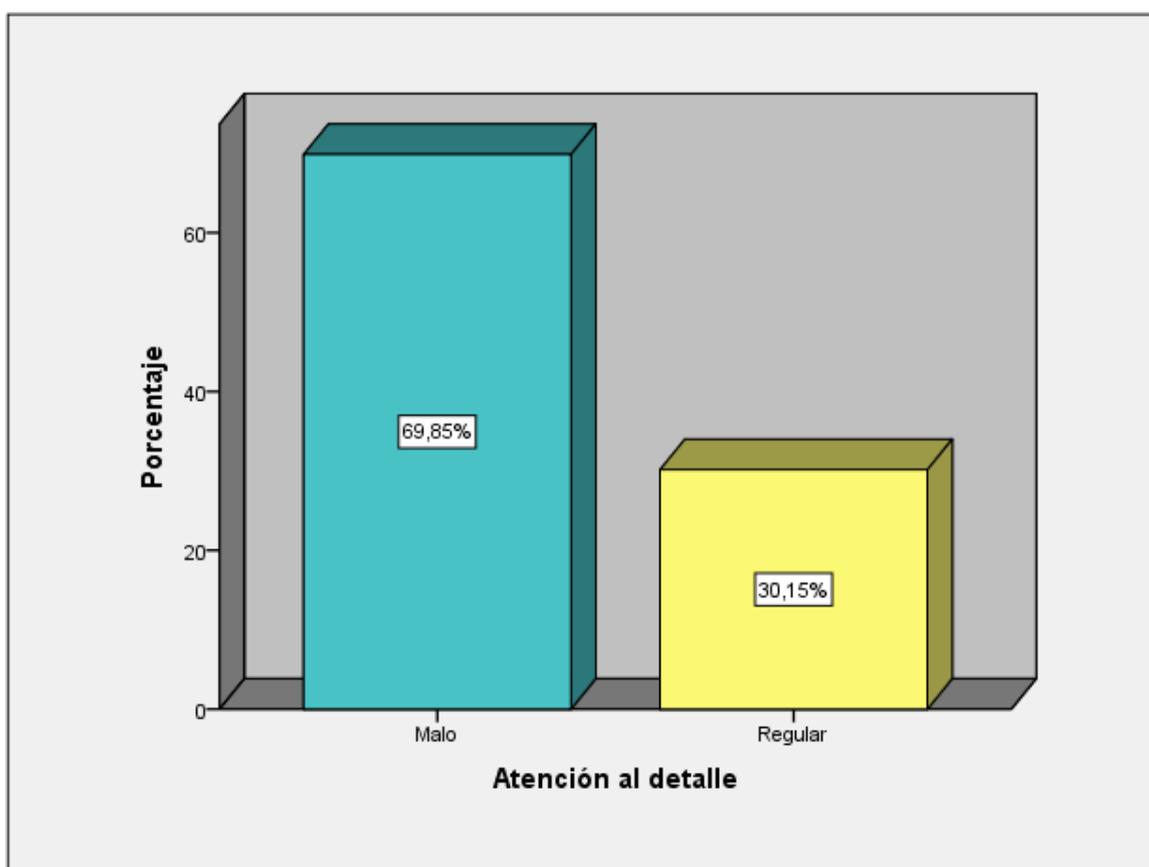


Figura 05 Grafica de barras sobre la dimensión Atención al Detalle de la variable Cultura Organizacional.

Según la tabla 12 y la figura 05 se observa que la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles pero se observa solo dos niveles, malo alcanzando un 69,85% de frecuencia relativa en el nivel regular, un 30,15% encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel malo.

Tabla 13.

Tabla de frecuencias de la dimensión Orientación a los Resultados de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	69	47,3	47,3	47,3
	Regular	56	38,4	38,4	85,6
	bueno	21	14,4	14,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

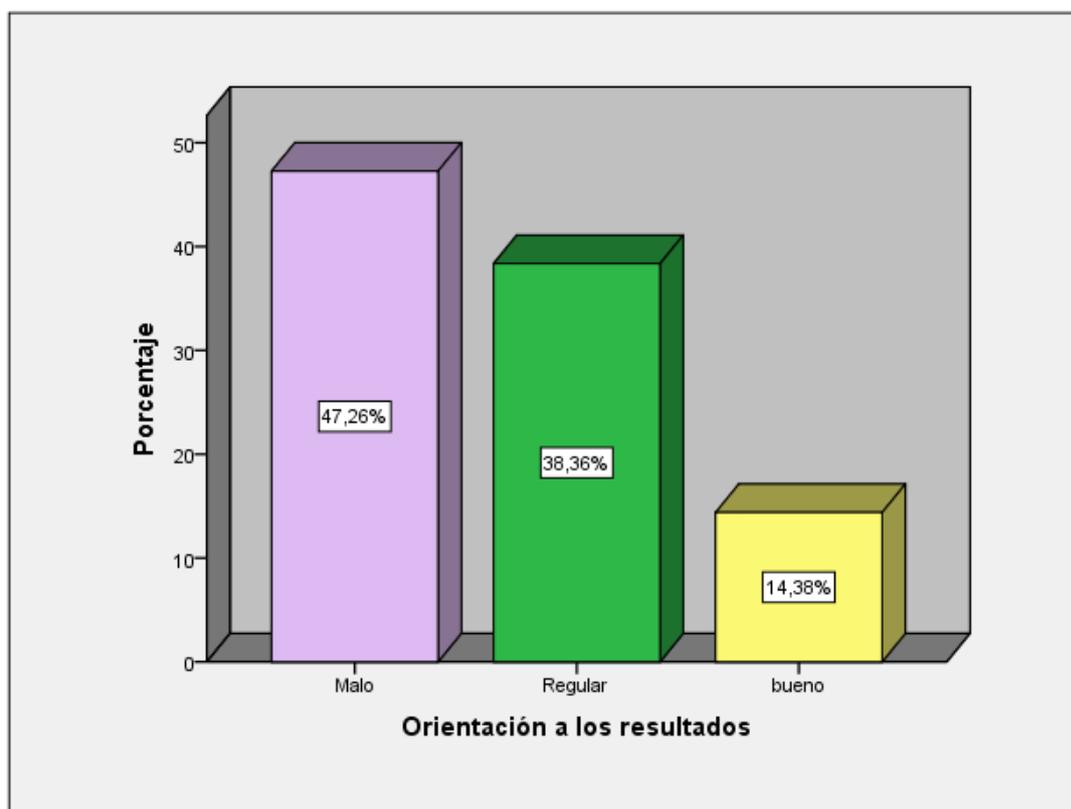


Figura 06 Grafica de barras sobre la dimensión Orientación a los Resultados de la variable Cultura Organizacional.

Según la tabla 13 y la figura 06 se observa que la dimensión orientación a los resultados de la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles evidenciándose un 47,26% de frecuencia relativa en el nivel malo, un 38,36% en un nivel medio y un 14,36% en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel malo.

Tabla 14.

Tabla de frecuencias de la dimensión Orientación a la Gente de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	16	11,0	11,0	11,0
	Regular	63	43,2	43,2	54,1
	bueno	67	45,9	45,9	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

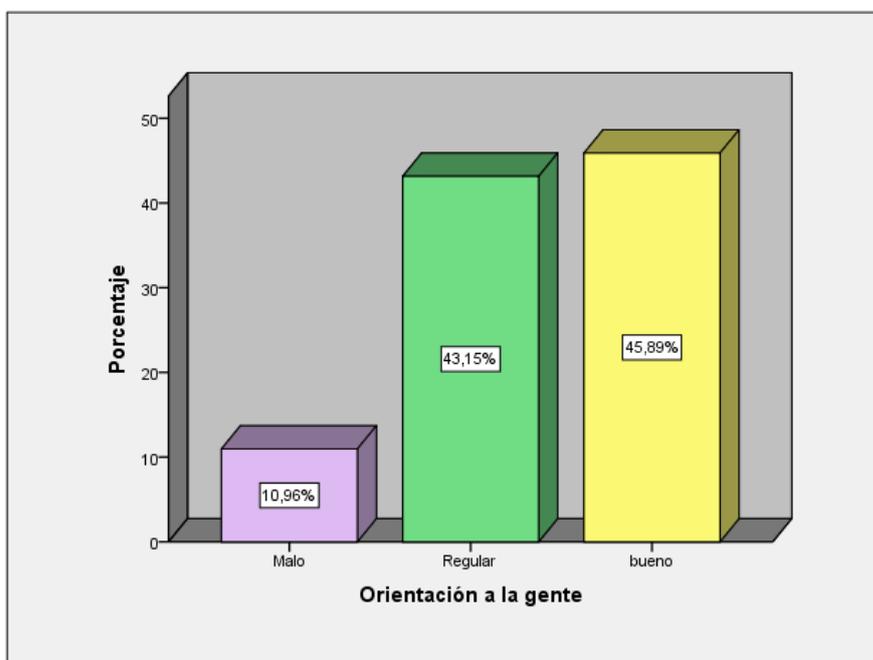


Figura 07 Grafica de barras sobre la dimensión Orientación a la Gente de la variable Cultura Organizacional.

Según la tabla 14 y la figura 07 se observa que la dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles evidenciándose un 10,96 % de frecuencia relativa en el nivel malo , un 43,16% en un nivel medio y un 45,89% en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel bueno.

Tabla 15.

Tabla de frecuencias de la dimensión Orientación a los Equipos de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	11	7,5	7,5	7,5
	Regular	72	49,3	49,3	56,8
	bueno	63	43,2	43,2	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

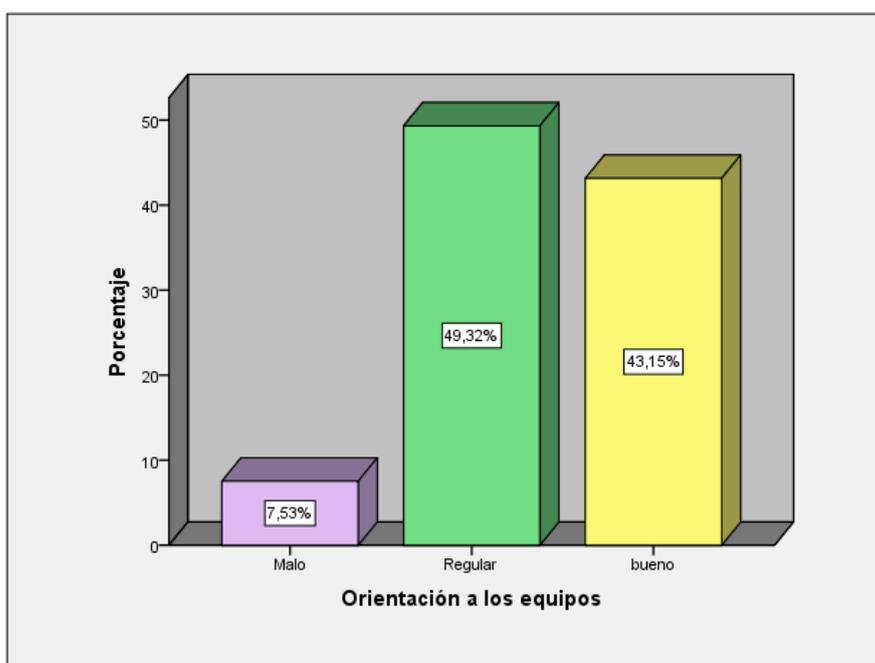


Figura 08 Grafica de barras sobre la dimensión Orientación a los equipos de la variable cultura organizacional.

Según la tabla 15 y la figura 08 se observa que la dimensión orientación a los equipos de la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles evidenciándose un 7,53 % de frecuencia relativa en el nivel malo , un 49,32% en un nivel medio y un 43,15% en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel regular.

Tabla 16.

Tabla de frecuencias de la dimensión Agresividad de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	28	19,2	19,2	19,2
	Regular	48	32,9	32,9	52,1
	bueno	70	47,9	47,9	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

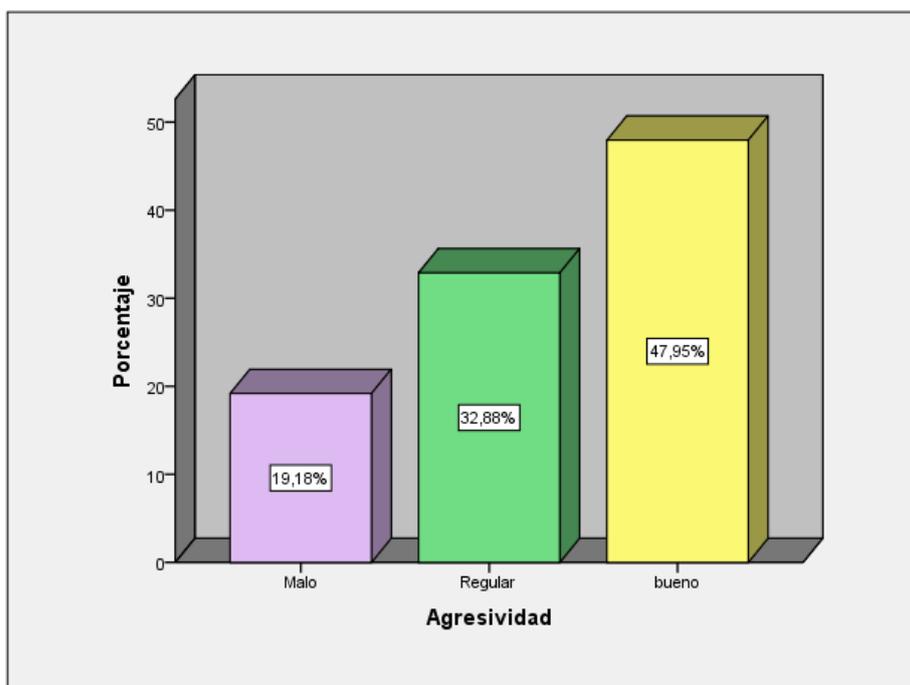


Figura 09 Grafica de barras sobre la dimensión Agresividad de la variable Cultura Organizacional.

Según la tabla 16 y la figura 09 se observa que la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles evidenciándose un 19,8 % de frecuencia relativa en el nivel malo , un 32,86% en un nivel medio y un b47,85% en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel bueno.

Tabla 17.

Tabla de frecuencias de la dimensión Estabilidad de la variable Cultura Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	18	12,3	12,3	12,3
	Regular	53	36,3	36,3	48,6
	bueno	75	51,4	51,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

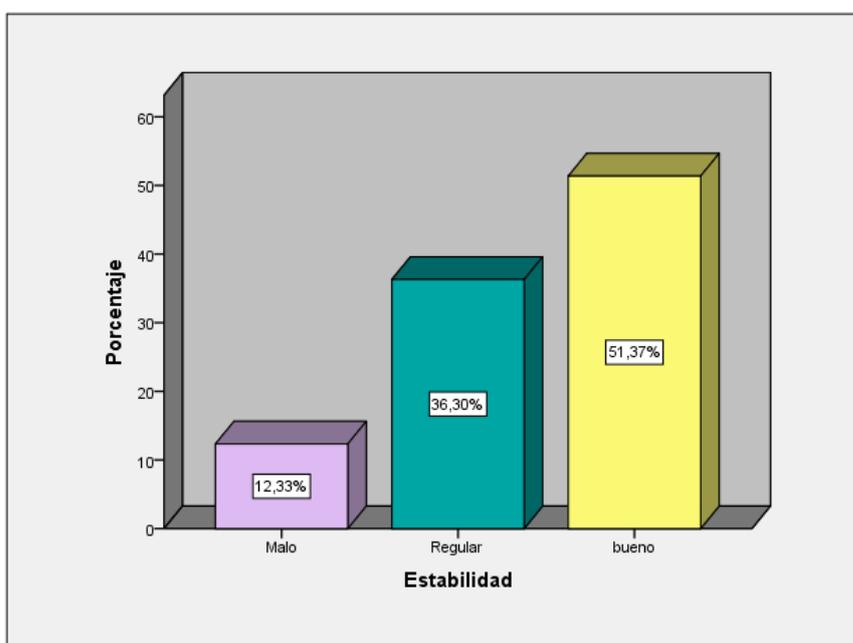


Figura 10 Gráfica de barras sobre la dimensión Estabilidad de la variable Cultura Organizacional.

Según la tabla 17 y la figura 10 se observa que la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional se ha baremado en tres niveles evidenciándose un 12,33 % de frecuencia relativa en el nivel malo , un 36,30% en un nivel medio y un 51,37% en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel bueno.

Tabla 18.

Tabla de frecuencias de la variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	34	23,3	23,3	23,3
	Regular	104	71,2	71,2	94,5
	bueno	8	5,5	5,5	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

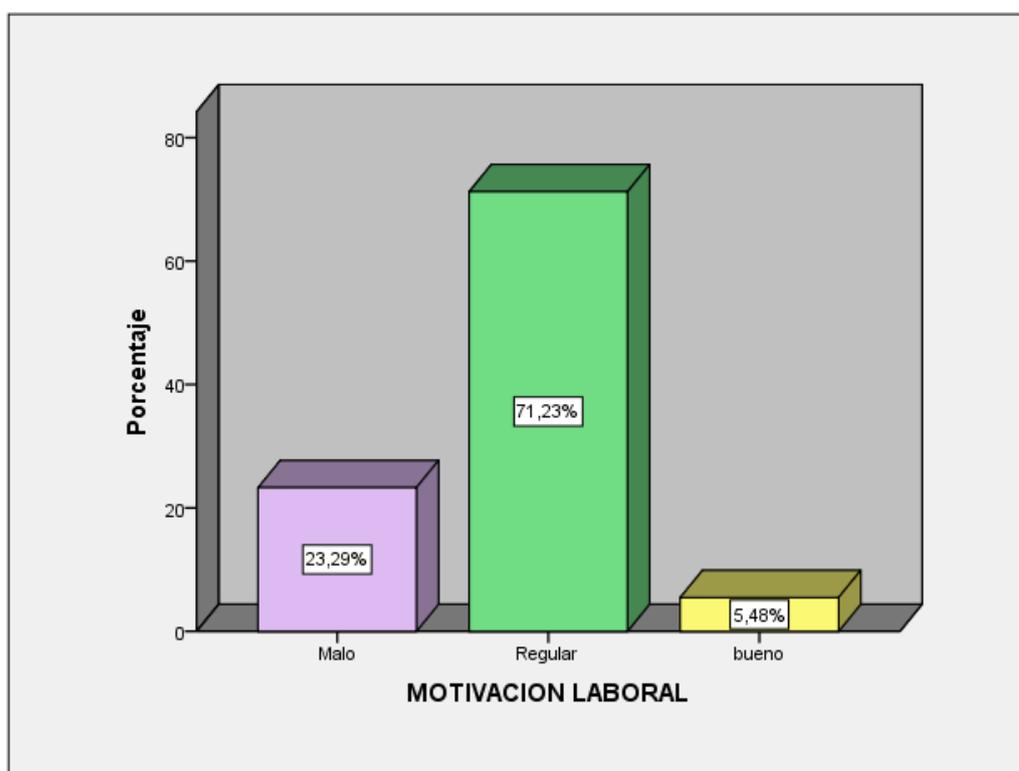


Figura 11 Gráfica de barras sobre la variable Motivación Laboral.

Según la tabla 18 y la figura 11 se observa que la variable motivación laboral se ha baremado en tres niveles evidenciándose un 23,29 % de frecuencia relativa en el nivel malo, un 71,23% en un nivel regular y un 5,48% en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel regular.

Tabla 19.

Tabla de frecuencias de la dimensión Intrínseca de la variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	17	11,6	11,6	11,6
	Regular	105	71,9	71,9	83,6
	bueno	24	16,4	16,4	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

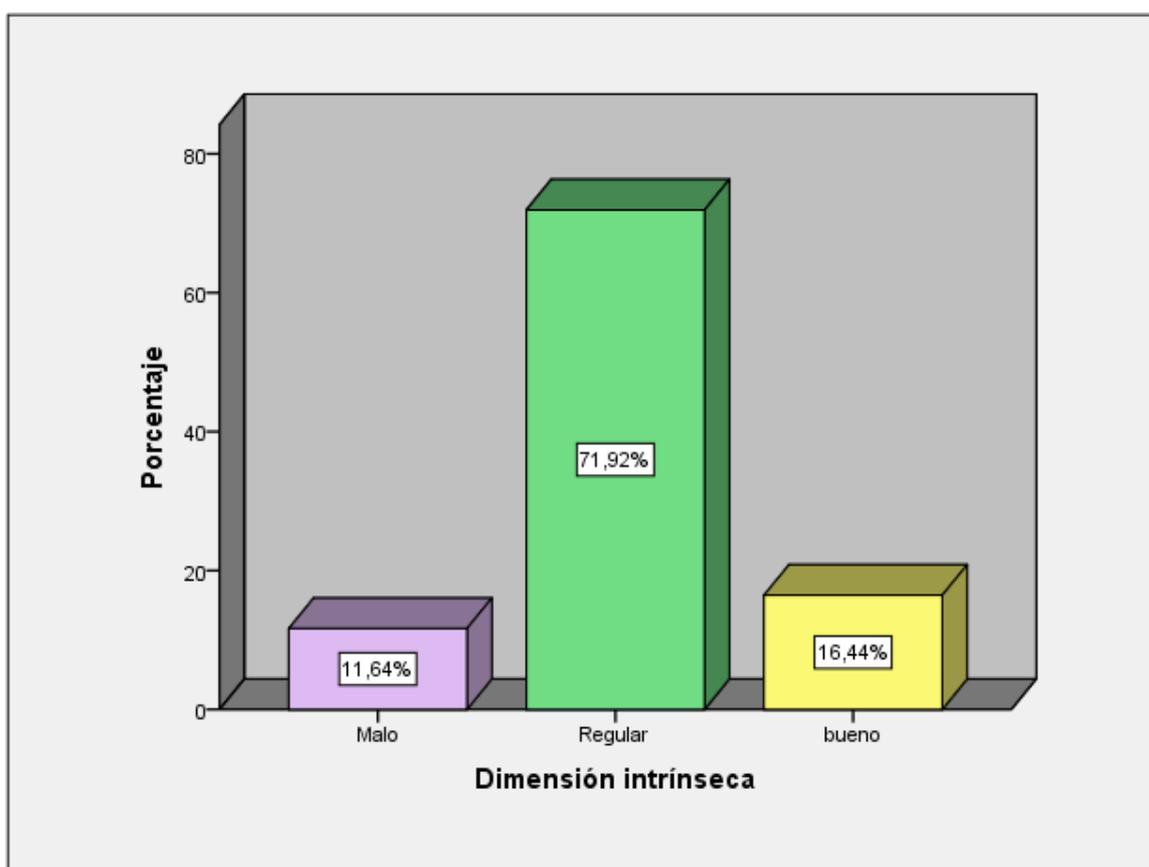


Figura 12 Grafica de barras sobre de la dimensión Intrínseca de la variable Motivación Laboral.

Según la tabla 19 y la figura 12 se observa que la dimensión intrínseca de la variable motivación laboral se ha baremado en tres niveles mostrando un 11,64 % de frecuencia relativa en el nivel malo , un 71,92% en un nivel regular y un 16,44 % en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel regular.

Tabla 20.

Tabla de frecuencias de la dimensión Extrínseca de la variable Motivación Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje	Porcentaje
		a	e	válido	acumulado
Válido	Malo	53	36,3	36,3	36,3
	Regular	86	58,9	58,9	95,2
	bueno	7	4,8	4,8	100,0
	Total	146	100,0	100,0	

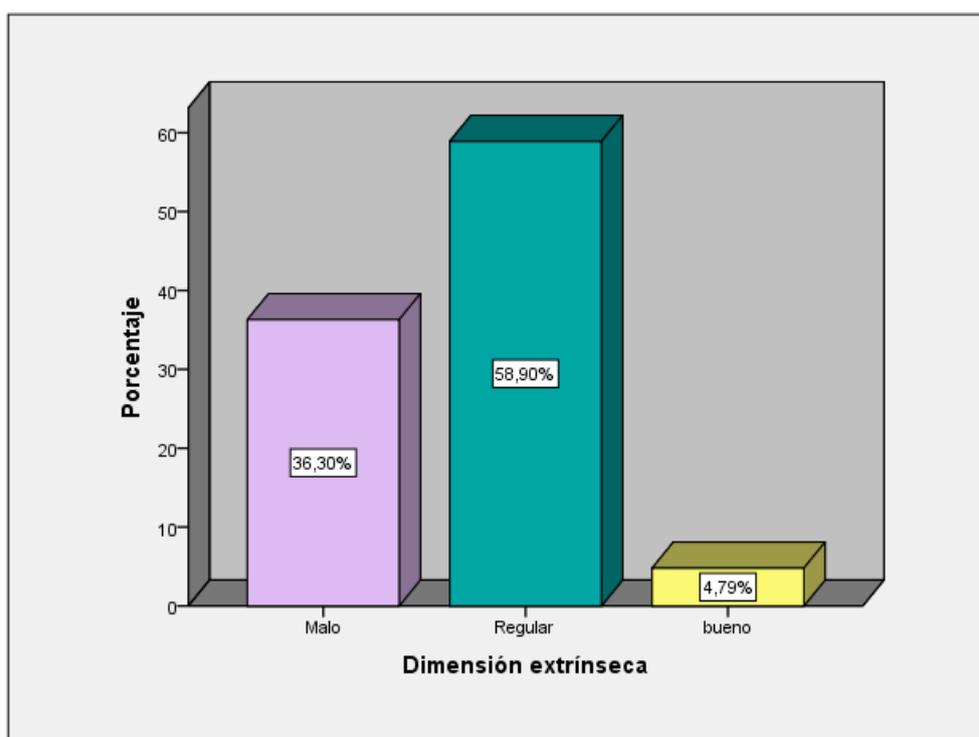


Figura 13 Gráfica de barras sobre la dimensión Extrínseca de la variable Motivación Laboral.

Según la tabla 20 y la figura 13 se observa que la dimensión extrínseca de la variable motivación laboral se ha categorizado en tres niveles mostrando un 36,30 % de frecuencia relativa en el nivel malo , un 56,90% en un nivel regular y un 4,79 % en el nivel bueno, encontrándose el mayor grado de concentración en el nivel regular, con un 58,90%

3.2. Tablas de doble entrada.

Tabla 21.

Tabla cruzada entre la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

		MOTIVACION LABORAL				
		Malo	Regular	bueno	Total	
CULTURA ORGANIZACIONAL	Malo	Recuento	18	1	0	19
		% del total	12,3%	0,7%	0,0%	13,0%
	Regular	Recuento	16	66	0	82
		% del total	11,0%	45,2%	0,0%	56,2%
	bueno	Recuento	0	37	8	45
		% del total	0,0%	25,3%	5,5%	30,8%
Total	Recuento	34	104	8	146	
	% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%	

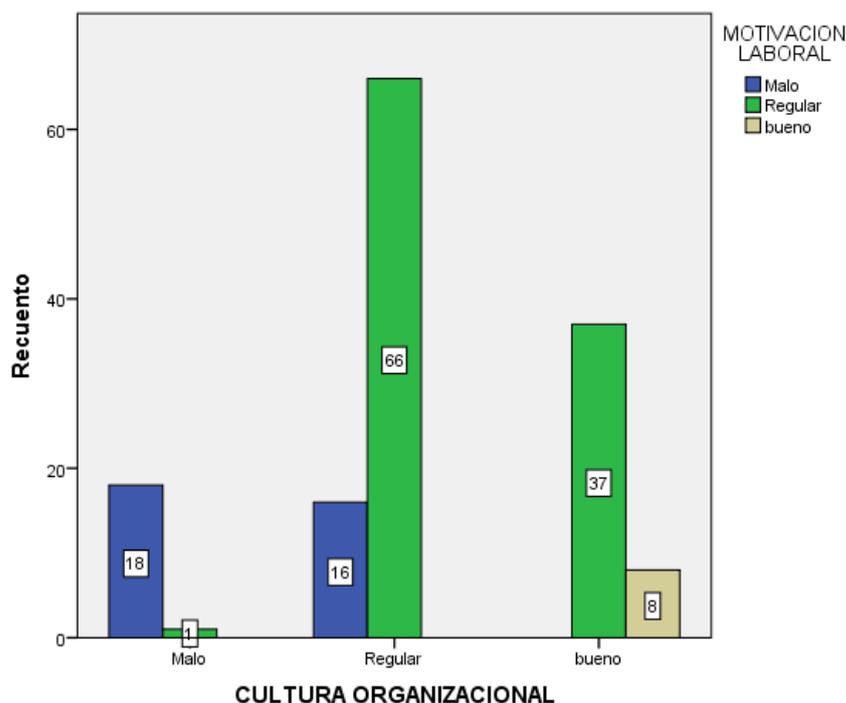


Figura 14 Gráfica de barras de la tabla cruzada entre la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

Según la tabla 21 y la figura 14 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 45,2% en un nivel regular de la cultura organizacional y motivación laboral, ello

implica que en la institución hay una regular cultura organizacional, ocasionada por una regular motivación laboral, y el menor porcentaje se evidencia en el nivel bueno para motivación laboral

Tabla 22.

Tabla cruzada entre la dimensión Innovación y Correr Riesgos de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

		MOTIVACION LABORAL				Total
		Malo	Regular	bueno		
Innovación y correr riesgos	Malo	Recuento	13	2	0	15
		% del total	8,9%	1,4%	0,0%	10,3%
	Regular	Recuento	16	32	0	48
		% del total	11,0%	21,9%	0,0%	32,9%
	bueno	Recuento	5	70	8	83
		% del total	3,4%	47,9%	5,5%	56,8%
Total	Recuento	34	104	8	146	
	% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%	

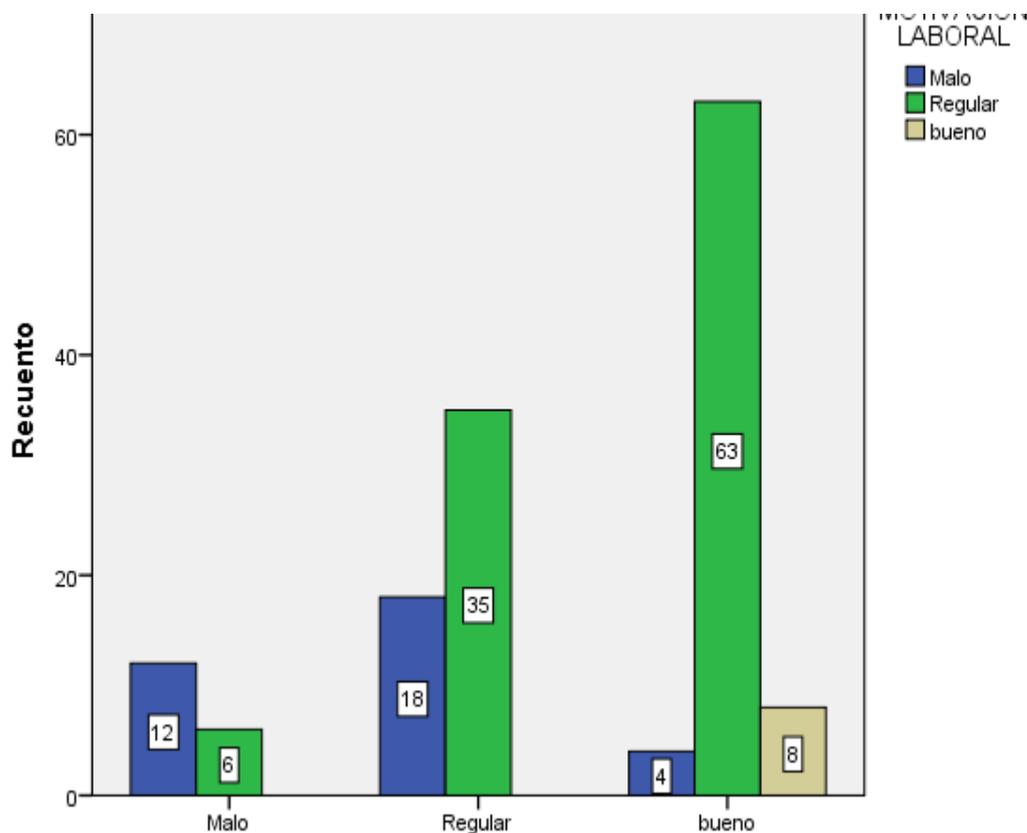


Figura 15 Grafica de barras de la tabla cruzada entre la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

Según la tabla 22 y la figura 15 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 47,9% en un nivel de bueno para la cultura organizacional y regular para la motivación laboral. Motivación laboral, ello implica que en indica que institución hay una regular cultura organizacional, ocasionada por una regular motivación laboral, y el menor porcentaje se evidencia en el nivel bueno para motivación laboral

Tabla 23.

Tabla cruzada entre la dimensión Orientación a los Equipos de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

		MOTIVACION LABORAL				
		Malo	Regular	bueno	Total	
Orientación a los equipos	Malo	Recuento	9	2	0	11
		% del total	6,2%	1,4%	0,0%	7,5%
	Regular	Recuento	22	49	1	72
		% del total	15,1%	33,6%	0,7%	49,3%
	bueno	Recuento	3	53	7	63
		% del total	2,1%	36,3%	4,8%	43,2%
Total	Recuento	34	104	8	146	
	% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%	

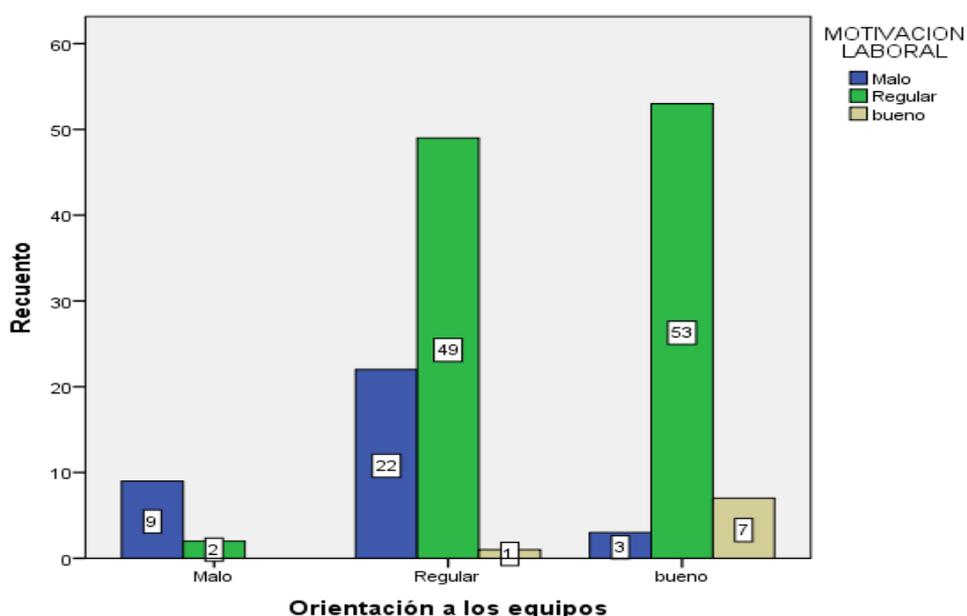


Figura 16 Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión Orientación a los Equipos de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

Según la tabla 23 y la figura 16 se observa que el mayor porcentaje de cruce esta en 47,9% en un nivel de bueno para la cultura organizacional y regular para la motivación laboral. Y bueno para orientación a los equipos, ello implica que en indica que institución hay una regular cultura organizacional, ocasionada por una regular motivación laboral, y el menor porcentaje se evidencia en el nivel bueno para motivación laboral

Tabla 24.

Tabla cruzada entre la dimensión Orientación al Detalle de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral.

		MOTIVACION LABORAL				
		Malo	Regular	bueno	Total	
Atención al detalle	Malo	Recuento	28	66	1	95
		% del total	20,6%	48,5%	0,7%	69,9%
	Regular	Recuento	0	34	7	41
		% del total	0,0%	25,0%	5,1%	30,1%
Total		Recuento	28	100	8	136
		% del total	20,6%	73,5%	5,9%	100,0%

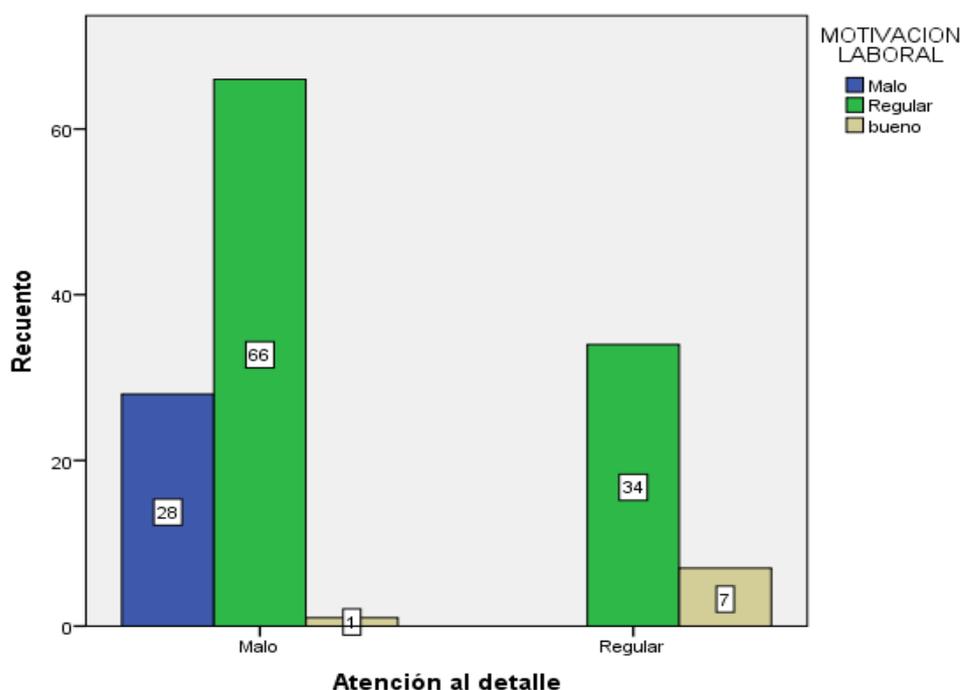


Figura 17 Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión Atención al Detalle de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

Según la tabla 24 y la figura 17 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 48,5% en un nivel de malo para la atención al detalle y regular para la motivación laboral. Y bueno para orientación a los equipos, ello implica que en indica que institución hay una regular cultura organizacional, ocasionada por una regular motivación laboral, y el menor porcentaje se evidencia en el nivel bueno para motivación laboral

Tabla 25.

Tabla cruzada entre la dimensión Agresividad de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral.

		MOTIVACION LABORAL				Total
		Malo	Regular	bueno		
Agresividad	Malo	Recuento	17	11	0	28
		% del total	11,6%	7,5%	0,0%	19,2%
	Regular	Recuento	15	32	1	48
		% del total	10,3%	21,9%	0,7%	32,9%
	bueno	Recuento	2	61	7	70
		% del total	1,4%	41,8%	4,8%	47,9%
Total		Recuento	34	104	8	146
		% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%

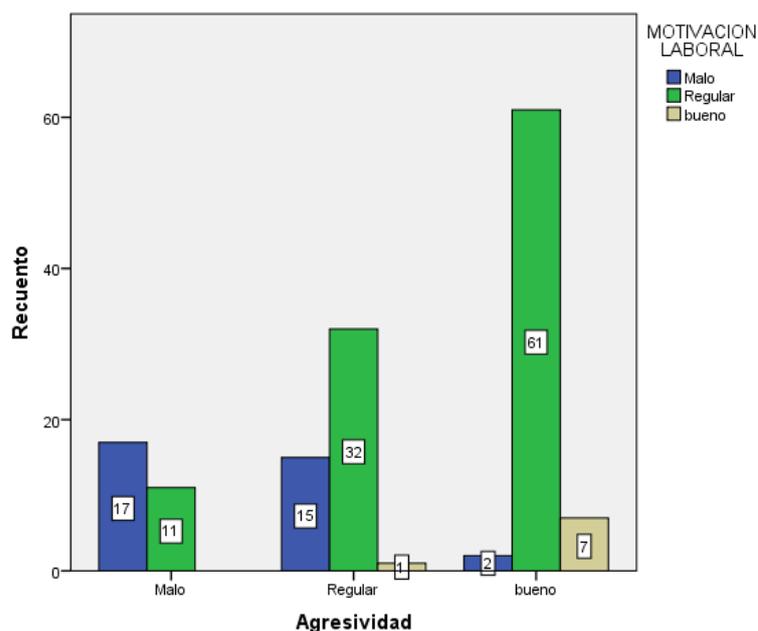


Figura 18 Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión Atención al Detalle de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

Según la tabla 25 y la figura 18 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 41,8% en un nivel de bueno la dimensión agresividad, es decir no presenta agresividad y el más bajo porcentaje en un nivel de malo para la atención a la agresividad para una buena motivación laboral.

Tabla 26.

Tabla cruzada entre la dimensión Estabilidad de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral.

		MOTIVACION LABORAL				
		Malo	Regular	bueno	Total	
Estabilidad	Malo	Recuento	12	6	0	18
		% del total	8,2%	4,1%	0,0%	12,3%
	Regular	Recuento	18	35	0	53
		% del total	12,3%	24,0%	0,0%	36,3%
	bueno	Recuento	4	63	8	75
		% del total	2,7%	43,2%	5,5%	51,4%
Total		Recuento	34	104	8	146
		% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%

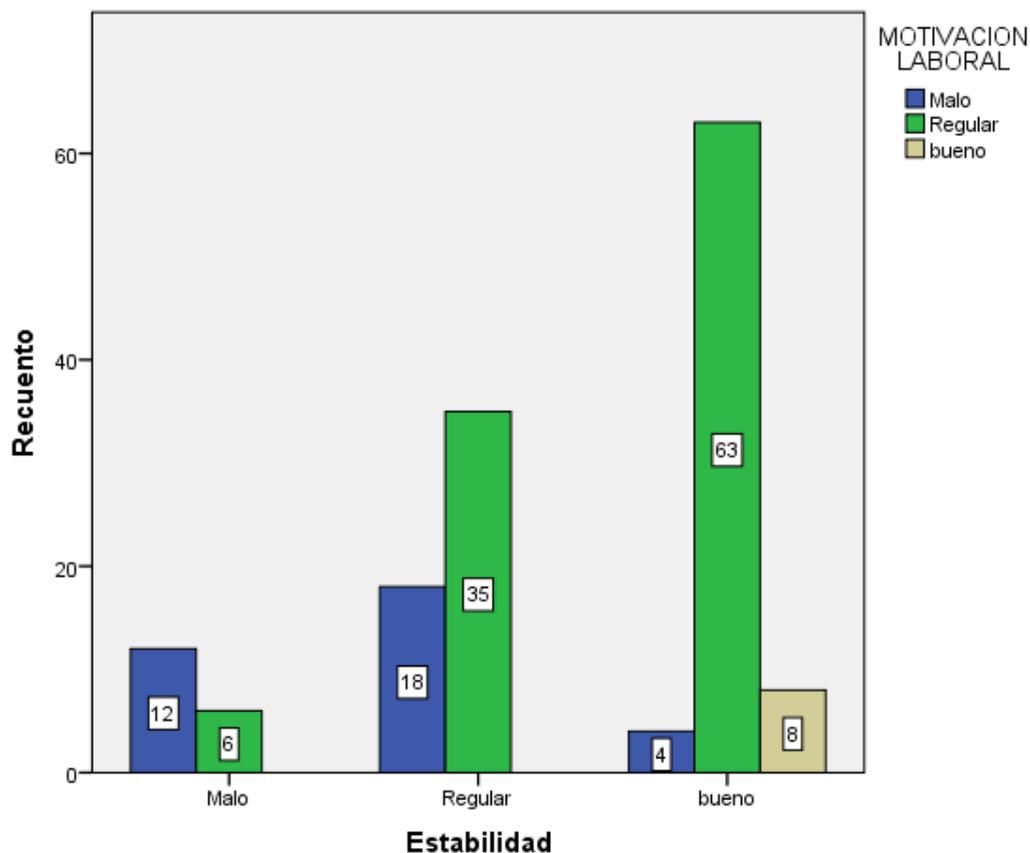


Figura 19 Grafica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión Estabilidad de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

Según la tabla 26 y la figura 19 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 43,2% en un nivel de bueno la dimensión estabilidad y regular motivación laboral, es decir presenta estabilidad y el más bajo porcentaje en un nivel de malo de estabilidad, desdecir cuando la estabilidad mala es cero existe una motivación laboral buena.

Tabla 27.

Tabla cruzada entre la dimensión Orientación a los Resultados de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral.

			MOTIVACION LABORAL			
			Malo	Regular	Bueno	Total
Orientación a los resultados	Malo	Recuento	32	37	0	69
		% del total	21,9%	25,3%	0,0%	47,3%
	Regular	Recuento	2	52	2	56
		% del total	1,4%	35,6%	1,4%	38,4%
	bueno	Recuento	0	15	6	21
		% del total	0,0%	10,3%	4,1%	14,4%
Total		Recuento	34	104	8	146
		% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%

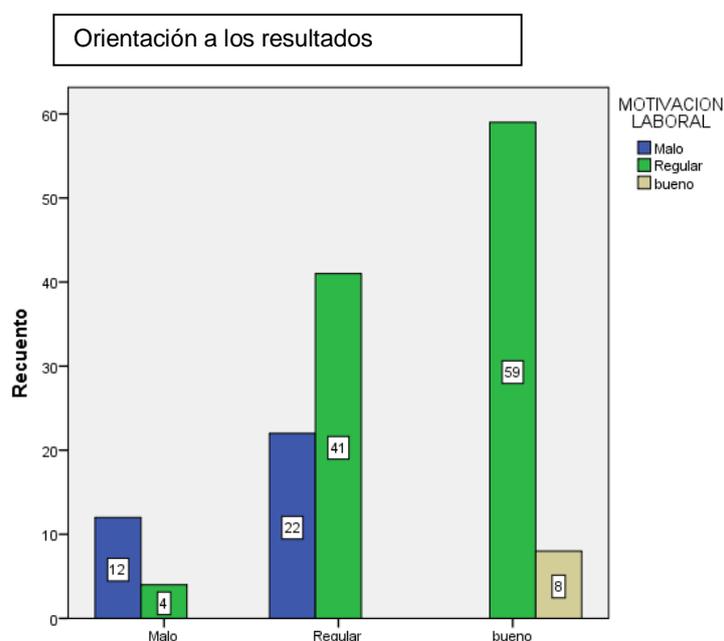


Figura 20 Gráfica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión Orientación a los Detalles de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

Según la tabla 27 y la figura 20 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 35,5% en un nivel de regular para la dimensión orientación a los detalles y regular motivación laboral y el más bajo porcentaje en un nivel de malo de orientación a los detalles, desdecir cuando la orientación a los detalles es mala, existe una motivación laboral buena.

Tabla 28.

Tabla cruzada entre la dimensión Orientación a la Gente de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral.

		MOTIVACION LABORAL				
			Malo	Regular	bueno	Total
Orientación a la gente	Malo	Recuento	12	4	0	16
		% del total	8,2%	2,7%	0,0%	11,0%
	Regular	Recuento	22	41	0	63
		% del total	15,1%	28,1%	0,0%	43,2%
	bueno	Recuento	0	59	8	67
		% del total	0,0%	40,4%	5,5%	45,9%
Total	Recuento	34	104	8	146	
	% del total	23,3%	71,2%	5,5%	100,0%	

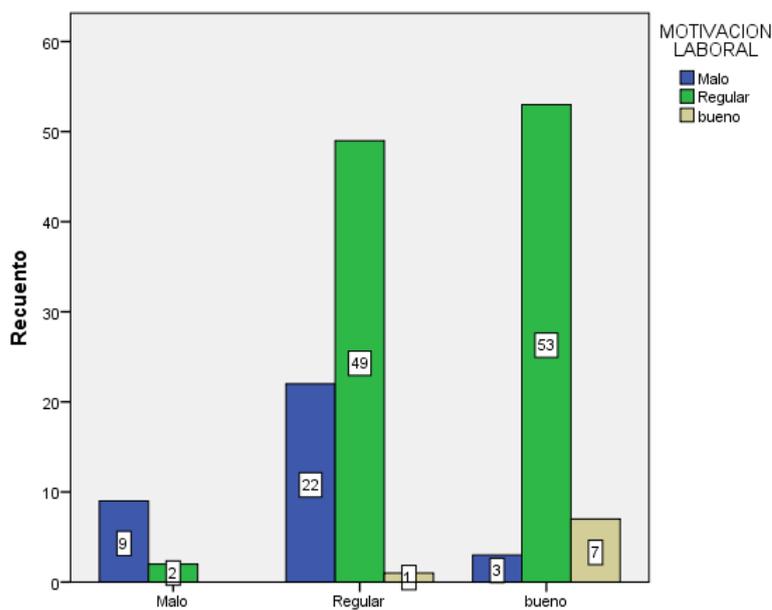


Figura 21 Gráfica de barras de la tabla cruzada entre la dimensión Orientación a los Detalles de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

Según la tabla 28 y la figura 21 se observa que el mayor porcentaje de cruce está en 40, 4% en un nivel de regular para la dimensión orientación a la gente y regular motivación laboral y el más bajo porcentaje en un nivel de malo de orientación a los detalles, es decir cuando la orientación a los detalles es mala, existe una motivación laboral buena.

3.3. Resultados inferenciales

Tabla 29:

Prueba de normalidad.

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	sig
CULTURA	,312	136	,000
ORGANIZACIONAL			
Innovación y correr riesgos	,361	136	,000
Atención al detalle	,442	136	,000
Orientación a los resultados	,276	136	,000
Orientación a las personas	,313	136	,000
Orientación a los equipos	,297	136	,000
Agresividad	,314	136	,000
Estabilidad	,336	136	,000
MOTIVACION LABORAL	,411	136	,000
Dimensión intrínseca	,379	136	,000
Dimensión extrínseca	,369	136	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación.

Se observa que la significancia es 0.00 el cual es menor que el p valor, lo que implica que los datos no tienen distribución normal, por lo tanto, se debe realizar una prueba de hipótesis no paramétrica, y en este caso por tratarse de una correlación se usara el coeficiente de rho de Spearman.

Contrastación de Hipótesis

Hipótesis general

Ha. La cultura organizacional se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La cultura organizacional no se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer, Lima

Tabla 30

Correlación entre la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

		Cultura Organizacional		Motivación Laboral	
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL	Coeficiente de correlación	1,000	,635**	
		Sig. (bilateral)	.	,000	
		N	146	146	
	MOTIVACION LABORAL	Coeficiente de correlación	,635**	1,000	
		Sig. (bilateral)	,000	.	
		N	146	146	

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.635, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 63,5% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 1

Ha. La dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional no se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Tabla 31

Correlación entre la dimensión Innovación y Correr Riesgos de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

			Motivación Laboral	Innovación y correr riesgos
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,549**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Innovación y correr riesgos	Coeficiente de correlación	,549**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.549, lo que implica que y tiene una correlación positiva moderada de 54,9% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 2

Ha. La dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional no se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Tabla 32

Correlación entre la dimensión Atención al Detalle de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

			Motivación Laboral	Atención al detalle
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,417**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	136
	Atención al detalle	Coefficiente de correlación	,417**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	136	136

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.417, lo que implica que y tiene una correlación positiva moderada de 41, 7% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 3

Ha. La dimensión Orientación a los resultados de la variable cultura organizacional se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer, Lima.

Ho. La dimensión Orientación a los Resultados de la variable Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con la variable Motivación Laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Tabla 33

Correlación entre la dimensión Orientación a los Resultados de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

			Motivación Laboral	Orientación a los resultados
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Orientación a los resultados	Coeficiente de correlación	,562**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.562, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión Orientación a los resultados tiene una correlación positiva moderada de 56,2% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 4

Ha. La dimensión Orientación a la Gente de la variable Cultura Organizacional se relaciona significativamente en la Motivación Laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional no se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Tabla 34

Correlación entre la dimensión Orientación a la Gente de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

		Motivación		
		Laboral	Orientación a la gente	
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,593**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
Orientación a la gente	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	,593**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.593, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a la gente tiene una correlación positiva moderada de 59,3% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 5

Ha. La dimensión Orientación a los equipos de la variable cultura organizacional se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La dimensión Orientación a los equipos de la variable cultura organizacional no se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Tabla 35

Correlación entre la dimensión Orientación a los Equipos de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

			Motivación Laboral	Orientación a los equipos
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,478**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
	Orientación a los equipos	Coeficiente de correlación	,478**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 6

Ha. La dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional no se relaciona significativamente en la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer, Lima.

Tabla 36

Correlación entre la dimensión Estabilidad de la variable Cultura Organizacional y la variable Motivación Laboral

			Motivación	
			Laboral	Estabilidad
Rho de Spearman	Motivación Laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,510**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	146	146
Estabilidad	Estabilidad	Coeficiente de correlación	,510**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	146	146

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específica 7

Ha. La dimensión Agresividad de la variable Cultura Organizacional se relaciona significativamente con la variable Motivación Laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Ho. La dimensión Agresividad de la variable Cultura Organizacional no se relaciona significativamente con la variable Motivación Laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima.

Tabla 37

Correlación entre la dimensión Agresividad de la variable Cultura Organizacional y Motivación Laboral

		MOTIVACION	
		LABORAL	Agresividad
Rho de Spearman	MOTIVACION	Coeficiente de	1,000
	LABORAL	correlación	,526**
		Sig. (bilateral)	.
		N	146
	Agresividad	Coeficiente de	,526**
		correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000

N	146	146
---	-----	-----

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

Interpretación

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

IV DISCUSIÓN

Como primer resultado se obtienen que existe una correlación *entre la variable cultura organizacional y motivación laboral* con un *rho* de Spearman de 0.635, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 63,5% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Esto es respaldado por Rivas y Samra (2016), presentaron en la Universidad de Oriente -Venezuela, la tesis titulada “La Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral del personal adscrito al centro clínico quirúrgico divino niño C.A.”; el objetivo general de la investigación fue analizar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al C.C.Q. Divino Niño C.A, el cual llegaron a la conclusión que existe una relación entre cultura organizacional y motivación laboral alcanzando una relación directa de 75% de correlación según el coeficiente de Spearman, observamos que hay similitud en cuanto a las correlaciones en ambos casos una alta correlación

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y motivación laboral de Spearman de 0.549, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 54,9% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna a su vez dos respaldo tanto como por Rivas y Samra (2016) y Sum (2015), presento en la Universidad Rafael Landivar en Quetzaltenango – Guatemala; la tesis titulada “Motivación y desempeño laboral presente en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”; El objetivo general de la investigación fue comprobar que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es alto para su desempeño en la organización, la investigación realizada es de tipo descriptivo y se utilizó una prueba psicométrica para medir el nivel de motivación y una escala de Likert para establecer el grado del desempeño laboral que tienen los

colaboradores, la metodología utilizada fue el método deductivo, de alcance correlacional con un diseño no experimental; asimismo, su teoría se fundamentó por la motivación por Maslow con su teoría de la motivación de las necesidades y la variable cultura organizacional se respalda en la teoría de Alvarado (2008) los resultados obtenidos durante la investigación determina que la motivación se relaciona con el desempeño laboral de los colaboradores, según su coeficiente de correlación alcanzan un 76.7% de correlación significativa directa el cual se observa que alcanzan un porcentaje de 76.7%, aunque en esta oportunidad se está comparando con una de las dimensiones pero también existe una correlación alta, esto implica que las dos variables están correlacionadas de una manera positiva y directa.

De lo observado se evidencia que existe correlación entre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.417, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 41,7% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, de ello se deduce que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, por otro lado Gallegos (2015) en la Universidad de Quito, hizo un estudio sobre la relación que tiene la cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la empresa textil “San Pedro” en la ciudad de Quito, la cual tiene como principal objetivo hallar la correlación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en los trabajadores, se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, utilizando el método hipotético deductivo, a través de un trabajo correlacional entre las dos variables mencionadas, en un diseño no experimental, sus teóricos que respaldan este trabajo son Capelli (2003) y Maldonado, Navarro y Radillo (2006), arribo al siguiente resultado, que la cultura organizacional depende del liderazgo, trabajo en equipo, comunicación y claridad, cada uno de estos puntos, produce que los empleados se involucren y se motiven en su trabajo. Las mayores correlaciones de cultura con el desempeño laboral las podemos ver en las siguientes preguntas: Motivación por responsabilidades tiene un coeficiente de correlación de 0,680; Trabajo en Equipo ayuda a desarrollar aptitudes positivas que contagia a los demás

tiene un coeficiente de correlación de 0.590; ambiente participativo y apertura a sugerencias 0,610, si bien en este caso la segunda variable no coincide, pero vemos que la cultura organizacional tiene que ver mucho como desempeño laboral, motivación laboral y otros que realmente motiva establecer similitudes y diferencias

En cuanto a los otros resultados se obtiene que existe una correlación entre la dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y motivación laboral de Spearman de 0.562, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los resultados tiene una correlación positiva moderada de 56,2% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa por que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; asimismo, Vásquez (2010), presentó en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas- Venezuela, la tesis titulada “La cultura organizacional presente en Dayco Telecom C.A. una estrategia para el fortalecimiento del estilo daycohost a través de su liderazgo gerencial”; El objetivo general de la investigación fue definir una estrategia para el fortalecimiento de esa cultura existente a través del liderazgo presente en la organización, la investigación realizada es tipo descriptivo con un diseño no experimental, bajo el enfoque cuantitativo, su respaldo teórico fue Schein (1988), para el recojo de datos aplicó un cuestionario de 46 preguntas cerradas; se seleccionó una muestra estadísticamente representativa de 85 empleados de los distintos departamentos de Dayco Telecom y en sus conclusiones manifiesto que es 84% de preponderancia que la cultura organizacional es importante en la institución, en este caso se trata de una variable con un tratamiento descriptivo, el cual el cual hay relevancia en la importancia de la variable.

La Correlación entre la dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional y motivación laboral De lo observado se evidencia que existe una correlación de Spearman de 0.593, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a la gente tiene una correlación positiva moderada de 59,3% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa

porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, ante esto se respalda con Delgado (2010) presento la tesis "La cultura organizacional como detonante en el desempeño empresarial" en la ciudad de Guadalajara-México el año 2009, tuvo como objetivo, formular un modelo que represente las intervenciones que incrementen los resultados empresariales con mayor probabilidad, para lo cual realizó un análisis teórico y conceptual de la cultura organizacional y su desempeño manifestado por su productividad, llegando a una conclusión de correlación 58% estableciendo una correlación directa entre las dos variable, en este caso hablamos de desempeño empresarial, el cual se asemeja a la dimensión orientación al equipo con la motivación laboral, el cual hay similitudes con las variables en tratamiento.

Haciendo revisión minuciosa entre los resultados se evidencia que la mayoría de los antecedentes tanto nacionales como internacionales convergen a los mismos resultados.

V CONCLUSIONES

Primera.

Existe una correlación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.635, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 63,5% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Segunda

Existe una correlación entre la dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.549, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 54,9% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Tercero

Existe una correlación entre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.417, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 41,7% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Cuarto

Existe una correlación de Spearman de 0.562, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión Orientación a los resultados tiene una correlación positiva moderada de 56,2% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Quinta.

Existe una correlación de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Sexta.

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna

Septima.

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Octava.

De lo observado se evidencia que existe una correlación entre la dimensión agresividad de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.478, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a los equipos tiene una correlación positiva moderada de 47,8% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa

porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa.

Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VI RECOMENDACIONES

Primera

Visto la tabla 30 se observa que existe una correlación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.635, el cual equivale a un 63,5%, el cual indica que es una correlación, por lo que se recomienda a las autoridades pertinentes del programa 100 del Ministerio de la mujer tomar acciones pertinentes para mantener y aun mejorar ese coeficiente de correlación.

Segunda

Visto la tabla 31 existe una correlación entre la dimensión Innovación y correr riesgos de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.549, lo que implica que “y” tiene una correlación positiva moderada de 54,9% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el pvalor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa, ante ello se recomienda a las áreas involucradas en este programa desarrollar capacitaciones que impulsen a superar este 54,9% de correlación de tal modo que pueda pasar a un nivel mayor de correlación.

Tercera

Visto la tabla 32 inferencial existe una correlación entre la dimensión atención al detalle de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.417, recomendamos a los funcionarios y colaboradores que manejan la atención al detalle mejorar en ese aspecto para alcanzar un nivel de bueno con mayor correlación

Cuarta

Según la tabla 33 existe una correlación de Spearman de 0.562, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión Orientación a los resultados tiene una correlación positiva moderada, esta dimensión esta mejor que la anterior , pero es necesario trabajar en función a los resultados por lo tanto se recomienda realizar trabajos que busquen alcanzar logros por resultados.

Quinta.

De acuerdo a la tabla 34 existe una correlación de Spearman de 0.593, lo que implica que la variable motivación laboral y la dimensión orientación a la gente tiene una correlación positiva moderada de 59.3% estableciéndose una correlación directa, dicha, en tal sentido se recomienda a los encargados del programa 100 del Ministerio de la mujer generar estrategias de trabajo en equipo que busquen alcanzar mayores y mejores resultados ya que existe una relación moderada entre dichas variables.

Sexta.

Según lo observado en la tabla 35 se evidencia que existe una correlación entre la dimensión orientación a los equipos de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.478, por ello se recomienda también desarrollar y mantener una buena estabilidad entre los trabajadores y colaboradores en general a través de una buena motivación laboral.

Séptima.

Visto la tabla 36 se evidencia que existe una correlación entre la dimensión estabilidad de la variable cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.510, se observa que el factor estabilidad en una cultura organizacional cobra importancia en tal sentido se deben desarrollar capacidades que mantengan la ecuanimidad y estabilidad emocional, de tal modo que la agresividad disminuya elevando la motivación extrínseca en la institución.

Octava.

Se recomienda de manera general a otros investigadores ampliar este estudio incluyendo otras variables de tal modo que se pueda contribuir en mayor grado con la comunidad científica, y complementando con estudios experimentales.

V.II.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

V.II.- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Alfaro, R, Leyton, S, Meza, A, Sáenz, I. (2012) “*Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en 3 municipalidades*” (tesis posgrado). Pontifica Universidad Católica del Perú.
- Aguirre (2004), La cultura de las organizaciones. Recuperado de <https://www.casadellibro.com/libro-la-cultura-de-las-organizaciones/9788434409156/979432>
- Alvarado, R., Pérez, J., Saavedra, N., Fuentealba C., Alarcón, A., Marchetti, N., y Aranda, W. (2012). “*Validación de un cuestionario para evaluar Riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile*”. Rev. Med. Chile. 2012; 140: 1154: 1163.
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2da ed.). Lima: La Muralla, S. A.
- Bernal, C. (2006). “*Metodología de la Investigación*”. México. Pearson Educación.
- Bustillo, M., Rojas, J., Sánchez A., Sánchez, L., Montalvo A., Rojas M., (2015, Enero, 30). “*Riesgo psicosocial en el personal de enfermería. Servicio de urgencias en Hospital Universitario de Cartagena*”. Duazary, vol 12, n1. Recuperado de <http://revistas.unimagdalena.edu.co/index.php/duazary/rt/printerfriendly/1396/897>
- Bisetti (2016), presento en la Universidad Cesar Vallejo la tesis titulada “*Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución armada del Perú 2016*” Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/110>
- Bustos y Miranda (2001) *Diagnostico del clima organizacional en la empresa*. Recuperado de [https://www.google.com.pe/search?q=Bustos+y+Miranda+\(2001\)&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Bustos+y+Miranda+\(2001\)&aqs=chrome..69i57.994j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Bustos+y+Miranda+(2001)&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Bustos+y+Miranda+(2001)&aqs=chrome..69i57.994j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Chiavenato (2002) *Administración y gestión del talent humano*. Recupeardo de

[https://www.google.com.pe/search?q=Chiavenato+\(2002\)&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Chiavenato+\(2002\)&aqs=chrome..69i57.580j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Chiavenato+(2002)&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Chiavenato+(2002)&aqs=chrome..69i57.580j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Coulter (2010), *Administración*, recuperado de

[https://www.google.com.pe/search?q=Coulter+\(2010\)%2C&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Coulter+\(2010\)%2C&aqs=chrome..69i57.509j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Coulter+(2010)%2C&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Coulter+(2010)%2C&aqs=chrome..69i57.509j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Davis, K. & Newstrom, J. (2003), *Comportamiento humano en el trabajo* 11ª. Edición. México: McGraw-Hill.

Darnell (2001) *Canadian Roots of Boasian Anthropolog* y recuperado de <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/an.2001.42.1.14/full>

Gallegos (2015) Presento la tesis “Cultura organizacional en la motivación laboral del personal”

Gonzáles (2006), *Revista epistemológica de ciencias* recuperado de <http://www.facso.uchile.cl/publicaciones/moebio/mobile/26/gonzalez.html>

Hernandez Sampieri, R., Fernandez, C y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5 ed.). Mexico: Mc Graw- Hill.

Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. (1959). “*The motivation to work*” New York, United States. Wiley Ed.

Locke, E.A. (1976). “*The nature and causes of job satisfaction*”, in Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago. United States. Rand mcnally College Ed.

Llacchua (2015), presento en la Universidad Nacional José María Arguedas - Perú, sustento; la tesis titulada “*Cultura organizacional y bienestar laboral de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas 2015*” recuperado de.

Pérez, N & Rivera, P. (2015) “*Clima organizacional y Satisfacción laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía peruana, período 2013*” (tesis posgrado) Universidad Nacional de la Amazonía

Porter y Bigley (2004), Motivación and Work Behavior. Recupérate de <https://www.amazon.com/Motivation-Work-Behavior-Lyman-Porter/dp/0072481625>

Quevedo (2015), presento en la Universidad Cesar Vallejo - Peru; la tesis titulada “Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Molinera Inca S.A.- Planta de galletas 2015.

Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/180/quevedo_sp.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivas,M. (2016) “*Cultura organizacional y motivación labora de los docentes de las instituciones educativas adventistas de la asociación oriental y misión paracentral de el salvador*”.(tesis posgrado) Universidad de Montemorelos-El salvador.

Robbins, S. Y Coulter, M. (2005), “*Administración. México. Prentice-Hall Hispanoamericana*”, S.A.

Robbins, S. (2009) “*Comportamiento Organizacional*” 10ª. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A.

Saavedra, N., Fuentealba, C. y Perez, J. (2009) “*Cuestionario de evaluación de riesgos Psicosociales en el trabajo*” recuperado de: https://www.academia.edu/5489461/PRESENTACION_SUSESOSTAS_21_Version_Breve

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños en la investigación científica*, Lima, Perú: Visión Universitaria

Soto, R. (2015). *“La tesis de Maestría y doctorado en cuatro pasos”*. Editorial Nuevo milenio. Perú

Superintendencia de Seguridad Social- Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral. (2013). *“Manual de uso del Cuestionario SUSESO versión breve”* ISTAS 21- Chile. Recuperado de: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-109081_recurso_2.pdf

Schein (1988) desde la *cultura organizacional* dialnet. Recuperado de: [https://www.google.com.pe/search?q=Schein+\(1988\)&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Schein+\(1988\)&aqs=chrome..69i57.13680j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=Schein+(1988)&rlz=1C1SQJL_esPE776PE776&oq=Schein+(1988)&aqs=chrome..69i57.13680j0j8&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Sum (2015) presento la tesis *“Motivación y desempeño laboral presente en el personal administrativo de una empresa de alimentos de la zona 1 de Quetzaltenango”* recuperado de. <http://wwwrecursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2015/05/43/Sum-Monica.pdf>

Superintendencia de Seguridad Social- Unidad de Riesgo Psicosocial Laboral. (2013). *“Manual de uso del Cuestionario SUSESO versión completa”* ISTAS 21- Chile.

Superintendencia de seguridad social/ Intendencia de seguridad y salud en el trabajo, 2016, *“Manual del método del cuestionario Suseso, Istas 21- Chile.*

Superintendencia de seguridad social/ Intendencia de seguridad y salud en el trabajo 21. (2009). *“Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Universidad de Chile. Santiago.*

Valderrama, S. (2013). *“Pasos para elaborar Proyectos de investigación Científica”* (2da ed.). Lima: San marcos.

Vásquez (2010) presento en la Universidad Católica Andrés Bello en Caracas- Venezuela, la tesis titulada *“La cultura organizacional presente en Dayco*

Telecom C.A. una estrategia para el fortalecimiento del estilo daycohost a través de su liderazgo gerencial". Recuperados de.

<http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7656.pdf>

ANEXOS

Anexo A

Matriz de consistencia

Título: La cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima, 2017.

Autor: Luz Margot Diaz Tocas.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
<p>General</p> <p>¿La cultura organizacional y su relación con la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer? Lima, 2017?</p>	<p>General</p> <p>Determinar la relación entre la cultura organizacional la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p>	<p>General</p> <p>La cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p>	<p>Variable 1</p> <p>cultura</p> <p>organizacional</p>
<p>Específicos</p> <p>PE1: ¿Qué relación existe entre la dimensión innovación y correr riesgos y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>PE2: Qué relación existe entre la dimensión atención al detalle; y la motivación laboral; ¿de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer?</p> <p>PE3: Qué relación existe entre la</p>	<p>Específicos</p> <p>OE1: Determinar la relación entre la dimensión innovación y correr riesgos y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>OE2: Determinar la relación entre la dimensión atención al detalle; y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>OE3: Determinar la relación entre la</p>	<p>Específicos</p> <p>a) Existe relación significativa entre la dimensión innovación y correr riesgos y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>b) Existe relación significativa entre la atención al detalle minuciosidad y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>c) Existe relación significativa entre la dimensión</p>	<p>Variable 2</p> <p>motivación</p> <p>laboral</p>

<p>dimensión orientado a los resultados y la motivación laboral; ¿de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer?</p> <p>PE4: ¿Qué relación existe entre la dimensión orientación a la gente y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer?</p> <p>PE5: ¿Qué relación existe entre la dimensión orientación a los equipos y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer?</p> <p>PE6: ¿Qué relación existe entre la dimensión agresividad y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer?</p> <p>PE7: ¿Qué relación existe entre la dimensión estabilidad y la motivación laboral; de los trabajadores</p>	<p>dimensión orientado a resultados y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>OE4: Determinar la relación entre la dimensión orientado a la gente y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>OE5: Determinar la relación entre la dimensión orientado a los equipos y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>OE6: Determinar la relación entre la dimensión agresividad y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>OE7: Determinar la relación entre la dimensión estabilidad y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea</p>	<p>orientado a los resultados y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>d) Existe relación significativa entre la dimensión orientado a la gente y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>e) Existe relación significativa entre la dimensión orientado a los equipos y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>f) Existe relación significativa entre la dimensión agresividad y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>g) Existe relación significativa entre la dimensión estabilidad y la motivación laboral; de los trabajadores del programa línea</p>	
--	--	--	--

del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer?	100 del Ministerio de la Mujer	100 del Ministerio de la Mujer	
--	-----------------------------------	-----------------------------------	--

METODO Y DISEÑO	POBLACION, MUESTRA Y MUESTREO	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA
<p>Tipo de investigación descriptivo- correlacional</p> <p>Método Hipotético deductivo</p> <p>Diseño de investigación No Experimental – Correlacional – Transversal.</p> <p>4.- Alcance: Personal administrativo.</p>	<p>Población. La población del presente estudio está constituida por el total 236 trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer.</p> <p>Muestra. La muestra está constituida por 146 trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer</p> <p>Muestreo Probabilístico al 95%.</p>	<p><u>Técnica</u> La técnica a utilizarse será la ENCUESTA.</p> <p><u>Instrumentos</u> Cuestionario de encuesta TIPO ESCALA DE LIKERT</p>	<p>Análisis de datos:</p> <p>Estadística Descriptiva: Tablas de frecuencia y figuras de barras de las variables y dimensiones.</p> <p>Estadística Inferencial: Prueba de Kolmogorov Smirnov por tratarse de más de 50 elementos para distribución normal. Alfa de Cronbach para la fiabilidad. Rho de Spearman para la prueba de hipótesis y correlación por ser variables no paramétricas.</p>

Anexo B: Instrumentos de las variables

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

1. Nunca 2. a veces 3. Casi siempre. 4. Siempre

	1	2	3	4
Innovación y correr riesgos				
1. En la entidad donde usted labora, se fomenta la innovación.				
2. En la entidad donde usted labora, al tomar decisiones le gusta combinar la experiencia con la teoría.				
3. En la entidad donde usted labora, participa en la toma de decisiones.				
4. En la entidad donde usted labora, tiene ideas para mejorar su trabajo y son valoradas.				
5. En la entidad donde usted labora, sus jefes lo alientan para hacer mejor su trabajo.				
6. En la entidad donde usted labora, los líderes de esta entidad toman en cuenta la participación de sus empleados en la toma de decisiones.				
Atención al detalle				
7. Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.				
8. Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y externo.				
9. El colaborador presta atención a lo que el público usuario solicita.				
10. En la entidad donde usted labora, se anticipa a las dificultades.				
11. La institución cuenta con un manual de organización y funciones.				
12. La institución capacita a su personal al inicio de sus funciones.				
13. En la entidad donde usted labora, suelen capacitarlo para hacer mejor su trabajo.				
14. En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos.				
Orientación a los resultados				
15. Es un colaborador práctico, que disfruta viendo resultados concretos				
16. En la entidad donde usted labora, está informado sobre las metas que se deben lograr.				
17. Realizo mi trabajo en función a las metas.				
18. Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas.				
19. En la entidad donde usted labora, se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.				
20. En la entidad donde usted labora, tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.				
Orientación a la gente				
21. En la entidad donde usted labora, los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.				
22. En la entidad donde usted labora, lo más importante es el bienestar de sus colaboradores.				

23. En la entidad donde usted labora, se interesan por mejorar el bienestar de sus trabajadores.				
24. En la entidad donde usted labora, se ofrece oportunidad de desarrollo profesional.				
Orientación a los equipos				
25. En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.				
26. En la institución donde usted labora, conforma equipos de trabajo para cumplir los objetivos.				
27. En la institución donde usted labora, el equipo valora el aporte de sus integrantes.				
28. En la institución donde usted labora, se siente conforme con la forma de trabajo en equipo.				
29. En la institución donde usted labora, se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.				
Agresividad				
30. En la institución donde usted labora, el personal suele ser agresivo en sus acciones				
31. En la institución donde usted labora, el trato de los jefes suele ser dinámico.				
32. En la institución donde usted labora, al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.				
33. En la institución donde usted labora, realizo mejor mi trabajo porque me motiva a ser competente.				
Estabilidad				
34. Se siente bien trabajando en la entidad donde labora.				
35. Se siente identificado en la entidad donde labora.				
36. En la entidad donde usted labora, las personas tienen estabilidad laboral.				

INSTRUMENTO PARA MEDIR LA MOTIVACION LABORAL

Leer cuidadosamente y marcar la respuesta según su apreciación.

1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Indiferente. 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo

Dimensión intrínseca	1	2	3	4	5
1. Se siente a gusto siempre en su puesto de trabajo					
2. Cree que el esfuerzo que realiza será productivo para la institución					
3. Cree que es importante mantener buenas relaciones con sus superiores					
4. Usted cree que rendiría más y trabajaría mejor si las condiciones donde realiza sus funciones fueran modernas					
5. Siente que su talento o capacidad no son motivadas como espera la institución					
6. Considera usted que las motivaciones intrínsecas enfocan hacia la competencia y logros alcanzados					
7. Considera usted que realiza su trabajo motivado sin incentivo externo					
8. Cree que la labor que realiza en su institución le es satisfactorio					
9. Le agrada que las personas pidan su opinión para resolver sus problemas					
10. Haber hecho algún estudio superior al que tiene te permitirá apreciar el resultado de tu esfuerzo					
11. Le gustaría tener una posición social mejor que la que tiene ahora					
12. El trabajo y sus metas están claramente planteados en su institución					
Dimensión extrínseca					
13. Cree usted que los demás reconocen su trabajo bien hecho					
14. Su remuneración es la adecuada para satisfacer las necesidades de su familia					
15. La dirección de su institución recompensa los logros obtenidos en su servicio					
16. Se siente satisfecho con el reconocimiento de los usuarios que acuden a diario a su institución					
17. Gracias al curso de capacitación que se ofrecen, realiza mejor el trabajo					
18. La verdadera recompensa en el trabajo es los que de su propia valía					

19. Le permiten un progreso rápido basado en su rendimiento					
20. Los logros obtenidos son motivados por las autoridades y compañeros de trabajo					
21. Cree que la recompensa a su esfuerzo están la remuneración, horarios y otros beneficios					
22. Su talento y preparación no son reconocidos por los superiores					
23. Se siente satisfecho cuando tiene la oportunidad de ser importante miembro del equipo de trabajo de la institución					
24. Cree usted que realiza su trabajo no tanto por placer sino por la recompensa recibida					

Anexo D

Interpretaciones de Rho de Spearman

El coeficiente r de Spearman puede variar de -1 a + 1, donde:

Valor	Lectura
De - 0.91 a - 1	Correlación muy alta
De - 0,71 a - 0.90	Correlación alta
De - 0.41 a - 0.70	Correlación moderada
De - 0.21 a - 0.40	Correlación baja
De 0 a - 0.20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0.20	Correlación prácticamente nula
De + 0.21 a 0.40	Correlación baja
De + 0.41 a 0.70	Correlación moderada
De + 0,71 a 0.90	Correlación alta
De + 0.91 a 1	Correlación muy alta

Nota: Tomado de Bisquerra, (2009). Metodología de la Investigación Educativa. Madrid: Muralla.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN INNOVACION Y CORRER RIESGOS							
1	En la entidad donde usted labora se fomenta la innovación							
2	En la entidad donde usted labora al tomar decisiones le gusta combinar la experiencia con la teoría.							
3	En la entidad donde usted labora participa en la toma de decisiones.							
4	En la entidad donde usted labora tiene ideas para mejorar su trabajo y son valoradas,							
5	En la entidad donde usted labora sus jefes lo alientan para hacer mejor su trabajo.							
6	En la entidad donde usted labora los líderes de esta entidad toman en cuenta la participación de sus empleados en la toma de decisiones							
	DIMENSIÓN ATENCION AL DETALLE	Si	No	Si	No	Si	No	
7	Se practica la empatía al momento de tratar con el público interno y externo.							
8	Los empleados de la entidad tienen trato amable con el público interno y externo.							
9	El colaborador presta atención a lo que el público usuario solicita.							
10	En la entidad donde usted labora, se anticipa a las dificultades							
11	La institución cuenta con un manual de organización y funciones.							
12	La institución capacita a su personal al inicio de sus funciones,							
13	En la entidad donde usted labora suelen capacitarlo para hacer mejor su trabajo.							
14	En la entidad donde usted labora, valoran la precisión con la cual se realizan los objetivos.							
	DIMENSIÓN ORIENTACION A LOS RESULTADOS	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Es un colaborador practico, que disfruta viendo resultados concretos							
16	En la entidad donde usted labora está informado sobre las metas que se deben lograr.							
17	Realizo mi trabajo en función a las metas.							
18	Se informa sobre el avance del cumplimiento de las metas.							

19	En la entidad donde usted labora se les reconoce por el cumplimiento de las metas alcanzadas.						
20	En la entidad donde labora usted tiene libertad para realizar cambios que generen un incremento en la productividad.						
	DIMENSIÓN ORIENTACION A LA GENTE	Si	No	Si	No	Si	No
21	En la entidad donde usted labora los directivos y líderes de esta organización orientan y motivan a su personal en el ejercicio de sus funciones.						
22	En la entidad donde usted labora lo más importante es el bienestar de sus colaboradores.						
23	En la entidad donde usted labora se interesan por mejorar el bienestar de sus trabajadores.						
24	En la entidad donde usted labora se ofrece oportunidad de desarrollo profesional.						
	DIMENSIÓN ORIENTACION A LOS EQUIPOS	Si	No	Si	No	Si	No
25	En la institución donde usted labora se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.						
26	En la institución donde usted labora conforma equipos de trabajo para cumplir los objetivos.						
27	En la institución donde usted labora el equipo valora el aporte de sus integrantes.						
28	En la institución donde usted labora se siente conforme con la forma de trabajo en equipo.						
29	En la institución donde usted labora se da reconocimiento al equipo por el logro de los objetivos.						
	DIMENSIÓN AGRESIVIDAD	Si	No	Si	No	Si	No
30	En la institución donde usted labora el personal suele ser agresivo en sus acciones						
31	En la institución donde usted labora el trato de los jefes suele ser dinámico.						
32	En la institución donde usted labora al equipo le interesa desarrollar todas sus competencias para obtener mejores resultados.						

33	En la institución donde usted labora realizo mejor mi trabajo porque me motiva a ser competente.							
	DIMENSIÓN ESTABILIDAD	Si	No	Si	No	Si	No	
34	En la institución donde usted labora se siente bien trabajando en la entidad donde labora.							
35	Se siente identificado en la entidad donde labora.							
36	En la entidad donde usted labora las personas tienen estabilidad laboral.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

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

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

Especialidad del validador:.....

.....de.....del 20.....

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE MOTIVACION LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión Intrínseca							
1	Se siente a gusto siempre en su puesto de trabajo							
2	Cree que el esfuerzo que realiza será productivo para la institución							
3	Cree que es importante mantener buenas relaciones con sus superiores							
4	Usted cree que rendiría más y trabajaría mejor si las condiciones donde realiza sus funciones fueran modernas							
5	Siente que su talento o capacidad no son motivadas como espera la institución							
6	Considera usted que las motivaciones intrínsecas enfocan así la competencia y logros alcanzados							
7	Considera usted que realiza su trabajo motivado sin incentivo externo							
8	Cree que la labor que realiza en su institución le es satisfactorio							
9	Le agrada que las personas pidan su opinión para resolver sus problemas							
10	Haber hecho algún estudio superior al que tiene te permitirá apreciar el resultado de tu esfuerzo							
11	Le gustaría tener una posición social mejor que la que tiene ahora							

12	El trabajo y sus metas están claramente planteados en su institución						
	Dimensión Extrínseca	Si	No	Si	No	Si	No
13	Cree usted que los demás reconocen su trabajo bien hecho						
14	Su remuneración es la adecuada para satisfacer las necesidades de su familia						
15	La dirección de su institución recompensa los logros obtenidos en su servicio						
16	Se siente satisfecho con el reconocimiento de los usuarios que acuden a diario a su institución						
17	Gracias al curso de capacitación que se ofrecen, realiza mejor el trabajo						
18	La verdadera recompensa en el trabajo es los que de su propia valía						
19	Le permiten un progreso rápido basado en su rendimiento						
20	Los logros obtenidos son motivados por las autoridades y compañeros de trabajo						
21	Cree que la recompensa a su esfuerzo están la remuneración, horarios y otros beneficios						
22	Su talento y preparación no son reconocidos por los superiores						
23	Se siente satisfecho cuando tiene la oportunidad de ser importante miembro del equipo de trabajo de la institución						
24	Cree usted que realiza su trabajo no tanto por placer sino por la recompensa recibida						

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia) _____

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

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: DNI:.....

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

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

Firma del Experto Informante.

Especialidad

Anexo E

Base de datos en SPSS

	v1	d1v1	d2v1	d3v1	d4v1	d5v1	d6v1	d7s1	v2	d1v2	d2v2	V...	D1VA 1	D2V A1	D3V A1	D4VA 1	D5V A1	D6VA 1	D7VA1	VA2	D1VA2	D2VA2	
10	88	15	15	15	14	10	9	4	65	30	35	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2	2	
11	99	18	15	15	13	12	10	6	71	38	33	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	2	
12	104	17	19	19	15	13	9	8	74	34	40	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	
13	71	15	14	14	11	8	6	3	54	24	30	1	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
14	114	20	13	13	13	16	12	11	75	43	32	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	
15	118	18	14	14	16	20	10	12	80	41	39	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	
16	95	12	13	13	10	17	4	12	66	33	33	2	2	1	2	2	3	1	3	2	2	2	
17	122	24	16	16	14	17	15	9	85	44	41	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	
18	102	20	12	12	13	13	10	10	77	43	34	2	3	1	2	3	2	2	3	2	3	2	
19	86	16	14	14	12	14	5	5	70	35	35	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	2	
20	97	19	17	17	12	12	11	6	74	36	38	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	
21	94	15	13	13	13	10	7	12	81	42	39	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	
22	100	17	14	14	14	13	9	9	81	40	41	2	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	
23	117	19	18	18	12	15	11	12	89	46	43	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
24	118	21	20	20	13	14	13	9	90	46	44	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	
25	88	13	12	12	12	10	7	12	78	39	39	2	2	1	2	3	2	1	3	2	2	2	
26	80	13	11	11	9	9	7	8	74	37	37	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	
27	110	17	17	17	12	15	12	11	82	42	40	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	
28	112	22	21	21	11	14	16	8	82	40	42	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	
29	85	17	12	12	9	12	10	6	74	37	37	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
30	106	18	17	17	12	15	11	9	82	40	42	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	
31	123	21	15	15	12	19	15	12	88	47	41	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	
32	70	12	14	14	11	6	4	6	73	32	41	1	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	
33	123	21	15	15	12	19	15	12	84	47	37	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2	
34	136	22	22	22	16	19	14	12	97	50	47	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	
35	132	22	20	20	14	19	16	12	88	46	42	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	
36	102	23	9	9	14	14	16	7	71	41	30	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	2	
37	91	21	10	10	8	13	13	8	67	38	29	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	

	v1	d1v1	d2v1	d3v1	d4v1	d5v1	d6v1	d7s1	v2	d1v2	d2v2	V...	D1VA 1	D2V A1	D3V A1	D4VA 1	D5V A1	D6VA 1	D7VA1	VA2	D1VA2	D2VA2
37	91	21	10	10	8	13	13	8	67	38	29	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2
38	64	12	10	10	8	13	5	4	54	26	28	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2
39	86	17	13	13	7	12	10	8	59	33	26	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1
40	63	8	11	11	10	8	4	7	44	20	24	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
41	99	12	18	18	10	15	6	12	66	32	34	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2
42	112	21	12	12	16	16	13	10	73	43	30	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2
43	95	22	11	11	8	13	15	8	64	38	26	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1
44	99	24	10	10	11	10	16	8	69	42	27	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1
45	93	14	11	11	12	16	8	8	63	32	31	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	2
46	82	19	11	11	10	10	12	5	59	31	28	2	3	1	1	2	2	3	1	2	2	2
47	81	17	11	11	9	13	9	7	60	30	30	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
48	81	14	11	11	8	13	9	9	58	28	30	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2
49	79	14	11	11	9	14	7	7	63	28	35	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2
50	114	19	16	16	13	17	13	12	80	40	40	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
51	125	24	17	17	13	17	15	12	92	48	44	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3
52	89	20	10	10	10	12	13	8	67	34	33	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2
53	100	23	11	11	12	17	16	6	73	36	37	2	3	1	1	3	3	3	2	2	2	2
54	96	17	11	11	10	16	12	10	69	35	34	2	2	1	1	2	3	3	3	2	2	2
55	107	19	13	13	8	13	15	11	80	42	38	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2
56	105	18	16	16	12	15	12	9	74	38	36	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
57	86	18	9	9	10	15	10	8	61	32	29	2	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2
58	110	20	16	16	13	17	13	9	76	39	37	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2
59	109	23	12	12	10	18	16	9	73	41	32	3	3	1	2	2	3	3	3	2	2	2
60	119	24	13	13	14	16	16	11	83	45	38	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2
61	121	19	20	20	14	17	14	10	81	39	42	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
62	78	18	8	8	7	17	10	6	45	28	17	2	3	1	1	1	3	2	2	1	2	1
63	116	21	19	19	15	13	14	10	79	39	40	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
64	83	14	11	11	11	12	11	7	53	27	26	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1

	V1	D1V1	D2V1	D3V1	D4V1	D5V1	D6V1	D7V1	V2	D1V2	D2V2	V...	D1VA	D2VA	D3VA	D4VA	D5VA	D6VA	D7VA1	VAZ	D1VAZ	D2VAZ
													1	A1	A1	1	A1	1				
64	83	14	11	11	11	12	11	7	53	27	26	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
65	88	17	11	11	8	15	10	8	55	34	21	2	2	1	1	2	3	2	2	1	2	1
66	100	15	17	17	13	14	11	10	65	31	34	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2
67	68	13	11	11	9	11	8	6	43	21	22	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1
68	103	18	10	10	9	18	12	11	62	40	22	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1
69	101	16	11	11	10	19	9	12	61	38	23	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1
70	94	10	11	11	11	16	6	11	61	33	28	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	2
71	109	22	12	12	12	17	14	9	69	41	28	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2
72	93	19	6	6	9	15	9	11	58	41	17	2	3	1	2	3	2	3	3	2	2	1
73	80	14	9	9	11	16	6	7	51	29	22	2	2	1	1	2	3	1	2	1	2	1
74	89	18	13	13	10	13	10	7	59	32	27	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
75	82	13	9	9	6	11	9	11	51	34	17	2	2	1	1	1	2	2	3	1	2	1
76	93	14	10	10	12	14	11	10	58	30	28	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2
77	111	18	14	14	11	17	11	12	71	41	30	3	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2
78	109	20	18	18	11	14	13	8	74	39	35	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
79	81	11	10	10	8	10	9	12	50	30	20	2	1	1	1	2	2	2	3	1	2	1
80	70	11	7	7	7	9	7	8	46	28	18	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1
81	109	17	15	15	12	15	12	11	71	39	32	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2
82	107	23	18	18	10	14	16	8	69	39	30	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
83	78	18	9	9	7	12	10	6	50	31	19	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1
84	103	18	16	16	12	15	11	9	68	36	32	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
85	125	21	16	16	13	19	15	12	79	45	34	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
86	51	9	9	9	5	6	4	6	35	19	16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
87	125	21	16	16	13	19	15	12	79	45	34	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
88	128	20	21	21	12	19	14	12	83	44	39	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
89	137	23	21	21	16	19	16	12	90	47	43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
90	102	23	9	9	14	14	16	7	65	40	25	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	1
91	89	21	8	8	8	13	13	8	55	36	19	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1

													1	A1	A1	1	A1	1				
91	89	21	8	8	8	13	13	8	55	36	19	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1
92	60	11	7	7	8	13	5	4	38	21	17	1	1	.	1	2	2	1	1	1	1	1
93	85	17	12	12	7	12	10	8	55	33	22	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
94	59	7	8	8	10	8	4	7	40	19	21	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1
95	99	14	16	16	10	15	6	12	66	34	32	2	2	2	2	2	3	1	3	2	2	2
96	107	22	9	9	16	16	13	10	68	41	27	2	3	1	1	3	3	3	3	2	2	1
97	90	20	8	8	8	13	15	8	58	36	22	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	1
98	93	23	7	7	9	10	16	8	63	41	22	2	3	.	1	2	2	3	2	2	2	1
99	85	15	9	9	10	13	8	8	60	31	29	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2
100	69	17	8	8	9	7	11	5	50	26	24	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1
101	67	16	8	8	8	10	8	5	48	26	22	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1
102	66	11	8	8	8	11	6	7	46	23	23	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1
103	62	12	8	8	7	12	4	5	45	23	22	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1
104	106	18	13	13	12	16	12	12	70	38	32	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2
105	119	22	14	14	13	17	15	12	77	45	32	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2
106	77	18	7	7	8	10	13	6	56	31	25	2	3	.	1	2	2	3	2	2	2	1
107	92	21	8	8	12	15	16	5	64	34	30	2	3	1	1	3	3	3	1	2	2	2
108	82	16	8	8	7	13	10	8	58	34	24	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
109	96	15	11	11	6	11	14	11	65	38	27	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	1
110	98	17	14	14	11	13	12	9	69	36	33	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2
111	72	17	6	6	9	13	9	5	53	28	25	2	2	.	1	2	2	2	1	1	2	1
112	103	19	14	14	12	15	13	8	72	38	34	2	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2
113	103	22	10	10	10	16	16	8	70	40	30	2	3	1	1	2	3	3	2	2	2	2
114	113	22	11	11	13	16	16	10	73	43	30	3	3	1	1	3	3	3	3	2	3	2
115	118	18	21	21	13	17	13	9	80	38	42	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2
116	63	17	6	6	6	14	8	3	38	24	14	1	2	.	1	1	2	2	1	1	1	1
117	109	18	19	19	14	12	14	9	74	35	39	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2
118	71	11	10	10	11	10	9	4	48	23	25	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1

													1	A1	A1	1	A1	1				
118	71	11	10	10	11	10	9	4	48	23	25	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1
119	81	16	9	9	8	12	10	6	53	34	19	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1
120	91	12	17	17	12	13	9	8	61	28	33	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2
121	52	11	8	8	8	8	6	3	38	17	21	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1
122	100	18	8	8	9	16	12	11	64	41	23	2	3	1	1	2	3	3	3	2	2	1
123	102	16	8	8	11	20	10	12	63	39	24	2	2	1	1	2	3	2	3	2	2	1
124	88	10	9	9	9	17	4	12	58	31	27	2	1	1	1	2	3	1	3	2	2	1
125	111	23	12	12	12	17	15	9	73	42	31	3	3	1	2	3	3	3	3	2	2	2
126	89	19	6	6	10	13	10	10	59	38	21	2	3	.	1	2	2	2	3	2	2	1
127	73	15	9	9	10	14	5	5	52	28	24	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1
128	85	19	13	13	8	12	11	6	58	31	27	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1
129	77	11	9	9	7	10	7	12	51	30	21	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1
130	90	15	10	10	12	13	9	9	61	31	30	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2
131	107	18	14	14	9	15	11	12	72	41	31	2	3	1	2	2	3	2	3	2	2	2
132	109	19	18	18	11	14	13	9	74	38	36	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2
133	79	11	10	10	8	10	7	12	53	30	23	2	1	1	1	2	2	1	3	1	2	1
134	70	11	7	7	7	9	7	8	49	28	21	1	1	.	1	1	1	1	2	1	2	1
135	109	17	15	15	12	15	12	11	73	39	34	3	2	1	2	3	3	3	3	2	2	2
136	108	24	18	18	10	14	16	8	73	40	33	3	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
137	78	18	9	9	7	12	10	6	53	31	22	2	3	1	1	1	2	2	2	1	2	1
138	103	18	16	16	12	15	11	9	70	36	34	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2
139	125	21	16	16	13	19	15	12	79	45	34	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
140	50	8	9	9	5	6	4	6	34	18	16	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1
141	126	22	16	16	13	19	15	12	80	46	34	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2
142	128	20	21	21	12	19	14	12	83	44	39	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2
143	137	23	21	21	16	19	16	12	90	47	43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
144	102	23	9	9	14	14	16	7	65	40	25	2	3	1	1	3	2	3	2	2	2	1
145	89	21	8	8	8	13	13	8	55	36	19	2	3	1	1	2	2	3	2	1	2	1

Anexo F
Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome

Es seguro | <https://ev.tumthin.com/app/carta/es/?s=1&o=935544971&u=1049821546&lang=es>

Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima, 2017

2 de 5

Feedback studio

Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima, 2017

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer, Lima, 2017

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE: Maestría en Gestión Pública

AUTOR
Br. Luz Margot Díaz Tucas

ASESOR
Dr. Sebastián Sánchez Díaz

SECCIÓN
Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Administración del Talento Humano

PERTU - 2017

Página: 1 de 134
Número de palabras: 23646

Text-only Report High Resolution Activado

15:08 05/06/2018

cancelar

Porcentaje	Origen de la Fuente	Acción
10%	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet: 3 URL	[Iconos de acciones]
9%	repositorio.unajma.edu... Fuente de Internet: 2 URL	[Iconos de acciones]
8%	www.scribd.com Fuente de Internet: 2 URL	[Iconos de acciones]
5%	recursosbibli.unf.edu.gt Fuente de Internet	[Iconos de acciones]
4%	biblioteca.jucab.edu.ve Fuente de Internet	[Iconos de acciones]
3%	docplayer.es Fuente de Internet	[Iconos de acciones]
3%	cybertesis.unmsm.edu... Fuente de Internet	[Iconos de acciones]
3%	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet: 2 URL	[Iconos de acciones]
3%	alpa.upu.edu.pe Fuente de Internet	[Iconos de acciones]
3%	repositorio.uancv.edu.pe Fuente de Internet	[Iconos de acciones]

Todas las fuentes

Coincidencia 1 de 136

Anexo G

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---	---

Yo, Sebastián Sánchez Díaz, docente de la Facultad de Ciencias Empresariales y Escuela Profesional de Postgrado Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, sede San Juan de Lurigancho, revisor (a) de la tesis titulada

“Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017”, del bachiller **Luz Margot Díaz Tocas**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **19 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Él suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó 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.

San Juan de Lurigancho 28 de Setiembre del 2018



 Sebastián Sánchez Díaz
 DNI Nro. 09834807

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo H
Autorización de Publicación de Tesis

Anexo I
Acta de Aprobación de la Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS	Código : F07-PP-PR-02.02 Versión : 08 Fecha : 12-09-2017 Página : 1 de 1
--	---------------------------------------	---

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por doña **Luz Margot Díaz Tocas**, cuyo título es: **Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer. Lima 2017**"

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el estudiante, otorgándole el calificativo de: **14 (Catorce)**

San Juan de Lurigancho 28 de Setiembre del 2018.



 Dr. Hugo Prado López

PRESIDENTE



 Mg. Miguel Pérez Pérez

SECRETARIO



 Dr. Sebastián Díaz Sánchez
 VOCAL

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de la Dirección / Vicerrectorado de Investigación y Calidad	Aprobó	Rectorado
---------	----------------------------	--------	---	--------	-----------

Anexo J

Autorización de la Versión Final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

Mg. Miguel Pérez Pérez

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Bachiller Luz Margot Díaz Tocas

INFORME TITULADO:

"Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los
trabajadores del programa línea 100, Ministerio de
Mujer, Lima 2017"

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Magister en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 25/6/18

NOTA O MENCIÓN: 14



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN