



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Motivación laboral y cultura organizacional de la  
institución educativa “Ricardo Palma”. Surquillo - 2018**

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

Maestro en educación con mención en docencia y gestión educativa

**AUTOR:**

Br. Rómulo Zósimo Mercado Valeriano

**ASESOR:**

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

**SECCIÓN:**

Educación e idiomas

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y calidad educativa

**LIMA – PERÚ**

**2018**



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **MERCADO VALERIANO, ROMULO ZOSIMO**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Educación con Mención en Docencia y Gestión Educativa*, ha sustentado la tesis titulada:

**MOTIVACIÓN LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "RICARDO PALMA". SURQUILLO - 2018**

Fecha: 17 de octubre de 2018

Hora: 3:15 p.m.

**JURADOS:**

**PRESIDENTE:** Dra. Luzmila Garro Aburto

Firma: .....

**SECRETARIO:** Dr. Alejandro Efrain Gomez Briceño

Firma: .....

**VOCAL:** Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: .....

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

..... *Aprobat por mayoría* .....

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....  
.....  
.....  
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

..... *Mejorar redacción APA.* .....

**Nota:** El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

### **Dedicatoria**

A mi familia en la lejanía y a  
los que están a mi lado.

### **Agradecimiento**

Mis profundos agradecimientos a la Universidad Privada César Vallejo, por darme la oportunidad de ampliar mis conocimientos, que me permitirá brindar un mejor servicio educativo, en beneficio de mi Patria.

### Declaratoria de autenticidad

Yo, Rómulo Zósimo Mercado Valeriano, estudiante de la Institución educativa de Postgrado, Maestría en Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima; declaro que el trabajo académico titulado Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa "Ricardo Palma". Surquillo – 2018, presentada, en 107 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Educativa 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 establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.

No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.

El presente documento de investigación no se ha presentado completa ni parcialmente para obtener algún grado académico o título profesional.

Estoy 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 determinen el procedimiento disciplinario.



Lima, 08 de agosto del 2018

Br. Rómulo Zósimo Mercado Valeriano

DNI: 21244026

## Presentación

Señores miembros del Jurado

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la sección de postgrado de la Universidad “Cesar Vallejo”, para optar el grado de magister en Educación con mención docencia y gestión educativa, presento el trabajo de investigación denominado: “Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma”. Surquillo – 2018”

Constituye un aporte a la gestión de la I.E. Ricardo Palma de Surquillo, para conocer la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional, porque, el estudio refleja el grado de compromiso que tienen sus trabajadores con su institución, y cómo la organización se preocupa por ellos.

La tesis se plantea en siete capítulos: En el Capítulo I, se refiere a los antecedentes, fundamentación científica, las justificaciones, la formulación del problema de investigación, la hipótesis y los objetivos. En el capítulo II, se refiere al marco metodológico, precisando cada una de las variables, la metodología, la población y muestra, el método de investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y por último el análisis de datos. En el capítulo III, se da a conocer los resultados con su respectiva descripción. En el Capítulo IV, se ve la discusión. En el Capítulo V, se consignan las conclusiones y sugerencias. En el Capítulo VI se da las recomendaciones y por último en el Capítulo VII, se indican las referencias bibliográficas y anexos.

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

Atentamente.

Rómulo Zósimo Mercado Valeriano

Autor

## Índice de contenido

	Pag.
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de Tablas	10
Índice de figuras	12
Resumen	13
Abstract	xiv
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Realidad problemática	16
1.2 Trabajos previos	17
1.2.1 Antecedentes internacionales	17
1.2.2 Antecedentes nacionales	19
1.3 Fundamentación científica	20
1.3.1 Bases teóricas de la motivación laboral	20
1.3.2. Cultura organizacional	22
1.3.3. Teorías que sustentan la cultura organizacional	23
1.3.4. Dimensiones de la cultura organizacional	24
1.3.5 Justificación práctica	27
1.4 Formulación del Problema	27
1.4.1 Problema general	27
1.4.2 Problemas Específicos:	27
1.5 Justificación del estudio	28
1.6 Hipótesis	28
1.7 Objetivos	29
<b>II. Método</b>	30
2.1 Variables	31
2.1.1 Definición conceptual	31
2.1.2 Definición operacional	31

2.2 Operacionalización de variables	32
2.3 Metodología	34
2.4 Tipo de estudio	34
2.5 Diseño	34
2.6 Población, muestra y muestreo Población	35
2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	36
2.7.1 Técnicas	36
2.7.2 Instrumentos	36
2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento	38
2.8 Métodos de análisis de datos	40
2.9 Aspectos éticos	40
<b>III. Resultados</b>	41
3.1 Descripción de la variable Motivación laboral	42
3.1.1 Descripción de la dimensión Factores de motivación	43
3.1.2 Descripción de la dimensión Factores de higiene	44
3.2 Descripción de la variable Cultura organizacional	45
3.2.1 Descripción de la dimensión Cultura orientada al poder.	46
3.2.2 Descripción de la dimensión Cultura orientada al rol.	47
3.2.3 Descripción de la dimensión Cultura orientada a la tarea.	48
2.3.5 Descripción de la dimensión Cultura orientada a la persona.	49
3.3 Contrastación de hipótesis	49
<b>IV. Discusión</b>	54
<b>V. Conclusiones</b>	58
<b>VI. Recomendaciones</b>	61
<b>VII. Referencias</b>	64
<b>Anexos</b>	
Anexo 1. Matriz de consistencia	
Anexo 2. Instrumentos	
Anexo 3. Formatos de validación del instrumento	
Anexo 4. Formulario de solicitud y cargo de recepción de la institución	
Anexo 5. Base de Datos	
Anexo 6. Artículo científico	



## Índice de Tablas

Tabla 1.	Operacionalización de la variable Motivación Laboral	32
Tabla 2.	Operacionalización de la variable Cultura Organizacional	33
Tabla 3.	Baremación de la variable Motivación Laboral	37
Tabla 4.	Baremación de las dimensiones de la variable Motivación Laboral	37
Tabla 5.	Baremación de la variable Cultura Organizacional	38
Tabla 6.	Baremación de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional	38
Tabla 7.	Validez de los cuestionarios motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.	39
Tabla 8.	Resumen del procesamiento de los casos de la variable Motivación Laboral	39
Tabla 9.	Resumen del procesamiento de los casos de la variable Cultura Organizacional	40
Tabla 10.	Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.	40
Tabla 11.	Distribución de niveles de la Motivación laboral en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	42
Tabla 12.	Distribución de niveles de la dimensión Factores de motivación en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	43
Tabla 13.	Distribución de niveles de la dimensión Factores de higiene en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	44
Tabla 14.	Distribución de niveles de la Cultura organizacional en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	45

Tabla 15. Distribución de niveles de la Cultura orientada al poder en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	46
Tabla 16. Distribución de niveles de la Cultura orientada al rol en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	47
Tabla 17. Distribución de niveles de la Cultura orientada a la tarea en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	48
Tabla 18. Distribución de niveles de la Cultura orientada a la persona en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	49
Tabla 19. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Motivación laboral y Cultura organizacional.	50
Tabla 20. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre los factores de motivación y la cultura organizacional.	51
Tabla 21. Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre los factores de higiene y la cultura organizacional.	52

## Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la Motivación laboral en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	42
Figura 2. Niveles de la dimensión Factores de motivación en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	43
Figura 3. Niveles de la dimensión Factores de higiene en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	44
Figura 4. Niveles de la Cultura organizacional en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	45
Figura 5. Niveles de la Cultura orientada al poder en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	46
Figura 6. Niveles de la Cultura orientada al rol en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	47
Figura 7. Niveles de la Cultura orientada a la tarea en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	48
Figura 8. Niveles de la Cultura orientada a la persona en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.	49

## Resumen

El presente estudio describe y explica la relación entre la Motivación laboral y Cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma”. Surquillo 2018, que cuenta con una población de 101 docentes.

La metodología de investigación correspondió a un estudio cualitativo con enfoque cuantitativo, de corte transversal del tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental; la muestra final, según la aplicación de la fórmula fue de 80 docentes. Se utilizó el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario estructurado y validado, basado en el instrumento de medición del cuestionario, el cual estuvo integrado por 30 ítems para cada variable, con escala tipo Likert. La confiabilidad del estudio se desarrolló con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual alcanzó el valor de 0.823 en la variable motivación laboral y 0.883 en la variable cultura organizacional, lo que indicó que el instrumento de medición es altamente confiable.

Se determinó el grado de influencia entre la motivación laboral y la cultura organizacional, en la prueba estadística de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho = 0.734^{**}$ , indicándonos que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas, con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, por lo que se llegó a la conclusión que la motivación laboral si se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.

**Palabras clave:** Motivación laboral, Cultura organizacional, factores de higiene.

## Abstract

The present study describes and explains the relationship between the Work Motivation and Organizational Culture of the educational institution "Ricardo Palma". Surquillo 2018, which has a population of 101 teachers.

The research methodology corresponded to a qualitative study with a quantitative, cross-sectional approach of the descriptive-correlational type, of non-experimental design; the final sample, according to the application of the formula was 80 teachers. The survey method was used to obtain the information through a structured and validated questionnaire, based on the questionnaire measurement instrument, which was composed of 30 items for each variable, with a Likert scale. The reliability of the study was developed with the Cronbach's Alpha statistic, which reached the value of 0.823 in the labor motivation variable and 0.883 in the organizational culture variable, which indicated that the measurement instrument is highly reliable.

The degree of influence between work motivation and organizational culture was determined in the nonparametric statistical test of Spearman's Rho, with a result of  $Rho = 0,884^{**}$ , indicating that there is a significant correlation at the level of 0,01 (1.00%) to 2 tails, with a level of significance of 0.00,  $<0.01$ , so it was concluded that the work motivation if it is significantly related to the organizational culture in the teachers of the Ricardo educational institution Palm. Surquillo 2018.

**Keywords:** Work motivation, organizational culture, hygiene factors.

## **I. Introducción**

## 1.1 Realidad problemática

Los colegios de educación básica regular, juegan un rol importante en las transformaciones sociales de nuestra patria. Por ello el sistema educativo debe dar las condiciones necesarias para su desarrollo, así como un buen trato a los actores educativos, que son los pilares fundamentales de su desarrollo.

En las Instituciones al interactuar los actores educativos se desarrollan relaciones diversas, donde los profesores cumplen una labor fundamental, por lo que se constituyen en el motor principal en el cumplimiento del propósito institucional. Los elementos de la motivación laboral y de la cultura organizacional son elementos importantes para una armónica relación laboral entre las personas y el cumplimiento de sus funciones; por lo mismo, las instituciones deben crear estrategias que desarrollen aspectos motivantes para cubrir las necesidades e inconvenientes o malestar observado por los profesores.

También influye en el comportamiento de los docentes su contexto, como por ejemplo; la crisis de valores, económica, políticas y otros aspectos. En esa interrelación surge la motivación laboral como un elemento dinamizador e impulsor del comportamiento del trabajador, pudiendo impulsar en este caso, la participación de los educadores. Varios estudios han establecido, entre ellos, la teoría motivación higiene de Frederick Herzberg (1959), la presencia de aspectos que desmotivan o impulsan las acciones hacia el trabajo, señalados por este autor como higiénicos o de mantenimiento (extrínsecos) y elementos motivadores (intrínsecos) estableciendo la teoría que para alcanzar los objetivos es importante motivar y satisfacer al trabajador. En el sistema educativo peruano, se presenta un desfase entre lo que ofrece el estado y lo que esperan los docentes, ya que, en la interna se observa un deterioro en el desarrollo de las actividades docentes, especialmente en los procesos pedagógicos y procesos didácticos.

Lo descrito anteriormente se refleja en la institución en la que se lleva a cabo la investigación. La Institución Educativa Ricardo Palma de Surquillo 2018 no escapa de esta problemática por las políticas educativas del sector y políticas internas, aun siendo una institución emblemática del sistema educativo peruano, pues presenciamos educadores faltos de motivación para el cumplimiento de sus

funciones, llegando incluso a tener faltas y/o delitos en la administración pública. Lo anterior se percibe a través de las tardanzas, inasistencia a clases, trabajos aislados y no de equipo, y entre otros. De igual manera, estas observaciones fueron realizadas por Montero, concerniente a los trabajadores de la Universidad del Zulia en 1998. El autor atribuye que la desmotivación de los docentes es por la falta de comunicación, falta de liderazgo, entre otros aspectos, así mismo señala que las condiciones laborales no favorecen para su desarrollo institucional. En otra investigación, Ferrer et al. (2002) estableció que los gerentes universitarios carecen de competencias y capacidades para asumir la conducción proactiva al progreso, tan importante para una cultura organizacional fuerte y brindar políticas de reconocimientos para elevar la motivación de los docentes. Ante los estudios presentados, el investigador plantea que es importante preguntarse si existe o no existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes. Considerando que las variables Motivación laboral y cultura organizacional son evidentes indicadores del comportamiento organizacional, se formula el siguiente problema de investigación: ¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma de Surquillo 2018? ¿Qué relación hay entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma Surquillo 2018? ¿Qué relación hay entre los factores de higiene y la cultura organizacional en la institución educativa Ricardo Palma Surquillo 2018?

## **1.2 Trabajos previos**

Después de revisar la bibliografía existente, tanto de Internet como de las bibliotecas especializadas, podemos describir los trabajos más relevantes:

### **1.2.1 Antecedentes internacionales**

Trabajos de investigación anteriores como la de Salazar, Jesica (2013) quien elaboró un trabajo de académico titulado Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal administrativo del hospital Roosevelt de Guatemala: presentada en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, para lograr la licenciatura de Psicóloga industrial / organizacional, la sustentación fue para determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción

laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Contando con la participación de los trabajadores administrativos se logró realizar el estudio de la organización ubicada en la Ciudad de Guatemala, en dicho estudio se trabajó con diferentes géneros de trabajadores administrativos en un rango etario de 20 a 50 años de edad, con una muestra de 46 trabajadores, aplicando dos encuestas. Para su estudio, utilizó una primera encuesta de Cameron y Quinn (2006) que mide la cultura organizacional y la segunda que evalúa la satisfacción laboral de José Meliá (1990). La investigación dio como resultado la relación en ambas direcciones de la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los administrativos de dicha entidad. Todo esto a pesar de tener pocas facilidades y/o estar debidamente implementado. Por lo que el autor recomienda se mejore la implementación de los ambientes laborales y del trato al personal.

Así mismo, Calderón (2013) ejecutó un trabajo académico en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala titulada “La cultura organizacional en la estabilidad laboral”, logrando su licenciatura de Psicóloga Industrial/Organizacional. El principal objetivo de su investigación fue establecer, si la cultura organizacional influenciaba la estabilidad laboral de la empresa “Lubricantes La Calzada S.A”, dedicada a la venta de lubricantes y baterías para vehículos Retalhuleu. La muestra de estuvo conformada por 26 trabajadores que tenían trabajando en la empresa menos de un año, para medir el instrumento utilizó la escala de Likert, la metodología utilizada fue de tipo descriptivo. Llegó a determinar que la cultura organizacional en la empresa no era estable, tenía personal muy desmotivado con bajo rendimiento en sus actividades que daban como resultado una baja producción para la empresa.

A su vez, Santana (2013) desarrolló una investigación denominada “Gestión de Culturas Innovadoras, cómo desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación” sustentada en un claustro universitario de Chile, para optar el grado de Magister en análisis sistémico aplicado a la sociedad, tuvo como objetivo principal crear un modelo de trabajo que sea utilizado para ayudar a las organizaciones a fomentar una cultura de innovación, utilizando para este trabajo académico una metodología de revisión bibliográfica con ayuda de fuentes teóricas y publicaciones científicas, al término de su investigación una de sus principales

conclusiones destacó que para lograr la innovación cultural se requiere que los líderes de las organizaciones sean conscientes del cambio, ellos son la principal pieza que debe estar alineado a los objetivos de la organización y los que deben participar influenciando a sus colaboradores hacia un cambio de cultura innovadora.

### **1.2.2 Antecedentes nacionales**

Aguirre, (2016) desarrolló un trabajo de investigación titulado *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - 2016* presentado en la Universidad Particular César Vallejo, para alcanzar la maestría en gestión pública: cuyo estudio fue establecer la correlación que hay entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - 2016, para lo cual su método de trabajo fue realizar un estudio cualitativo con enfoque cuantitativo, del tipo descriptivo-correlacional con corte transversal, de diseño no experimental. El estudio correspondió a una muestra de 108 trabajadores utilizando cuestionarios de 30 ítems para cada variable. Los resultados fueron sorprendentes de una relación directa y fuerte, con el estadístico Alfa de Cronbach, se determinó la confiabilidad del estudio, logrando el porcentaje de 0.894 para la primera variable y 0.860 para la segunda variable relacionada a la motivación laboral, por lo que se señaló que el instrumental para medir dicha relación tiene alta confiabilidad.

Otra investigación de Vásquez (2013) en el documento académico con título Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011, la identificación el factor intrínseco y extrínseco de las motivaciones que influyan en los comportamientos organizacionales de dichos equipos, así como la determinación de sus influencias y estableciendo las correlaciones del mismo. Estos estudios son de carácter que describen los cuantitativos, fueron cuarenta y dos tipos de profesionales dedicados a la salud que labora en los Centros Quirúrgicos del Hospitales Regionales Docentes “Las Mercedes” en Chiclayo. Se utilizaron unos Testeos de Likert de cincuenta y dos interrogantes que se dividen en instrumentos motivacionales y de comportamiento. Concluyendo que, entre el factor que motiva que influye en los comportamientos organizacionales de los personales de salud en los estudios, son los salarios (76.2%) y las faltas de reconocimientos en el último

año según la Direcciones delos hospitales (81.2%); este factor conlleva a que se determine la circunstancia de los profesionales de la salud no cumplan unos trabajos eficientes en los desempeños de su actividad, por lo que se deben tener en consideraciones como factores motivacionales las estabildades laborales y el reconocimiento, ya que este hace sentir más seguro y valorado.

### **1.3 Fundamentación científica**

#### **1.3.1 Bases teóricas de la motivación laboral**

##### **Teorias**

##### **Definiciones**

Robbins y Judge (2009) establece a la motivación laboral como “los procesos que influyen en la fuerza, orientación y perseverancia de sus de esfuerzos que realiza un trabajador para el logro de sus metas” (Ardouin, 2000, p.175), citado por Muñoz (2005), manifiesta que la motivación es una fuerza interna y que tiene relación directa con la meta que la persona quiere lograr. Es una situación subjetiva que activa su conducta en una orientación específica (p. 37).

Mayurí (2008) establece que la motivación es la consecuencia de su integración con el trabajador y las circunstancias de un acontecimiento, y el grado de motivación va a variar según el momento y la forma en que cada trabajador asimile los estímulos de la organización y si es que satisfacen sus necesidades. Por eso la motivación va a depender más de como la organización pueda impulsar esos estímulos que necesita el trabajador para que pueda lograr el cumplimiento de sus tareas. (p. 42)

Casanueva, García y Caro (2008) manifiestan que las actitudes de deseos y fuerzas de una persona se consideran como motivación. Todos estos factores que dan como consecuencia la motivación pueden adquirir mucha complejidad, y a su vez también puede ser contradictorio. Otro estudio como de Casanueva, García y Caro (2008) es el que señala con más precisión y concordancia con mi trabajo de investigación, señalando que existirá un mejor rendimiento y esfuerzo cuando existan estímulos, concluyendo que la motivación laboral se relaciona directamente con la cultura organizacional, hacia un desarrollo institucional.

Para la presente investigación nos basamos en la teoría de Frederick Herzberg, porque se trata de buscar la relación de los factores de la motivación con el ambiente del trabajo de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018. Factores motivacionales (responsabilidad, reconocimiento, satisfacción con su trabajo, realización personal) y factores de Higiene (supervisión, relaciones interpersonales, salarios, condiciones materiales del trabajo, políticas y prácticas administrativas de la organización)

## **Dimensiones de motivación laboral**

### **Los factores de motivación**

Los factores de motivación o factores intrínsecos es determinado por Chiavenato (2009), al señalar que los factores son diferentes y que se pueden desarrollar independientemente, como es el caso que el descontento en el trabajo por estímulos y cumplimiento de responsabilidades, no necesariamente está relacionado con la satisfacción laboral.

Detallamos los indicadores:

**Satisfacción en el trabajo:** Fuerza interna del trabajador que motiva después de una evaluación de la existencia o no de facilidades para cumplir sus funciones y estar en concordancia con sus principios laborales.

**Responsabilidad:** grado de compromiso en el cumplimiento de las responsabilidades o funciones establecidas en la organización.

**Reconocimiento:** Política de estímulo que la organización recompensa y atribuye al trabajador.

**Realización personal:** satisfacción individual al lograr su objetivo esperado, lo que le da satisfacción emocional y considera que tiene sentido su vida.

**Ascenso:** responsabilidad en un grado superior, estímulo o recompensa a su esfuerzo o dedicación en la organización.

### **Los factores de higiene**

Los factores de higiene o factores extrínsecos. Chiavenato (2009), determina a los

factores que sin ser relevantes para la satisfacción a su vez no son motivantes; pero existen en el ámbito laboral. Dichos aspectos son administrados y decididos por la entidad, quedando fuera del control del trabajador. Los factores de higiene son: la administración, el reglamento, el control o monitoreo, las condiciones laborales, las relaciones interpersonales y los salarios. (p. 283)

El autor detalla los siguientes indicadores:

**Supervisión:** Es la acción de control que ejerce el superior en las decisiones y contacto entre el líder y trabajador.

**Beneficios laborales:** Reconocimiento por la labor realizada, pudiendo ser satisfactorio o no.

**Condiciones de trabajo:** Son aspectos importantes para el desarrollo de las labores de los trabajadores, pudiendo ser favorables o desfavorables para su salud. A esto se incluye la organización en sí de la entidad.

**Flexibilidad de horario:** Se establece mediante la coordinación entre la organización y los trabajadores mostrando flexibilidad para el inicio y término en el desarrollo de sus funciones.

**Reglamento interno:** Norma técnica en la que se señala el funcionamiento de la organización, de las responsabilidades y sanciones ante actos de omisión o acciones en contra de la empresa o ante otros trabajadores.

**Satisfacción con el salario:** la persona que se encuentra bien remunerada, trabaja de forma satisfactoria, asimismo es menos propenso al estrés, una de las causas de la insatisfacción con el trabajo se da cuando no están motivados con el salario que se percibe.

### 1.3.2. Cultura organizacional

Diversas investigaciones citadas sobre la cultura organizacional: Alhama (2004) conceptualiza que se manifiesta de manera sistémica de creencias, valores, traslucidos en acciones de comportamiento, relación entre las personas, tipo de liderazgo que se dan en la organización (p. 123). Otros como Granell y Malpica

(1997) conceptualizan a la cultura organizacional como manifestación similar que se evidencia por parte de algunos o todos de un grupo social, compartiendo valores, creencias, actuaciones y conducta (p. 2). Otro como, Chiavenato (2009) determina que: es como señalar estilo de vida que muestra la entidad en todas sus dimensiones, ejemplificando que si todos los individuos estarían dotados de cultura, son integrantes de algún sistema cultural, a su vez eso les permite diferenciarse de otros. (p. 59)

También, Rojas (2011) manifiesta que son aspectos de un grupo que poseen una gama de valores, creencias, formas de relaciones y trabajo y que esto los diferencia de otros (p. 5).

Podemos concluir que: cultura organizacional es la manifestación de creencias y valores habitados en un tiempo por los integrantes de una organización, lo que se difunde como costumbres o prácticas mostrables.

### **1.3.3. Teorías que sustentan la cultura organizacional**

Harrison (1972), citado por Chumpitaz (2014), establece 4 estilos de cultura:

La cultura de una organización se tipifica en cuatro principios ideológicos independientes y fundamentales dentro de una organización que son: (1) la cultura orientada al poder, (2) la cultura orientada al rol, (3) la cultura orientada a la tarea y (4) la cultura orientada a las personas; que a su vez van a determinar: (a) La compatibilidad de los intereses organizacionales con los miembros de la organización, (b) La habilidad de una organización para manejar su medio externo. Refiere que la ideología de una organización es más que un grupo de recetas y prohibiciones, ya que también explica por qué hay que hacer las cosas. De esta manera se entiende el comportamiento de todos sus miembros, así como también el funcionamiento del entorno externo. (p. 5)

Según Schein (1985), citado por Chumpitaz (2014), determina 3 niveles o tipos de cultura organizacional:

El primer nivel es de artefactos, considerado la parte física, estructura, la implementación de mobiliarios, ambiente de vestimenta, acervo documentario y

otros.; el segundo nivel es el de los valores que direccionan las actitudes de los trabajadores de la organización y el tercer nivel es la percepción, el pensamiento, el sentimiento y las acciones, construidas de acuerdo a su desarrollo eficaz (p. 37)

Por ser más apropiado, será utilizado el planteado por Harrison (1972) dado que para lograr el objetivo propuesto es necesario articular los conceptos con la medición. Su método de clasificar en sistemas o categorías y cada uno de ellos con características propias, nos permite percibir la variedad de conductas, siendo necesario para el trabajo académico que estamos desarrollando.

#### **1.3.4. Dimensiones de la cultura organizacional**

##### **Cultura orientada al poder**

Harrison (1972), citado por Chumpitaz (2014), muy apropiado para realizar la investigación en las organizaciones educativas, porque el autor determina a la cultura organizacional como algo que intenta dominar los aspectos de su contexto no cuestionando la legalidad de los actos, el objetivo esencial es ser competitivo, leal y efectivo son las características de los trabajadores. La subordinación es vertical de arriba hacia abajo, los cambios generalmente es en el nivel alto de los directivos, por lo que hay riesgo de dependencia extrema, porque las decisiones generalmente lo toman los jefes o gerentes. (p. 6)

El autor resalta los siguientes indicadores en esta dimensión:

**Competitividad:** Nivel de habilidades y destrezas que posee la organización para su posesionamiento en su contexto en el que se desarrolla.

**Toma de decisiones claves por parte de la gerencia:** Es la capacidad de la búsqueda de soluciones cuando ha identificado una necesidad específica.

**Lealtad en el trabajo:** responsabilidad y compromiso con la organización en situaciones de riesgo

**Cumplimiento de instrucciones:** Ejecución de manera correcta actividades establecidas y no perjudicar si no se realizan de la manera que está orientada.

### **Cultura orientada al rol**

Harrison (1972), citado por Chumpitaz (2014), Presenta aspectos positivos y negativos, el aspecto positivo es que establece el orden, pero sin dinamismo, lo que conlleva a elevar los costos. Es rígida en el cumplimiento de lo establecido, por lo que también se denomina burocrática y se cumple lo dispuesto sin objeciones. Esa disposición burocrática hace que el proceso sea lento. Dificulta la implementación de la innovación. (p. 7)

Se resalta los siguientes indicadores en esta dimensión:

**Cumplimiento de normas:** dícese de la efectividad del cumplimiento de las normas y procedimientos que la empresa adopta, como aquellas en materia de Seguridad y Salud Laboral que de no cumplirlas son consideradas como infracciones. Está referido a la eficiencia del cumplimiento de protocolos y reglamentos que la organización cumple en temas de Salud Laboral y Seguridad.

**División de responsabilidades:** la asignación de responsabilidades dispuesto por los directivos, a su vez la interrelación de estas responsabilidades tienen por finalidad de la existencia de la organización para largo tiempo. Las funciones o responsabilidades están determinados y son de conocimiento de las instancias superiores, asimismo está determinado los procesos para la toma de decisiones.

**Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos:** es importante la ubicación del personal de acuerdo a sus capacidades y competencias para el cumplimiento a cabalidad de las funciones asignadas a los trabajadores. En estos tiempos se ha convertido en un aspecto importante.

**Ejecución ordenada de funciones:** es la estructura orgánica de la organización, en el se muestra la relación entre las diferentes unidades y se establece las funciones de cada unidad y de los propios trabajadores.

### **Cultura orientada a la tarea**

Harrison (1972), citado por Chumpitaz (2014), determina como: Aspecto que se preocupa por la productividad, y que presenta aspectos positivos y negativos, en

los aspectos positivos favorece la mejora en los procesos y productos, pero por otra parte desfavorece las relaciones, porque la competitividad lleva en algunos casos a la rencilla por la competencia interna. En algunos casos se deja en segundo aspecto los objetivos estratégicos y conlleva al individualismo, desfavoreciendo el trabajo en equipo. (p. 8)

El autor resalta los siguientes indicadores en esta dimensión:

**Eficiencia:** Cuando todos los elementos del componente organización están en estado óptimo. Su relación sistémica guarda coherencia entre sí y los resultados son favorables.

**Trabajo en equipo:** Esfuerzo colaborativo, organizado y relaciones favorables para lograr los objetivos comunes.

**Logro de objetivos:** Logros de la organización cuando los trabajadores actúan con responsabilidad y constancia, la organización a través de los directivos motivan implantando innovación técnica involucrando a los objetivos organizacionales.

### **Cultura orientada a la persona o de apoyo**

Harrison (1972), citado por Chumpitaz (2014), señala:

Se considera valioso las acciones que conllevan al trabajo en equipo. La incorporación de nuevos trabajadores es permitido en este tipo de cultura pero está acondicionado la aceptación si poseen los mismos valores que aporten al logro de los objetivos de la organización. Estar inmersos y preocupados por los procesos no favorece a la productividad, pero para obtener buenos resultados es importante implementar una política de estímulos. (p. 8)

El autor resalta los siguientes indicadores en esta dimensión:

**Normas de comportamiento:** son las obligaciones y facultades que se establecen como norma institucional, con la finalidad de generar un buen clima laboral entre las personas. Todo ello en un manual de funciones, lo cual reglamenta las acciones en su ambiente de labores.

**Participación en la toma de decisiones:** es muy favorable la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, ello los compromete con los objetivos de la organización, de igual forma los directivos conocen mejor a los trabajadores y de sus opiniones pueden decidir mejor.

**Interés por el bienestar:** Para aumentar los niveles de producción es importante que los trabajadores se encuentren motivados, de ahí que las organizaciones deben buscar en primer orden el bienestar de sus trabajadores.

**Incorpora valores de motivación e incentivación:** los niveles de competitividad de una organización radica en el recurso humano, por ello es importante implementar una política de estímulo para sus trabajadores con la finalidad de obtener mejores resultados.

### **1.3.5 Justificación práctica**

El trabajo de investigación, está orientado a establecer los aspectos que influyen en la motivación laboral de los docentes de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018. De cuyos resultados permitirán alcanzar recomendaciones y posibles soluciones que favorezcan la cultura organizacional. El objetivo final será mejorar el servicio educativo de dicha organización.

## **1.4 Formulación del Problema**

### **1.4.1 Problema general**

¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018?

### **1.4.2 Problemas Específicos:**

¿Cuál es la relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018?

¿Cuál es la relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018?

## **1.5 Justificación del estudio**

Según la Ley General de Educación, el Estado debe brindar una educación de calidad, pero la realidad es diferente al enunciado anterior. Las instituciones educativas, en la actualidad tienen problemas en la motivación laboral y en su cultura organizacional, quizás porque el sistema educativo no está en concordancia de los cambios generacionales y estructurales de la sociedad y de las formas de organización de las instituciones educativas privadas exitosas.

En las mediciones internacionales se ven diferencias abismales al visualizar y analizar los resultados de rendimiento escolar, por lo que es necesario mirar la interna de las instituciones educativas e investigar qué factores son importantes y estarían relacionados con esos resultados. En este caso se investiga dos factores que podrían dar respuesta a las interrogantes del investigador, por lo que se ha elegido la relación entre motivación laboral y cultura organizacional de la Institución Educativa de Surquillo 2018.

Por lo mismo, señalando la Teoría de la Tipología Cultural de Harrison y la Teoría de los dos factores motivacionales de Frederick Herzberg, en el estudio se intenciona determinar la relación que existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa Ricardo Palma - Surquillo 2018 y que los resultados sirvan para el desarrollo institucional.

## **1.6 Hipótesis**

### **Hipótesis general:**

Existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018

### **Hipótesis específicas:**

Existe relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018

Existe relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general:**

Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018

### **Objetivos específicos:**

Determinar la relación entre los factores de la motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018

Determinar la relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018

## **II. Método**

## **2.1 Variables**

V1 = Motivación laboral = variable cualitativa Escala ordinal

V2 = Cultura organizacional = variable cualitativa Escala ordinal

### **2.1.1 Definición conceptual**

#### **Motivación laboral**

Robbins y Judge (2009) señalan como motivación laboral a los aspectos que influyen en el esfuerzo, la perseverancia y consecución de objetivos que realiza un trabajador.

#### **Cultura organizacional**

Alhama (2004) establece la cultura organizacional como creencias, valores, reglas, actitudes, interrelaciones personales, formas de liderazgo en una organización.

### **2.1.2 Definición operacional**

#### **Motivación laboral**

Espacios e implementación como condiciones del trabajo, que los docentes perciben en base a los factores de motivación e higiene. Estos elementos de motivación también están referidos como necesidades secundarias (necesidades de estima y de autorrealización), en tanto los elementos higiénicos son llamados como necesidades básicas (fisiológicas, sociales y de seguridad).

#### **Cultura organizacional**

Estructura que los docentes establecen de manera clasificada a la tipología cultural que consideran en su organización, señaladas como resultado de de la aplicación del instrumento para medir las dimensiones de la cultura orientada al poder, al rol, a la tarea y a la persona.

## 2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1.

*Operacionalización de la variable Motivación Laboral*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel e intervalo
Factores de Motivación	Satisfacción con su trabajo	1, 2, 3	5 - Totalmente de acuerdo	Bajo (30 – 69)
	Responsabilidad	4, 5, 6	4 - De acuerdo	Medio (70 – 109)
	Reconocimiento	7, 8, 9	3 - Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Alto (110 – 150)
	Realización personal o logro	10, 11, 12	2 – En desacuerdo	
	Ascenso	13, 14, 15		
Factores de Higiene	Supervisión	16, 17	1 - Totalmente en desacuerdo	
	Beneficios laborales	18, 19, 20		
	Condiciones de trabajo	21, 22, 23		
	Flexibilidad de horario	24, 25		
	Reglamento interno	26, 27		
	Satisfacción con el salario	28, 29, 30		

Tabla 2.

*Operacionalización de la variable Cultura Organizacional*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valor	Nivel e intervalo
Cultura orientada al poder	Competitividad	1, 2		
	Toma de decisiones claves por parte de la gerencia	3, 4		
	Lealtad en el trabajo	5, 6		
	Cumplimiento de instrucciones	7, 8		
	Cumplimiento de normas	9		
Cultura orientada al rol	División de responsabilidades	10, 11	5 – Siempre	Bajo (30 – 69)
	Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos	12, 13	4 - Casi siempre	Medio (70 – 109)
	Ejecución ordenada de funciones	14, 15	3 - A veces	Alto (110 – 150)
Cultura orientada a la tarea	Eficiencia	16, 17	2 - Casi nunca	
	Trabajo en equipo	18, 19, 20	1 - Nunca	
	Logro de objetivos	21, 22, 23		
	Normas de comportamiento	24		
Cultura orientada a la persona	Participación en la toma de decisiones	25		
	Interés por el bienestar	26, 27, 28		
	Incorpora valores de motivación e incentivación	29, 30		

### **2.3 Metodología**

Se utilizará la investigación hipotético – deductivo según Cegarra (2011). La cual señala en enunciar hipótesis de posibles soluciones al problema establecido y en realizar la comprobación con la información disponible y si están de acuerdo.

### **2.4 Tipo de estudio**

Tipo básico, en concordancia con Rodríguez (2005) se considera investigación pura cuando tiene un propósito de desarrollar teoría de amplios principios, apoyado en un contexto teórico. Además, el proceso está cuidadosamente establecido y los resultados van más allá de la situación estudiada o del grupo de investigación, pues se preocupa que los resultados corresponden a otros y no solo al investigador.

La investigación es descriptiva-correlacional tal como Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan teniendo la finalidad de establecer la relación que existe entre dos o más variables en una investigación. Según el autor se pueden cuantificar y analizar la relación entre las variables, lo que establece la medición de dicha relación.

### **2.5 Diseño**

Es no experimental de corte transversal, el presente estudio, por los siguientes aspectos:

No experimental, señalando lo que Hernández, Fernández y Baptista (2014) consideran en observar los fenómenos en su contexto natural y luego analizarlos (p. 149).

Transversal, siguiendo con Hernández, Fernández y Baptista (2014) dado que se recoge en un solo instante los datos, en un determinado momento, siendo su finalidad la de describir las variables y analizar la interrelación e influencia (p. 151).

Al no manipularse las variables y solo se establecen la relación entre ellas, se determina que la investigación es de diseño no experimental y de corte transversal. Además que el recojo de información se ejecuta en un solo instante.

## 2.6 Población, muestra y muestreo Población

La población de estudio es de 101 docentes pertenecientes a la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo.

Muestra

Para el estudio de investigación de manera aleatoria, se estableció una muestra de 80 docentes para ser encuestados, en la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo. Se desarrolló la siguiente fórmula para hallar la muestra:

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

### Datos utilizados

Z = Valor del nivel de confianza → Z = 95% → Z = 1.96

N = Población o universo → N = 101

p = Probabilidad de éxito → p = 50% → p = 0.5

q = Probabilidad de fracaso → q = 50% → q = 0.5

e = Porcentaje o margen de error → e = 0.5% → e = 0.05

### Reemplazando

$$n = \frac{(1.96)^2(101)(0.50)(0.50)}{(0.05)^2(101 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)}$$

$$n = \frac{97.0004}{0.25 + 0.9604}$$

$$n = 80,1$$

## **Muestreo**

La muestra para el trabajo no es probabilístico intencional, se trabajó con encuestados sin ninguna intención, pero sí basada en juicios de experto.

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

#### **2.7.1 Técnicas**

Para la recolección de los datos, la técnica en el presente trabajo académico, fue directa entre el investigador y el encuestado en un determinado ambiente con preguntas cerradas. En concordancia con Díaz (2001, p. 13), se sistematizó la información sobre los datos que se deseaba obtener y luego reunir los datos individuales y otros agregados.

#### **2.7.2 Instrumentos**

Se utilizaron cuestionarios de tipo escala con preguntas que fueron respondidas con la percepción del docente elegido, dichos instrumentos se elaboraron con procedimientos para cada variable. Los instrumentos de la medición de la motivación laboral y de la cultura organizacional se aplicaron a los 80 docentes para establecer la medición del nivel de percepción de ambas variables que manifiestan los docentes de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018, como se muestra en el cuadro siguiente:

#### **Ficha técnica para medir la variable Motivación Laboral**

Nombre: Cuestionario para medir la Motivación Laboral Autor: Rómulo Zósimo Mercado Valeriano

Objetivo: Determinar el nivel de la Motivación Laboral de los docentes de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.

Lugar de aplicación: Institución Educativa Ricardo Palma – Surquillo

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos.

Puntuación: El cuestionario de Motivación Laboral utiliza la escala de Likert:

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En desacuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

Tabla 3.

*Baremación de la variable Motivación Laboral*

Nº	Nivel	Motivación Laboral
1	Bajo	30-69
2	Medio	70-109
3	Alto	110-150

Tabla 4.

*Baremación de las dimensiones de la variable Motivación Laboral*

Nº	Nivel	Factores de motivación	Factores de higiene
1	Bajo	15-34	15-35
2	Medio	35-54	36-56
3	Alto	55-75	57-75

**Ficha técnica para medir la variable Cultura Organizacional** Nombre: Cuestionario para medir la Cultura Organizacional Autor: Rómulo Zósimo Mercado Valeriano

Objetivo: Determinar el nivel de la Cultura Organizacional percibida por los docentes de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018

Lugar de aplicación: Institución Educativa Ricardo Palma – Surquillo

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos.

Puntuación: El cuestionario de Cultura Organizacional utiliza la escala de Likert: 1 = Nunca

2 = Casi nunca

3 = Algunas veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

Tabla 5.

*Baremación de la variable Cultura Organizacional*

Nº	Nivel	Cultura Organizacional
1	Bajo	30-69
2	Medio	70-109
3	Alto	110-150

Tabla 6.

*Baremación de las dimensiones de la variable Cultura Organizacional*

Nº	Nivel	Cultura orientada al poder	Cultura orientada al rol	Cultura orientada a la tarea	Cultura orientada a la persona
1	Bajo	8-17	7-15	8-17	7-15
2	Medio	18-27	16-24	18-27	16-24
3	Alto	28-40	25-35	28-40	25-35

### 2.7.3 Validación y confiabilidad del instrumento

#### Validez o juicio de expertos:

Hernández et al (2010) señala que la validez es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que pretende medir (p.201).

La escala de actitudes acerca de la motivación laboral y cultura organizacional en los docentes de la institución educativa Ricardo Palma Surquillo 2018, será sometida a criterio de un grupo de Jueces Expertos, integrado por

profesores entre Magíster y Doctores en gestión que laboran en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, quienes informarán acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 7.

*Validez de los cuestionarios motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.*

Expertos	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad del instrumento
Mg	Hay suficiencia	Es aplicable
Mg	Hay suficiencia	Es aplicable
Dr.	Hay suficiencia	Es aplicable

### **Prueba de confiabilidad**

Siguiendo a Hernández, et al (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición “es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes”. (p. 200).

Para determinar la confiabilidad del instrumento, se aplicó la evaluación estadística de fiabilidad alfa de Cronbach, con la aplicación a 80 docentes de la institución educativa Ricardo Palma Surquillo 2018. Posterior a ello se procesan los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS versión 20.0.

Tabla 8.

*Resumen del procesamiento de los casos de la variable Motivación Laboral*

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	80	100,0

Tabla 9.

*Resumen del procesamiento de los casos de la variable Cultura Organizacional*

		N	%
Casos	Válido	80	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	80	100,0

Tabla 10.

*Confiabilidad del cuestionario de motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.*

Variables	Alfa de Cronbach	Confiabilidad
Motivación laboral	0,823	Confiable
Cultura organizacional	0,883	Confiable

Como se observa en la tabla 4, la variable motivación laboral y la cultura organizacional tienen coeficientes de Cronbach ,823 y ,883 respectivamente. Por lo tanto el instrumento que mide las variables es confiable.

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

Primera instancia, se encuestó a los 80 docentes de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018, en un lapso de 30 minutos promedio, la finalidad es aplicar el instrumento de investigación, cuyo objetivo es acumular la información acerca de las variables y dimensiones de la investigación. Seguidamente se realiza el proceso de calificar y tabular los datos con el programa Excel, para el proceso final de analizar los datos con el programa estadístico SPSS versión 20.0 para determinar los resultados de la investigación, que son expresados mediante tablas y figuras, e interpretados en correspondencia a los objetivos e hipótesis establecidos en el trabajo académico.

## **2.9 Aspectos éticos**

El desarrollo de la tesis se llevó a cabo respetando aspectos relacionados con la veracidad de la información e informantes, el anonimato de los encuestados, buen trato con los que han colaborado con la investigación

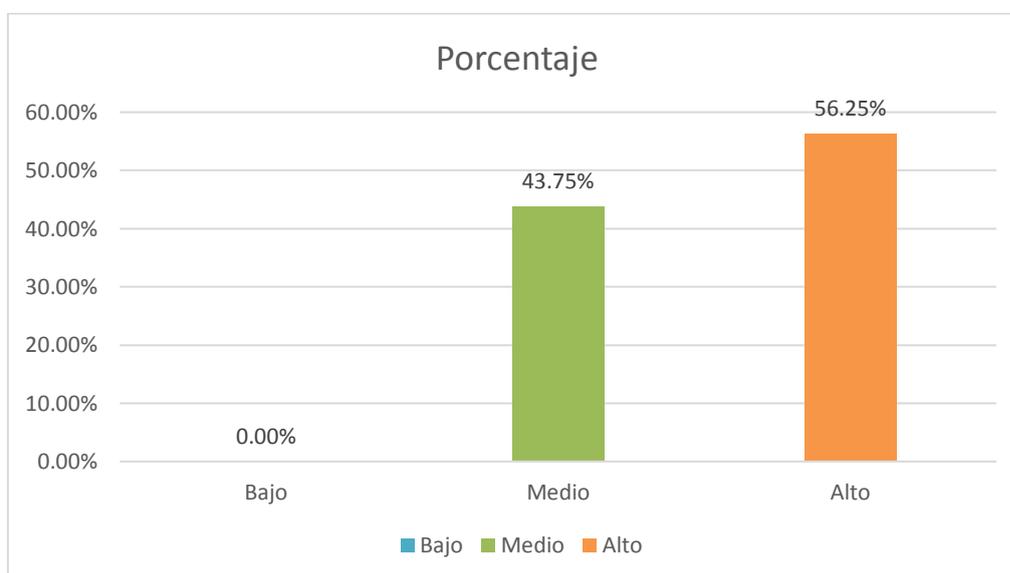
### **III. Resultados**

### 3.1 Descripción de la variable Motivación laboral

Tabla 11.

*Distribución de niveles de la Motivación laboral en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	35	43.75
	Alto	45	56.25
	Total	80	100,00



*Figura 1. Niveles de la Motivación laboral en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

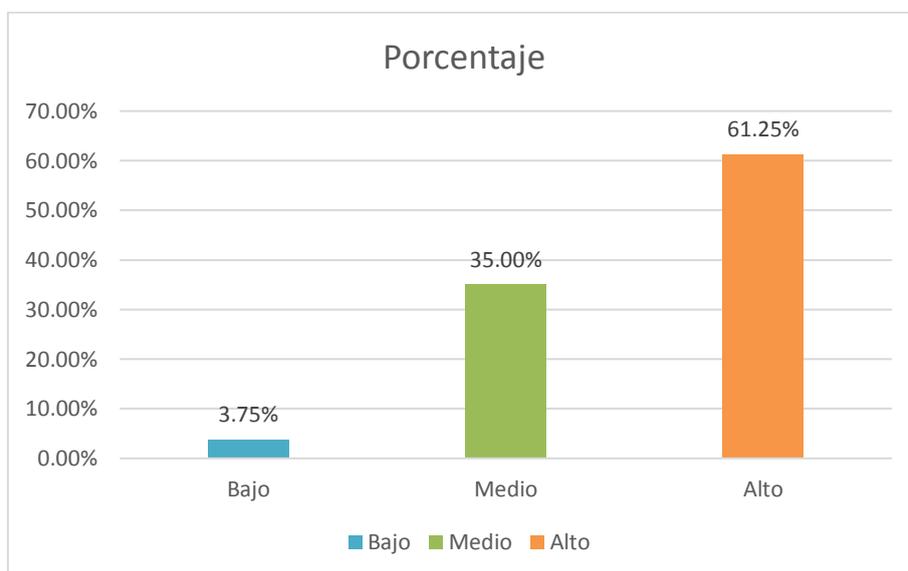
En la tabla 11 y figura 1, se percibe que, con referencia a los niveles de motivación laboral, de los 80 docentes, el 43.75% señala que existe un nivel medio y el 56.25% un nivel alto.

### 3.1.1 Descripción de la dimensión Factores de motivación

Tabla 12.

*Distribución de niveles de la dimensión Factores de motivación en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	3	3.75
	Medio	28	35
	Alto	49	61.25
	Total	80	100,00



*Figura 2. Niveles de la dimensión Factores de motivación en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

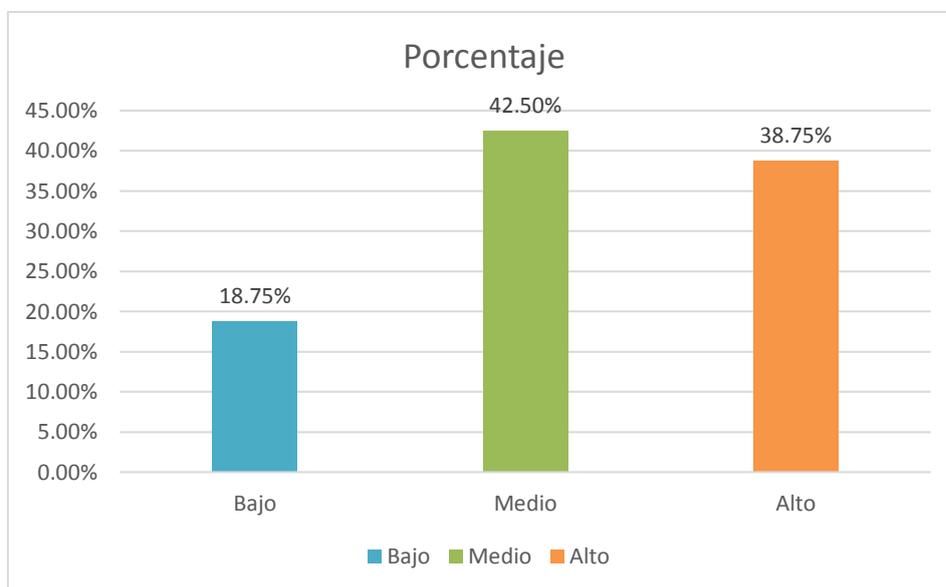
En la tabla 12 y figura 2, se percibe que, con referencia a los niveles de factores de motivación, de los 80 docentes, el 3.75% señala que existe un nivel bajo, el 35% señala que existe un nivel medio y el 61.25% un nivel alto.

### 3.1.2 Descripción de la dimensión Factores de higiene

Tabla 13.

*Distribución de niveles de la dimensión Factores de higiene en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	18.75
	Medio	34	42.5
	Alto	31	38.75
	Total	80	100,00



*Figura 3. Niveles de la dimensión Factores de higiene en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

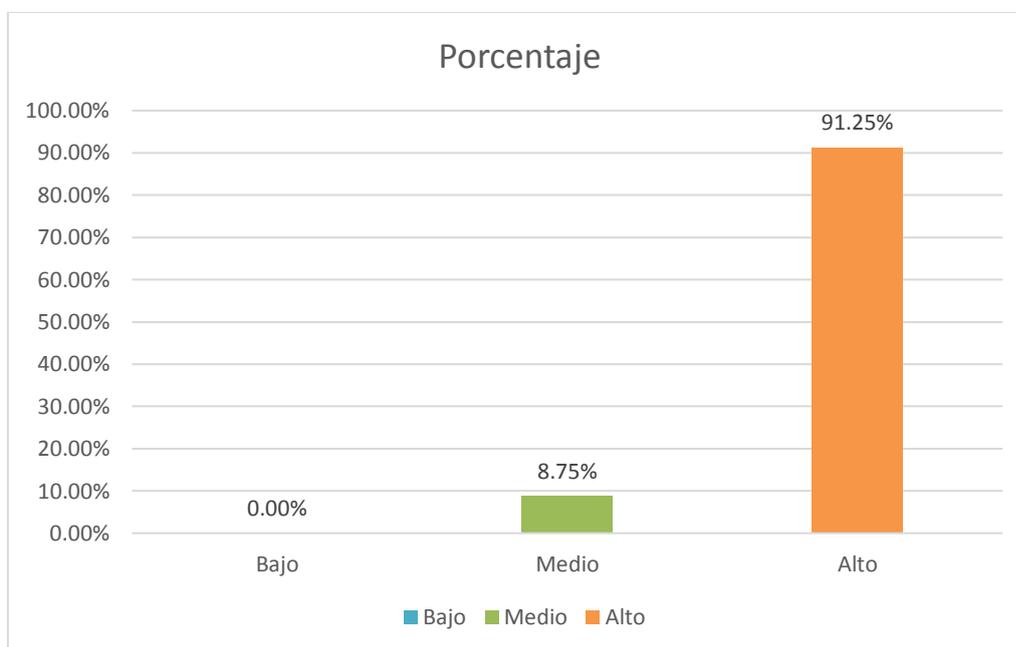
En la tabla 13 y figura 2, se observa que, con referencia a los niveles de factores de higiene, de los 80 docentes, el 18.75% señala que existe un nivel bajo, el 42.5% señala que existe un nivel medio y el 38.75% un nivel alto.

### 3.2 Descripción de la variable Cultura organizacional

Tabla 14.

*Distribución de niveles de la Cultura organizacional en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	7	8.75
	Alto	73	91.25
	Total	80	100,00



*Figura 4.* Niveles de la Cultura organizacional en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.

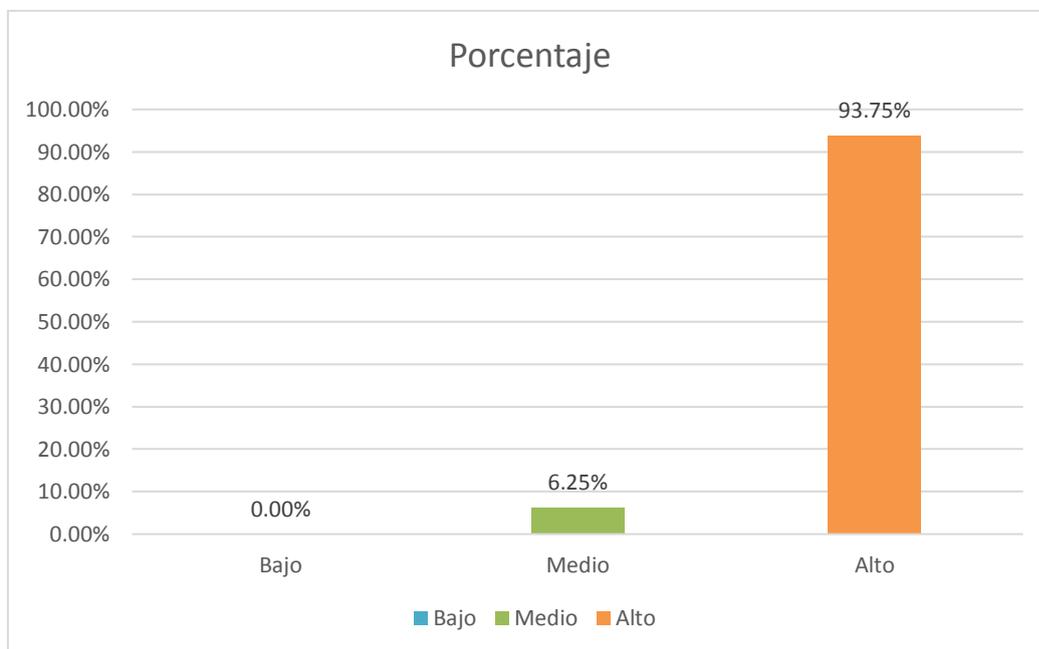
En la tabla 14 y figura 4, se percibe que, con referencia a los niveles de cultura organizacional, de los 80 docentes, el 8.75% señala que existe un nivel medio y el 91.25% un nivel alto.

### 3.2.1 Descripción de la dimensión Cultura orientada al poder.

Tabla 15.

*Distribución de niveles de la Cultura orientada al poder en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	5	6.25
	Alto	75	93.75
	Total	80	100,00



*Figura 5. Niveles de la Cultura orientada al poder en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

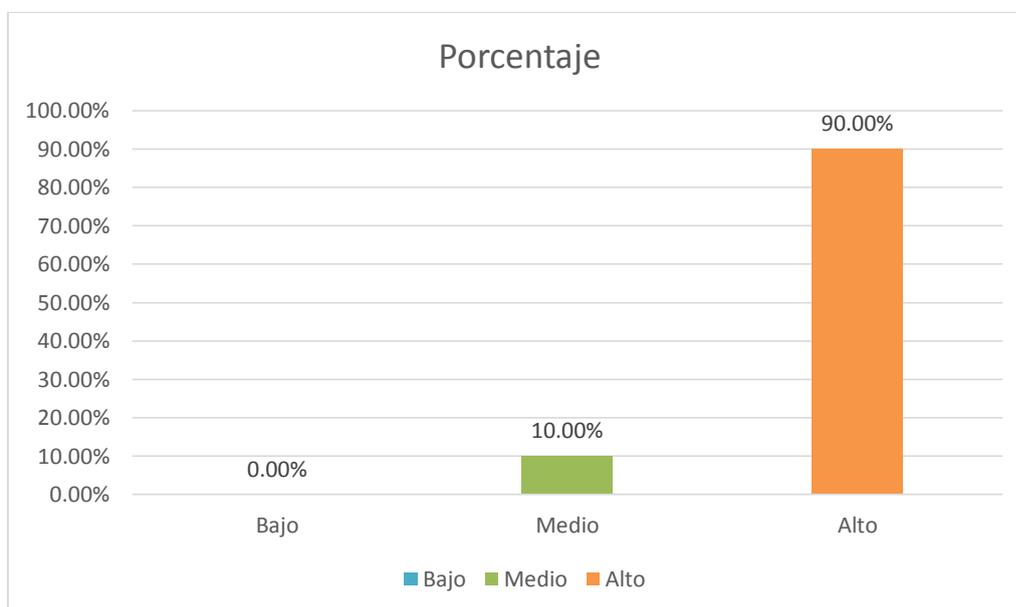
En la tabla 15 y figura 5, se percibe que, con referencia a los niveles de cultura orientada al poder, de los 80 docentes, el 8.75% señala que existe un nivel medio y el 91.25% un nivel alto.

### 3.2.2 Descripción de la dimensión Cultura orientada al rol.

Tabla 16.

*Distribución de niveles de la Cultura orientada al rol en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	8	10
	Alto	72	90
	Total	80	100,00



*Figura 6. Niveles de la Cultura orientada al rol en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

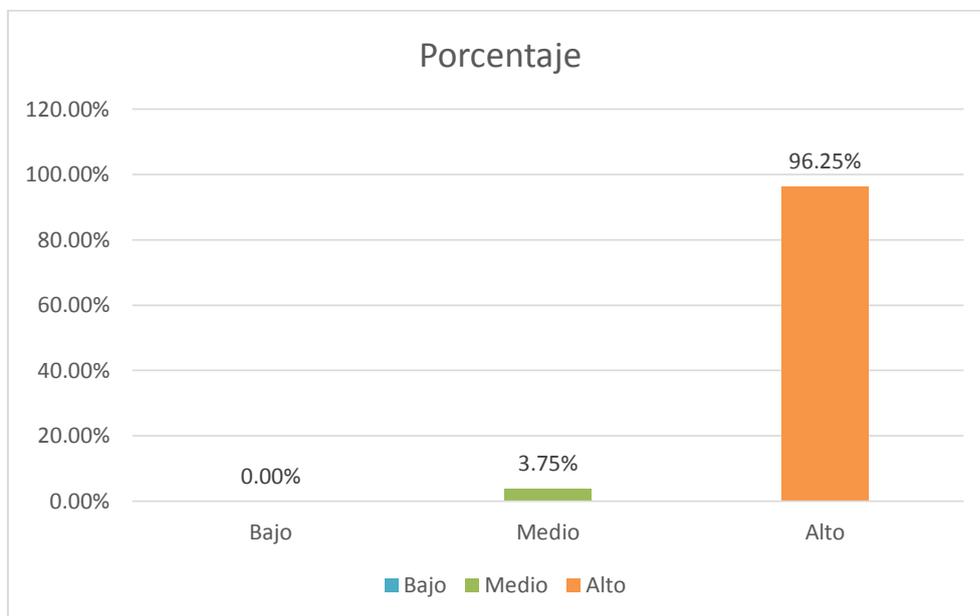
En la tabla 16 y figura 6, se percibe que, con referencia a los niveles de cultura orientada al poder, de los 80 docentes, el 10% señala que existe un nivel medio y el 90% un nivel alto.

### 3.2.3 Descripción de la dimensión Cultura orientada a la tarea.

Tabla 17.

*Distribución de niveles de la Cultura orientada a la tarea en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	3	3.75
	Alto	77	96.25
	Total	80	100,00



*Figura 7. Niveles de la Cultura orientada a la tarea en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

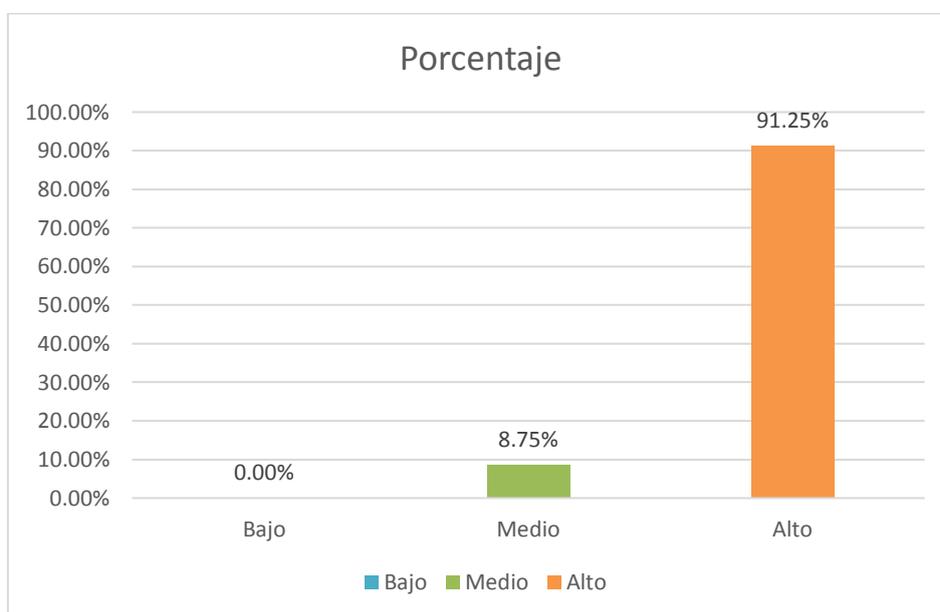
En la tabla 17 y figura 7, se percibe que, con referencia a los niveles de cultura orientada al poder, de los 80 docentes, el 3.75% señala que existe un nivel medio y el 96.25% un nivel alto.

### 2.3.5 Descripción de la dimensión Cultura orientada a la persona.

Tabla 18.

*Distribución de niveles de la Cultura orientada a la persona en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	0	0
	Medio	7	8.75
	Alto	73	91.25
	Total	80	100,00



*Figura 8. Niveles de la Cultura orientada a la persona en la Institución Educativa “Ricardo Palma”.*

En la tabla 18 y figura 7, se percibe que, con referencia a los niveles de cultura orientada al poder, de los 80 docentes, el 8.75% señala que existe un nivel medio y el 91.25% un nivel alto.

### 3.3 Contrastación de hipótesis

Se procedió a utilizar el coeficiente de correlación de Spearman para la contrastación de la hipótesis, porque éste estadístico es el más convencional para medir las relaciones entre variables de escala ordinal, como es el caso de nuestra investigación.

**Hipótesis general:**

**H<sub>0</sub>** Existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

**H<sub>1</sub>** Existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

Tabla 19.

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman de las variables: Motivación laboral y Cultura organizacional.*

			Motivación laboral	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Motivación laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)=p	1,000	,734**
	Cultura organizacional	N	80	80
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)=p	,734**	1,000
		N	80	80

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1.00 %) a 2 colas .

**Decisión estadística:**

Rho permite establecer que la relación es significativa y el sig. (bilateral) = 0,000 además señala que hay una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Existe una correlación significativa entre la motivación laboral y cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Ricardo Palma” Surquillo-2018.

## Hipótesis Específicas:

### Hipótesis Específica 1

H<sub>0</sub> Existe relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

H<sub>1</sub> No existe relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>

Tabla 20.

*Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre los factores de motivación y la cultura organizacional.*

			Factores de motivación	Cultura organizacional
	Factores de motivación	Coeficiente de correlación	1,000	,884**
		Sig. (bilateral) = p		,000
Rho de Spearman	Cultura organizacional	N	80	80
		Coeficiente de correlación	,884**	1,000
		Sig. (bilateral) = p	,000	
		N	80	80

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (1.00 %) a 2 colas.

### Decisión estadística:

Rho permite establecer que la relación es significativa y el sig. (bilateral) = 0,000 además señala que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas, en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Es decir: Hay una correlación significativa entre los factores de

motivación y la cultura organizacional de los trabajadores de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

### Hipótesis Específica 2

H<sub>0</sub> No existe relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

H<sub>2</sub> Existe relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

Nivel de significancia:  $\alpha = 0,05 = 5\%$  de margen máximo de error.

Regla de decisión:  $p \geq \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis nula H<sub>0</sub>

$p < \alpha \rightarrow$  se acepta la hipótesis alterna H<sub>1</sub>

Tabla 21.

*Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre los factores de higiene y la cultura organizacional.*

			Factores de higiene	Cultura organizacional
Rho de Spearman	Factores de higiene	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) = p	1,000	,448**  ,000
	Cultura organiza cional	N	80	80
		Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) = p	,448**	1,000
		N	80	80

\*\* . La correlación no es significativa en el nivel 0,01 (1.00 %) a 2 colas.

### Decisión estadística:

Rho permite señalar que la relación no es significativa y el sig. (bilateral) = 0,000 nos señala que no existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas, en consecuencia, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis

alternativa. Es decir: Existe una correlación significativa entre los factores de higiene y la cultura organizacional de los trabajadores de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

## **IV. Discusión**

Teniendo como propósito de señalar la relación entre la motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018, al momento de trabajar en el campo nos ha permitido verificar la relación existencial entre las variables.

Sobre la hipótesis general se tiene el resultado de que existe una influencia estadística, al aplicar el coeficiente de correlación de Spearman en relación a la influencia de la Motivación Laboral en la Cultura Organizacional, según la correlación no paramétrica de Spearman de 0.734\*\*, señalándonos que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Establecido por Maestre (211) y señala que la incorporación de nuevas personas se adaptarán a los objetivos y que la flexibilidad ayuda para adaptarse a los cambios Salazar, Jesica (2013) quien pudo determinar la relación que tiene la cultura organizacional con la satisfacción laboral en el Hospital Nacional Roosevelt. Utilizando una encuesta de Cameron y Quinn (2006) que mide la cultura organizacional y la segunda que evalúa la satisfacción laboral de José Meliá (1990). La investigación dio como resultado que existe una correlación muy estrecha entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal de dicha entidad

Asimismo los resultados obtenidos por Calderón (2013) ejecutó un trabajo de investigación en la Universidad Rafael Landívar de Guatemala, Llegó a establecer que la cultura organizacional en esa empresa no era estable, tenía personal muy desmotivado con bajo rendimiento en sus actividades que daban como resultado una baja producción para la empresa guardan relación con esta investigación, ya que obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de Santana (2013) desarrolló una investigación denominada “Gestión de Culturas Innovadoras, cómo desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación tuvo como objetivo principal crear un modelo de trabajo que sea utilizado para ayudar a las organizaciones a fomentar una cultura de innovación, al término de su investigación una de sus principales conclusiones destacó que para lograr la innovación cultural se requiere que los líderes de las organizaciones sean conscientes del cambio, ellos son la principal pieza que debe estar alineado a los

objetivos de la organización y los que deben participar influenciando a sus colaboradores hacia un cambio de cultura innovadora.

Aguirre, (2016) desarrolló un trabajo de investigación titulado *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - 2016*, indicando la existencia de una relación entre la motivación laboral de los administrativos y la cultura organizacional.

La dimensión factores de motivación se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los trabajadores de la Institución Educativa “Ricardo Palma” Surquillo - 2018, según la correlación no paramétrica de Spearman de 0,884\*\*, que nos indica que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, en consecuencia se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de trabajo. Vásquez (2013) en el trabajo de investigación titulado *Factores de la motivación que influyen en el comportamiento organizacional del equipo de salud de centro quirúrgico – H.R.D.L.M. Chiclayo, 2011*, Concluye que, entre el factor que motiva que influye en los comportamientos organizacionales de los personales de salud en los estudios, son los salarios (76.2%) y las faltas de reconocimientos en el último año según la Direcciones de los hospitales (81.2%); este factor conlleva a que se determine la circunstancia de los profesionales de la salud no cumplan unos trabajos eficientes en los desempeños de su actividad, por lo que se deben tener en consideraciones como factores motivacionales las estabildades laborales y el reconocimiento, ya que este hace sentir más seguro y valorado. Por lo tanto estamos demostrando que la motivación laboral está relacionado con la cultura organizacional.

La dimensión factores de higiene al rol su relación es significativa con la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa “Ricardo Palma” Surquillo - 2018, según la correlación no paramétrica de Spearman de 0.448\*\*, que nos indica que no existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis de trabajo. El resultado obtenido guarda relación con las conclusiones de Aguirre, (2016) desarrolló un trabajo de investigación titulado *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 - 2016*, lo que le indicó

la existencia de una relación entre la motivación laboral de los administrativos y la cultura organizacional.

Es importante la motivación laboral y la cultura organizacional para el desarrollo de las organizaciones, pero las facilidades debe otorgarla el Estado en las instituciones públicas.

## **V. Conclusiones**

Primera: La motivación laboral tiene una relación significativa con la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018 se relacionan significativamente.

Los resultados obtenidos en la prueba estadística de hipótesis, según el coeficiente de la correlación no paramétrica de Spearman obtenido de 0,734\*\*, que nos indica que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, por lo que se puede concluir que la Hipótesis General es aceptada para el caso del estudio de la institución analizada ya que los resultados reflejan que efectivamente la motivación laboral si se relaciona significativamente con la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

Segunda: Los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018 se relacionan significativamente.

Los resultados obtenidos en la prueba estadística de hipótesis, según el coeficiente de la correlación no paramétrica de Spearman obtenido de 0,884\*\*, que nos indica que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, en tal sentido la hipótesis específica (1) es aceptada, por lo que se puede concluir que los factores de motivación si se relaciona significativamente con la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018.

Tercera: Los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018 se relacionan significativamente.

Los resultados obtenidos en la prueba estadística de hipótesis, según el coeficiente de la correlación no paramétrica de Spearman obtenido de 0,448\*\*, que nos indica que no existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, en tal sentido la hipótesis específica (2) es rechazada, por

lo que se puede concluir que los factores de higiene se relaciona significativamente con la cultura organizacional de los docentes.

## **VI. Recomendaciones**

Presento recomendaciones puntuales en base a los resultados obtenidos del análisis de las hipótesis:

- Primera: Al Gobierno Central para designar un ministro competente y conocedor de la realidad educativa peruana, que se sienta comprometido con el docente, toda vez que es el agente educativo tan importante como lo son los estudiantes, debe generar mejores respuestas a las necesidades de motivación laboral en los docentes e implementar los espacios educativos para mejorar la cultura organizacional de las instituciones educativas. Se reclama una educación de calidad, especialmente con los factores descritos ampliamente en el presente trabajo.
- Segunda: Al Ministerio del sector educativo que ejecute acciones de control a la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, para cumplir la política educativa del Estado Peruano y para hacer cumplir lo dispuesto por su sector en todas las instancias descentralizadas, promoviendo la participación de los docentes en las tomas de decisiones.
- Tercera: A la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana para brindar una mejor motivación laboral en los docentes de la institución educativa Ricardo Palma - Surquillo, monitoreando y asesorando para hacerlos sentir cerca a las autoridades y que no se sienten solos en su ardua tarea, además realizar mejoras en los espacios y debida implementación de la institución para tener mayor satisfacción en la cultura organizacional, todo ello en concordancia con la normatividad establecida por el Ministerio del sector.
- Cuarta: A la Unidad de Gestión Educativa Local N° 07, que implementen programas de capacitación, en la que participen los docentes y hagan conocer sus necesidades y cuales están a su competencia de la instancia descentralizada. También se recomienda a la instancia inmediata superior que debe solicitar a la Dirección Regional, reconocimiento a las acciones ejemplificadoras de trabajos de

innovación y resultados favorables en la medición de rendimiento escolar en las pruebas nacionales e internacionales, toda vez que es el reflejo del trabajo de los docentes.

Quinta: Al personal docente de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018, asumir mayor compromiso laboral y consideren los resultados del presente trabajo de investigación para mejorar el servicio educativo en favor de sus estudiantes, todo esto con el apostolado del docente peruano.

## **VII. Referencias**

- Alhama, R. (2004). *Nuevas formas organizativas*. Cuba: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba.
- Babilonia, C. (2011). *Cultura organizacional en docentes, Instituciones Educativas, Colegio Nacional de Iquitos y Colegio San Agustín, Iquitos 2011*. Iquitos, Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, Escuela de Postgrado.
- Calderón, Z. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades.
- Casanueva, C., García, J. y Caro, F. (2008). *Organización y gestión de empresas turísticas*. Madrid: Pirámide, S.A.
- Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Madrid: Díaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. España: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la Teoría General de la Administración (7a ed.)*. Mexico: McGraw - Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*. Lima, Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina, Unidad de Postgrado.
- Corbetta, P. (2010). *Metodología y técnicas de investigación social*. España: Editorial McGrawHill.
- Díaz, V. (2001). *Diseño y elaboración de cuestionarios para la investigación comercial*. Madrid: ESIC.
- Granell, E., Garaway, D. y Malpica, C. (1997). *Exito gerencial y cultura : Retos y Oportunidades en Venezuela*. Caracas, Venezuela: Ediciones IESA.
- Harrison, R. (1972). *Understanding your organization's character*. España: Harvard Business Review.

- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta ed.). México: McGraw-Hill Education.
- Maestre, A. (2011). *Cultura organizacional de una mediana empresa del municipio de Envigado, Antioquia*. Pereira, Colombia: (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería Industrial, Programa de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.
- Mayurí, J. (2008). *Capacitación empresarial y desempeño laboral en el Fondo de Empleados del Banco de La Nación-FEBAN, Lima 2006*. Lima: (Tesis Doctoral). Universidad Mayor de San Marcos, Facultad de Educación, Unidad de Postgrados.
- Muñoz, A. (2005). *Identificación de los factores de motivación Higiene asociados a la satisfacción laboral en la fundación Instituto Tecnológico COMFENALCO de la ciudad de Cartagena- Colombia. Una aplicación de la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg*. Barranquilla: (Tesis de Maestría). Universidad del Norte, Escuela de Administración de Empresas.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). Mexico: Pearson Educación, Inc.
- Rodríguez, H. (2005). *Metodología de la investigación*. Mexico D.F.: Universidad Autónoma de Tabasco.
- Rojas, J. (2011). *Cultura Organizacional*. Santiago, Chile: Central de Coordinación Red de Desarrollo Institucional.
- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos*. Lima, Perú: (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado.
- Santana, F. (2013). *Gestión de Culturas innovadoras, cómo desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación*. Santiago, Chile: (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.
- Yactayo, Y. (2010). *Motivación de logro académico y rendimiento académico en*

*alumnos de secundaria de una institución educativa del Callao.* Lima, Perú: (Tesis de grado). Universidad San Ignacio de Loyola, Facultad de educación, Escuela de Postgrado, Programa académico de Maestría en Educación para docentes de la Región Callao.

## **Anexos**

## **Anexo 1. Matriz de consistencia**

**Matriz de Consistencia**

**Título: Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo - 2018**

**Autor: Rómulo Zósimo Mercado Valeriano**

<b>Problema</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variables e indicadores</b>				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo General:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1: Motivación laboral</b>				
<b>Problemas Específicos:</b>	<b>Objetivos específicos:</b>	<b>Hipótesis específicas:</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítem</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
¿Cuál es la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018?	Determinar la relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018	Existe relación entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018	Factores de Motivación	<b>Satisfacción con su trabajo</b>	1,2,3	Totalmente de acuerdo (5) De acuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) En desacuerdo (2) Totalmente en desacuerdo (1)	
				<b>Responsabilidad</b>	4,5,6		
				<b>Reconocimiento</b>	7,8,9,		
				<b>Realización personal o logro</b>	10,11,12		
				<b>Ascenso</b>	13,14,15		
¿Cuál es la relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018?	Determinar la relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018	Existe relación entre los factores de motivación y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018	Factores de Higiene	<b>Supervisión</b>	16,17		
				<b>Beneficios laborales</b>	18,19,20		
				<b>Condiciones de trabajo</b>	21,22,23		
¿Cuál es la relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018?	Determinar la relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018	Existe relación entre los factores de higiene y la cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma” Surquillo – 2018		<b>Flexibilidad de horario</b>	24,25		

				Reglamento interno	26,27		
				Satisfacción con el salario	28,29,30		
<b>Variable 2: Cultura organizacional</b>							
			<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de medición</b>	<b>Niveles y rangos</b>
			Cultura orientada al poder	Competitividad	1,2	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	
				Toma de decisiones clave por parte de la gerencia	3,4		
				Lealtad en el trabajo	5,6		
				Cumplimiento de instrucciones	7,8		
			Cultura orientada al rol	Cumplimiento de normas	9		
				División de responsabilidades	10,11		
				Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos	12,13		
				Ejecución ordenada de funciones	14,15		

			Cultura orientada a la tarea	Eficiencia	16,17		
				Trabajo en equipos	18,19,20		
				Logro de objetivos	21,22,23		
			Cultura orientada a la persona	Normas de comportamiento	24		
				Participación en la toma de decisiones	25		
				Interés por el bienestar	26,27,28		
				Incorpora valores de motivación e incentiación	29,30		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p><b>TIPO:</b> Básico</p> <p><b>NIVEL:</b> Descriptivo correlacional</p> <p><b>DISEÑO:</b> no experimental transversal - correlacional</p> <p><b>MÉTODO:</b> Hipotético deductivo.</p>	<p><b>Población:</b> 101 docentes</p> <p><b>Tipo de muestreo:</b> Muestra No probabilístico e Intencional</p> <p><b>Tamaño de muestra:</b> Mediante la aplicación de la fórmula para problemas fortuitos, se obtuvo la muestra de 80 docentes que serán encuestados, pertenecientes a la Institución Educativa Ricardo Palma de Surquillo.</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 10px auto;"> <math display="block">n = \frac{Z^2 \cdot N \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q}</math> </div> <p>Z = Nivel de confianza Z = 95% Z = 1.96  p = Probabilidad de éxito p = 0.50  q = Probabilidad de fracaso q = 0.50  e = Error máximo permitido e = 5% e = 0.05  N = Población = 101</p>	<p><b>Variable 1: Motivación Laboral</b>  Instrumento: Cuestionario  <b>Ficha técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Br. Mercado Valeriano, Rómulo Zósimo: 2018  <b>Ámbito de aplicación:</b> Institución educativa Ricardo Palma - Surquillo  <b>Lugar:</b> Lima  <b>Duración:</b> de 20 a 30 minutos.  <b>Administración:</b> Colectiva.  <b>Puntuación:</b> Computarizada</p> <p><b>Variable 2: Cultura Organizacional</b>  <b>Ficha técnica:</b> Encuesta  <b>Instrumento:</b> Cuestionario  <b>Autor:</b> Br. Mercado Valeriano, Rómulo Zósimo: 2018  <b>Ámbito de aplicación:</b> Institución educativa Ricardo Palma - Surquillo  <b>Lugar:</b> Lima  <b>Duración:</b> de 20 a 30 minutos.  <b>Administración:</b> Colectiva.  <b>Puntuación:</b> computarizada</p>	<p><b>DESCRIPTIVA:</b>  Construcción de tablas, gráficos y cálculo de parámetros</p> <p><b>INFERENCIAL:</b>  Paquete estadístico SPSS 23 Rho de Spearman: Grado de correlación entre variables</p>

## Anexo 2. Instrumentos

### a) Variable 1: Motivación Laboral

#### CUESTIONARIO 1 DE MOTIVACION LABORAL

##### INTRUCCIONES:

Estimado (a) docente, es grato dirigirme a usted para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la motivación laboral y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de Surquillo – 2018. Este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación se presenta una serie de preguntas. Léalo con detenimiento y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente:

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

Sexo: F ( ) M ( )      Edad: .....

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5	
Factores de motivación	Satisfacción con su trabajo	1	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo					
		2	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo					
		3	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo					
	Responsabilidad	4	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene					
		5	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad					
		6	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo					
	Reconocimiento	7	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución					
		8	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores					
		9	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)					
	Realización personal o logro	10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal					
		11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante					
		12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente					
	Ascenso	13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución					
		14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo					

		15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución						
Factores de higiene	Supervisión	16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores						
		17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades						
	Beneficios laborales	18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros)						
		19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos						
		20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia						
	Condiciones de trabajo	21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad						
		22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo						
		23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo						
	Flexibilidad de horario	24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución						
		25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso						
	Reglamento interno	26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución						
		27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público						
	Salarios	28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado						
		29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado						
30		Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas							

Frederick Irving Herzberg (1959) "Teoría de los dos factores"

**b) Variable 2: Cultura organizacional**

**CUESTIONARIO 2 DE CULTURA ORGANIZACIONAL**

**INTRUCCIONES:**

Estimado (a) docente, es grato dirigirme a usted para hacerle llegar el presente cuestionario, que tiene por finalidad obtener información sobre la motivación laboral y la cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa Ricardo Palma de Surquillo – 2018. Este instrumento es anónimo y que los resultados que se obtengan serán de uso exclusivo para la investigación.

Agradezco la atención y colaboración, respondiendo los enunciados con veracidad.

A continuación se presenta una serie de preguntas. Léalo con detenimiento y según sea su opinión marque con una X en el casillero correspondiente:

Sexo: F ( ) M ( )      Edad: .....

Siempre	5
Casi siempre	4
Algunas veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	1	2	3	4	5	
Cultura orientada al poder	Competitividad	1	La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor.					
		2	La institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.					
	Toma de Decisiones	3	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.					
		4	En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.					
	Lealtad en el trabajo	5	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.					
		6	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.					
	Cumplimiento de instrucciones	7	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada.					
		8	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.					
Cultura orientada al rol	Cumplimiento de normas	9	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.					
	División de responsabilidades	10	En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.					
		11	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.					
	Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos	12	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con las de otras áreas.					
		13	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la institución.					
		14	Los responsables de estas áreas tienen claras sus funciones.					

	Ejecución ordenada de funciones	15	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.					
Cultura orientada a la tarea	Eficiencia	16	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le asignan.					
		17	Los conocimientos que usted adquiere dentro o fuera de la organización, los refleja en resultados concretos.					
	Trabajo en equipo	18	Al momento de identificar problemas y buscar soluciones, la organización promueve en formar grupos de trabajo.					
		19	En su área, el trabajo se coordina eficientemente para cumplir los objetivos.					
		20	Aunque existan diferencias de opinión, en su organización se trabaja en equipo.					
	Logro de objetivos	21	Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de su organización.					
		22	Siente interés por contribuir con el logro de los objetivos de su organización.					
		23	Existe el compromiso voluntario para el logro de objetivos.					
Cultura orientada a la persona	Normas de comportamiento	24	En las reuniones de trabajo de su organización se usa el moderador para ayudar a la configuración del dialogo y la discusión en equipo.					
	Participación en la toma de decisiones	25	En su organización usted tiene libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya limitaciones y represalias.					
	Interés por el bienestar	26	La organización le facilita los medios necesarios para concretar su visión personal.					
		27	Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de calidad.					
		28	Las personas en su organización comparten voluntariamente los recursos disponibles (materiales, tecnológicos y humanos).					
	Incorpora valores de motivación e incentivación	29	En las reuniones de trabajo de su organización, se exponen los supuestos y opiniones de las personas que participan a los demás miembros					
		30	Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte específico de cada una de sus unidades funcionales.					

Roger Harrison (1972) (Harvard Business Review)

### Anexo 3. Formatos de validación del instrumento


**UCV**  
 UNIVERSIDAD  
 CEAR VALLEJO  
 ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1 FACTORES DE MOTIVACIÓN</b>								
1	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
2	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	✓		✓		✓		
3	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo	✓		✓		✓		
4	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	✓		✓		✓		
5	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad	✓		✓		✓		
6	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	✓		✓		✓		
7	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución	✓		✓		✓		
8	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores	✓		✓		✓		
9	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	✓		✓		✓		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	✓		✓		✓		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante	✓		✓		✓		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución	✓		✓		✓		
14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 FACTORES DE HIGIENE</b>								
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores	✓		✓		✓		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros)	✓		✓		✓		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son	✓		✓		✓		

	accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos	✓		✓		✓	
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia	✓		✓		✓	
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	✓		✓		✓	
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo	✓		✓		✓	
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	✓		✓		✓	
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	✓		✓		✓	
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	✓		✓		✓	
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución	✓		✓		✓	
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público	✓		✓		✓	
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado	✓		✓		✓	
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	✓		✓		✓	
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad:  Aplicable  Aplicable después de corregir  No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mauricio Vargas Izuel  
 DNI: 09768311

Especialidad del validador: DA Administración de la Educación

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

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

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

[Firma]  
 Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1 CULTURA ORIENTADA AL PODER</b>								
1	La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor	/		/		/		
2	La institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.	/		/		/		
3	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes	/		/		/		
4	En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.	/		/		/		
5	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.	/		/		/		
6	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.	/		/		/		
7	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada	/		/		/		
8	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 CULTURA ORIENTADA AL ROL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.	/		/		/		
10	En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.	/		/		/		
11	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones	/		/		/		
12	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con las de otras áreas.	/		/		/		
13	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la institución.	/		/		/		
14	Los responsables de estas áreas tienen claras sus funciones	/		/		/		
15	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 CULTURA ORIENTADA A LA TAREA</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le asignan.	/		/		/		
17	Los conocimientos que usted adquiere dentro o fuera de la organización,	/		/		/		

  
 Firma del Experto Informante

	los refleja en resultados concretos.	✓		✓		✓	
18	Al momento de identificar problemas y buscar soluciones, la organización promueve en formar grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
19	En su área, el trabajo se coordina eficientemente para cumplir los objetivos	✓		✓		✓	
20	Aunque existan diferencias de opinión, en su organización se trabaja en equipo.	✓		✓		✓	
21	Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de su organización.	✓		✓		✓	
22	Siente interés por contribuir con el logro de los objetivos de su organización.	✓		✓		✓	
23	Existe el compromiso voluntario para el logro de objetivos.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 CULTURA ORIENTADA A LA PERSONA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	En las reuniones de trabajo de su organización se usa el moderador para ayudar a la configuración del dialogo y la discusión en quipo	✓		✓		✓	
25	En su organización usted tiene libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya limitaciones y represalias	✓		✓		✓	
26	La organización le facilita los medios necesarios para concretar su visión personal.	✓		✓		✓	
27	Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de calidad.	✓		✓		✓	
28	Las personas en su organización comparten voluntariamente los recursos disponibles (materiales, tecnológicos y humanos).	✓		✓		✓	
29	En las reuniones de trabajo de su organización, se exponen los supuestos y opiniones de las personas que participan a los demás miembros	✓		✓		✓	
30	Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte específico de cada una de sus unidades funcionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

*Hay Suficiencia*

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

*Menacho Vargas Isabel*

DNI:

*09968395*

Especialidad del validador:

*Doctores de educación*

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

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

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

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

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

Firma del Experto Informante.

*[Firma manuscrita]*

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1 FACTORES DE MOTIVACIÓN</b>								
1	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo	✓		✓		✓		
2	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo	✓		✓		✓		
3	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo	✓		✓		✓		
4	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene	✓		✓		✓		
5	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad	✓		✓		✓		
6	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo	✓		✓		✓		
7	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución	✓		✓		✓		
8	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores	✓		✓		✓		
9	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación o beca de capacitación)	✓		✓		✓		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal	✓		✓		✓		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante	✓		✓		✓		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente	✓		✓		✓		
13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución	✓		✓		✓		
14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo	✓		✓		✓		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución	✓		✓		✓		
<b>DIMENSIÓN 2 FACTORES DE HIGIENE</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores	✓		✓		✓		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros)	✓		✓		✓		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son	✓		✓		✓		

	accesibles en cuanto a la época que se otorgan los mismos	✓		✓		✓	
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia	✓		✓		✓	
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad	✓		✓		✓	
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo	✓		✓		✓	
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	✓		✓		✓	
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución	✓		✓		✓	
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso	✓		✓		✓	
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución	✓		✓		✓	
27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público	✓		✓		✓	
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado	✓		✓		✓	
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado	✓		✓		✓	
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gorro Alberto Hermila  
DNI: 04469026

Especialidad del validador: Docente de Investigación

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

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

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

[Firma]  
Firma del Experto Informante.



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSTGRADO

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		SI	No	SI	No	SI	No	
<b>DIMENSIÓN 1 CULTURA ORIENTADA AL PODER</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
1	La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor	/		/		/		
2	La institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo.	/		/		/		
3	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes	/		/		/		
4	En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.	/		/		/		
5	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas.	/		/		/		
6	Existe confianza entre cada uno de los integrantes.	/		/		/		
7	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada	/		/		/		
8	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 2 CULTURA ORIENTADA AL ROL</b>		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
9	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal.	/		/		/		
10	En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.	/		/		/		
11	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones	/		/		/		
12	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con las de otras áreas.	/		/		/		
13	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la institución.	/		/		/		
14	Los responsables de estas áreas tienen claras sus funciones	/		/		/		
15	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones.	/		/		/		
<b>DIMENSIÓN 3 CULTURA ORIENTADA A LA TAREA</b>		SI	No	SI	No	SI	No	
16	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le asignan.	/		/		/		
17	Los conocimientos que usted adquiere dentro o fuera de la organización,	/		/		/		

<sup>1</sup> Dimensiones específicas del constructo

<sup>2</sup> Claridad: Se refiere al nivel de claridad que el instrumento del ítem, se concibe, expresa y afecta.

<sup>3</sup> Nota: Diferencia de días sustituye cuando las fechas programadas

*[Firma]*  
Firma del Experto Informante.

	los refleja en resultados concretos.	✓		✓	✓	✓	
18	Al momento de identificar problemas y buscar soluciones, la organización promueve en formar grupos de trabajo.	✓		✓		✓	
19	En su área, el trabajo se coordina eficientemente para cumplir los objetivos	✓		✓		✓	
20	Aunque existan diferencias de opinión, en su organización se trabaja en equipo.	✓		✓		✓	
21	Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de su organización.	✓		✓		✓	
22	Siente interés por contribuir con el logro de los objetivos de su organización.	✓		✓		✓	
23	Existe el compromiso voluntario para el logro de objetivos.	✓		✓		✓	
	<b>DIMENSIÓN 4 CULTURA ORIENTADA A LA PERSONA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>
24	En las reuniones de trabajo de su organización se usa el moderador para ayudar a la configuración del dialogo y la discusión en quipo	✓		✓		✓	
25	En su organización usted tiene libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya limitaciones y represalias	✓		✓		✓	
26	La organización le facilita los medios necesarios para concretar su visión personal.	✓		✓		✓	
27	Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de calidad.	✓		✓		✓	
28	Las personas en su organización comparten voluntariamente los recursos disponibles (materiales, tecnológicos y humanos).	✓		✓		✓	
29	En las reuniones de trabajo de su organización, se exponen los supuestos y opiniones de las personas que participan a los demás miembros	✓		✓		✓	
30	Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte específico de cada una de sus unidades funcionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

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

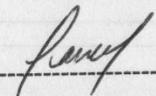
Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Garro Aburto Luzmila    DNI: 09469026

Especialidad del validador: Doyente de Investigación

..... de.....del 2017

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados

  
Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>CULTURA ORIENTADA AL PODER</b>								
1	La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor	✓		✓		✓		
2	La institución tiene estrategias para lograr un posicionamiento competitivo en el mercado educativo	✓		✓		✓		
3	La organización busca su participación en reuniones para hablar o discutir asuntos importantes.	✓		✓		✓		
4	En su organización los niveles gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros.	✓		✓		✓		
5	En su trabajo hay libertad para expresar y discutir las propias ideas	✓		✓		✓		
6	Existe confianza entre cada uno de los integrantes	✓		✓		✓		
7	Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma concreta y organizada.	✓		✓		✓		
8	Existe un procedimiento de urgencia para reportar incumplimientos críticos	✓		✓		✓		
<b>CULTURA ORIENTADA AL ROL</b>								
9	Las políticas establecidas, se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal	✓		✓		✓		
10	En su organización usted asume las consecuencias de las acciones que realiza.	✓		✓		✓		
11	Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones.							
12	Usted tiene claro el nivel de interdependencia de sus funciones con la de las otras áreas.	✓		✓		✓		

13	Cree usted que los perfiles de puestos están bien definidos en la institución	✓		✓		✓		
14	Los responsables de esta área tienen claras sus funciones	✓		✓		✓		
15	Cree usted que las funciones que deben desarrollar las áreas y unidades están determinadas con integridad en el Manual de Organización y Funciones	✓		✓		✓		
	<b>CULTURA ORIENTADA A LA TAREA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le asignan	✓		✓		✓		
17	Los conocimientos que usted adquiere dentro o fuera de la organización, los refleja en resultados concretos.	✓		✓		✓		
18	Al momento de identificar problemas y buscar soluciones, la organización promueve en formar grupos de trabajo.	✓		✓		✓		
19	En su área, el trabajo se coordina eficientemente para cumplir con los objetivos.	✓		✓		✓		
20	Aunque existan diferencias de opinión, en su organización se trabaja en equipo	✓		✓		✓		
21	Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de su organización.	✓		✓		✓		
22	Siente interés por contribuir con el logro de los objetivos de su organización.	✓		✓		✓		
23	Existe el compromiso voluntario para el logro de objetivos	✓		✓		✓		
	<b>CULTURA ORIENTADA A LA PERSONA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
24	En las reuniones de trabajo de su organización se usa el moderador para ayudar a la configuración del diálogo y la discusión en equipo.	✓		✓		✓		
25	En su organización usted tiene libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya limitaciones y represalias.	✓		✓		✓		
26	La organización le facilita los medios necesarios para concretar su visión personal.	✓		✓		✓		

27	Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de calidad.	✓		✓		✓	
28	Las personas en su organización comparten voluntariamente los recursos disponibles (materiales, tecnológicos y humanos).	✓		✓		✓	
29	En las reuniones de trabajo de su organización, se exponen los supuestos y opiniones de las personas que participan a los demás miembros.	✓		✓		✓	
30	Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte específico de cada una de sus unidades funcionales.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALFARO MENDIVEL KAREN LIZETH ..... DNI: 40160186 .....

Especialidad del validador: METODOLOGA .....

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

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

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

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

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

  
 .....  
 Firma del Experto Informante.  
 Especialidad

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>FACTORES DE MOTIVACIÓN</b>							
1	Se encuentra usted de acuerdo y satisfecho con las funciones que realiza en su puesto de trabajo.	✓		✓		✓		
2	Está usted satisfecho con la institución como sitio de trabajo.	✓		✓		✓		
3	Se siente con ánimo y energía para realizar adecuadamente su trabajo	✓		✓		✓		
4	Se encuentra usted satisfecho cuando sus superiores le asignan mayores responsabilidades a las que ya tiene.	✓		✓		✓		
5	Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad.	✓		✓		✓		
6	El trabajo se reparte adecuadamente entre los miembros del grupo.	✓		✓		✓		
7	Se encuentra usted de acuerdo con el sistema de reconocimiento que le ofrece la institución.	✓		✓		✓		
8	Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimiento por el trabajo bien hecho, de parte de sus superiores.	✓		✓		✓		
9	Está usted de acuerdo que la institución ofrezca incentivos y/o reconocimientos (resolución, carta de felicitación, o beca de capacitación)	✓		✓		✓		
10	La institución le brinda las condiciones para alcanzar la realización personal.			✓		✓		
11	La misión o propósito de la institución lo hace sentir que su trabajo es importante	✓		✓		✓		
12	Las tareas que realiza lo motivan y le permiten desarrollarse profesionalmente.	✓		✓		✓		

13	Está de acuerdo con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución.	✓		✓		✓		
14	Cree usted que se debe ampliar las oportunidades de aprender y crecer en el trabajo.	✓		✓		✓		
15	Cree usted que trabajando duro tiene la oportunidad de progresar en la institución..	✓		✓		✓		
	<b>FACTORES DE HIGIENE</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
16	Está usted de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores.	✓		✓		✓		
17	Está usted de acuerdo con el monitoreo que se realiza al cumplimiento de actividades.	✓		✓		✓		
18	Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución (seguro de salud, vacaciones, entre otros).	✓		✓		✓		
19	Cree usted que los periodos vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorgan las mismas.	✓		✓		✓		
20	Considera que la institución le brinda un plan de salud eficiente para usted y para su familia	✓		✓		✓		
21	Está de acuerdo con las condiciones físicas y ambientales de trabajo que la institución le ofrece para trabajar con total seguridad.	✓		✓		✓		
22	Cree usted que la institución cuenta con los equipos y materiales necesarios para realizar bien su trabajo.	✓		✓		✓		
23	Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo	✓		✓		✓		
24	Se encuentra usted de acuerdo con los horarios establecidos por la institución.	✓		✓		✓		
25	Está de acuerdo con los minutos de tolerancia que brinda la institución en el horario de ingreso.	✓		✓		✓		
26	Está usted de acuerdo con lo estipulado en el reglamento interno de la institución.	✓		✓		✓		

27	Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario público.	✓		✓		✓	
28	Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado.	✓		✓		✓	
29	Cree usted que la remuneración que percibe responde al trabajo realizado.	✓		✓		✓	
30	Los beneficios económicos que recibe en su trabajo satisfacen sus necesidades básicas	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENTE

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALFARO MENDIVES KAREN LIZETH    DNI: 40160186

Especialidad del validador: METODOLOGA

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

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

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

  
 -----  
**Firma del Experto Informante.**  
**Especialidad**

## Anexo 4. Formulario de solicitud y cargo de recepción de la institución

I.E.E. "RICARDO PALMA"	
DE LA DEPARTAMENTO	
RECEPCION	
Registro:	2996
Fecha:	15 ABR 2018
Hora:	8:40 a.m.
Firma:	

CARGO

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

### SOLICITA: AUTORIZACION PARA APLICAR ENCUESTA

Sra.  
Elva Merl Angulo Salazar  
DIRECTORA IEE RICARDO UGEL 07 - SAN BORJA  
**PRESENTE-**

Cordial saludo.

Es grato dirigirme a usted y representada para expresarle mi saludo, y a la vez, manifestarle que en calidad de estudiante de Maestría de Docencia y Gestión Educativa de la Universidad César Vallejo, estoy desarrollando la tesis con el tema: "MOTIVACIÓN LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA RICARDO PALMA – SURQUILLO – 2018".

Es tema de interés en el marco de la nueva gestión y calidad educativa, ya que permitirá determinar y valorar si la motivación laboral influye o no en la cultura organizacional, por lo que encontrándome en la etapa de recojo de información para el trabajo de investigación, solicito la autorización de la aplicación de los cuestionarios que acompaño, dirigido al personal que labora en su prestigiosa institución.

Asimismo, comunico que, la información a recoger es de carácter voluntaria y anónima, teniendo el carácter reservado.

Agradeciéndole anticipadamente su colaboración y aporte a la investigación educativa, me despido de usted.

Miraflores, 13 ago 2018

  
Rómulo Zósimo Mercado Valeriano  
D.N.I. N.º 21244026



INSTITUCIÓN EDUCATIVA EMBLEMÁTICA  
G. U. E.

“Ricardo Palma”



DIOS - PATRIA - TRABAJO

INICIAL - PRIMARIA - SECUNDARIA

“AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL”

Surquillo, 15 de Agosto 2018

**Carta N° 099 -18-DGIEERP**

Señor

**RÓMULO ZÓSINO MERCADO VALERIANO**  
DNI. N°21244026

Presente.

**Ref. : Registro N° 2496 -18**

Me dirijo a usted, para saludarlo a nombre de la Institución Educativa Emblemática N° 6049 Ricardo Palma y el mío propio, a la vez, manifestarle que, en atención a lo solicitado, este Despacho le autoriza aplicar la encuesta en relación al desarrollo del tema de tesis “Motivación Laboral y Cultura Organizacional de la Institución Educativa Ricardo Palma-Surquillo-2018”, al personal de esta Casa de Estudios, considerando que no deberá perjudicar el normal desarrollo de las labores pedagógicas.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,



  
LIC. ELVA MERI ANGULO SALAZAR  
DIRECTORA GENERAL (e)

## **Anexo 5. Base de Datos**

3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3  
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3  
4 5 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4  
5 4 4 4 3 4 5 4 4 4 4 4 4 4 5 3 4 4 3 3 4 2 2 3 2 2 2 2 2 2 1  
4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 5 5 4 5 4 5 5 4 5 5 5 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 4 5 4  
4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3  
4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4  
4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 3 3 4 4 5 5 5 3 4 3 3 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5  
4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 4  
3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4  
4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3  
4 3 4 3 3 3 4 3 3 3 3 3 3 4 4 3 3 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 4 4  
4 4 5 4 5 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4 4 5 4 5 5 4 5 5 5 4 5 4 2 1  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4  
4 5 4 4 5 4 4 5 4 5 5 4 5 5 5 3 4 5 4 4 4 4 3 4 2 1 3 2 2 2 2  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4  
4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5 5 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 4 5 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4  
4 4 5 5 5 4 4 5 4 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
3 4 5 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4

4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1		
5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1		
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4		
4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	1
4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	
4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	
2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	
2	2	3	3	3	3	3	2	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	
4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
4	3	5	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	
3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	
3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	5	5	5	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	
3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	5	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	
3	3	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1	1	1	1	
3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	5	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	1	1	1
3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3	5	5	5	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	2	4	4	4	2	2	4	4	1	1	1	

3	3	3	3	3	3	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	1	1	1	
4	4	4	4	2	2	3	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	1	1	
5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	
4	4	4	4	4	3	3	3	5	3	3	3	5	5	5	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	5	3	4	4	2	2	1	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	
4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	
2	2	2	1	1	1	2	5	5	2	1	1	1	5	3	1	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	
4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	3	3	5	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	
3	3	3	2	2	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	5	5	3	4	2	3	2	1	3	2	5	3	1	3	3	1	1	1	
5	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	
5	3	4	2	4	3	4	2	3	4	4	3	2	2	2	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	
5	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	4	2	2	3	4	4	4	5	2	1	
1	2	3	3	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	
1	2	2	2	2	1	1	5	1	1	1	1	5	3	3	1	3	2	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	
1	4	5	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	
3	3	4	3	2	2	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
5	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	2	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	
3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5
4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3

4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 3 3 4 4 4 3 4 4 3 3 3 3 3 4 4 4 3 3  
4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 3 3 4 4 3 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 4 3 4 4 3 4 3 4 4 4  
3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4 4 3  
4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 3 3 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 4  
4 3 3 3 3  
4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3  
4 4 4 5 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 3 4 4 4 4 4 4 3 4 3 4 4 4 4 3 4  
3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4  
5 4 4 2 2 2 4 2 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5 2 4 4 4 4 5 4 4 4 5 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 5 5 5 4 4 4 4 5 5  
5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
5 5 5 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 5 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 4 5 5 5 5 5 4  
4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 5  
4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4  
3 3 3 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 4  
4 3 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 3 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 4 4 4 4 4 4 3 3 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 4 4 3 4 4 4 4 4 4 4 4 3 3 3 3 3 3 3



4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 5  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 5 5  
4 4 5 4 5 5 5 5 4 4 5 5  
4 4 4 5 5 5 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 5 4 4 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 5  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4  
4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 5 5 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 5 5 4 4 4

## **Anexo 6. Artículo científico**

### **ESQUEMA DEL ARTÍCULO CIENTÍFICO**

#### **1. TÍTULO**

Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018.

#### **2. AUTOR**

Br. Mercado Valeriano, Rómulo Zósimo

#### **3. RESUMEN**

El trabajo de investigación describe y explica la relación entre la Motivación laboral y Cultura organizacional de la institución educativa “Ricardo Palma”. Surquillo 2018, que cuenta con una población de 110 docentes.

La metodología de investigación correspondió a un estudio cualitativo con enfoque cuantitativo, de corte transversal del tipo descriptivo-correlacional, de diseño no experimental; la muestra final, según la aplicación de la formula fue de 80 docentes. Se utilizó el método de encuestas para obtener la información a través de un cuestionario estructurado y validado, basado en el instrumento de medición del cuestionario, el cual estuvo integrado por 30 ítems para cada variable, con escala tipo Likert. La confiabilidad del estudio se desarrolló con el estadístico Alfa de Cronbach, el cual alcanzó el valor de 0.823 en la variable motivación laboral y 0.883 en la variable cultura organizacional, lo que indicó que el instrumento de medición es altamente confiable.

Se determinó el grado de influencia entre la motivación laboral y la cultura organizacional, en la prueba estadística de correlación no paramétrica de Rho de Spearman, con un resultado de  $Rho = 0,734^{**}$ , indicándonos que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas, con un nivel de significancia de 0.00,  $< 0.01$ , por lo que se llegó a la conclusión que la motivación laboral si se relaciona significativamente con la cultura organizacional en los docentes de la institución educativa Ricardo Palma. Surquillo 2018.

#### **4. PALABRAS CLAVE**

Motivación laboral, cultura organizacional, factores de higiene.

#### **5. ABSTRACT**

The present study describes and explains the relationship between the Work Motivation and Organizational Culture of the educational institution "Ricardo Palma". Surquillo 2018, which has a population of 110 teachers.

The research methodology corresponded to a qualitative study with a quantitative, cross-sectional approach of the descriptive-correlational type, of non-experimental design; the final sample, according to the application of the formula was 80 teachers. The survey method was used to obtain the information through a structured and validated questionnaire, based on the questionnaire measurement instrument, which was composed of 30 items for each variable, with a Likert scale. The reliability of the study was developed with the Cronbach's Alpha statistic, which reached the value of 0.823 in the labor motivation variable and 0.883 in the organizational culture variable, which indicated that the measurement instrument is highly reliable.

The degree of influence between work motivation and organizational culture was determined in the nonparametric statistical test of Spearman's Rho, with a result of  $Rho = 0,884^{**}$ , indicating that there is a significant correlation at the level of 0, 01 (1.00%) to 2 tails, with a level of significance of 0.00,  $<0.01$ , so it was concluded that the work motivation if it is significantly related to the organizational culture in the teachers of the Ricardo educational institution Palm. Surquillo 2018.

Keywords: Work motivation, organizational culture, hygiene factors.

#### **6. KEYWORDS**

Work motivation, organizational culture hygiene factors.

#### **7. INTRODUCCIÓN**

La globalización del planeta, las relaciones comerciales, la competencia, los movimientos acelerados, el crecimiento demográfico, obligan a las organizaciones a impulsar una nueva cultura del conocimiento, que les permita ser flexibles, innovadoras y a concentrar esfuerzos en la búsqueda de nuevas formas de potenciar y convertir sus recursos humanos en una verdadera ventaja competitiva y es que la cultura organizacional es uno de los pilares

fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas; asimismo, hoy en día las empresas y organizaciones promueven el estímulo positivo de sus empleados en relación a todas las actividades que realizan para el logro de sus objetivos y que a su vez sientan que estos se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas; la cultura organizacional en las instituciones estatales del Perú, tiene muchas deficiencias, las mismas que desde el punto de vista del servicio que brindan a los usuarios, se presentan como una gran carga para el Estado y por lo tanto, podrían ser desarticuladas. Actualmente existe mucha deficiencia por parte de las instituciones estatales al ejecutar programas que estén dirigidos a mejorar la motivación laboral y a fortalecer la cultura organizacional de la institución.

La cultura organizacional es definida por Alhama (2004) como un sistema de creencias, valores, que se manifiestan en normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, que se desarrollan en un grupo dentro de la organización. La motivación laboral según Robbins y Judge (2009) la definen como los procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo.

Este estudio está sustentado por la teoría determinada por Harrison (1972), que indica que la cultura de una organización se tipifica en cuatro principios ideológicos independientes y fundamentales dentro de una organización que son: (1) la cultura orientada al poder, (2) la cultura orientada al rol, (3) la cultura orientada a la tarea y (4) la cultura orientada a las personas. Asimismo la motivación laboral se sustenta con la teoría de los dos factores de Frederick Herzberg, de acuerdo con Chiavenato (2009) indica que Frederick Herzberg formuló la teoría de los dos factores para explicar la conducta de las personas en situación de trabajo, asimismo, refiere que Herzberg propone dos niveles de necesidades que enfocan la conducta de las personas: (1) Los factores de higiene, que vienen a ser la administración, el salario, las relaciones interpersonales, etc. (2) Los factores de motivación, que incluyen el reconocimiento, las responsabilidades, los ascensos y el trabajo mismo.

Se plantea la siguiente interrogante ¿Qué relación existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018?, con el cuál se podrá establecer la relación que existe entre la motivación laboral y la cultura organizacional de los docentes de la institución educativa Ricardo Palma..

## **8. METODOLOGÍA**

El tipo de estudio es básico, con un diseño no experimental, correlacional y transversal, la población de estudio fue de 101 docentes y la muestra de 80 docentes, los cuales fueron seleccionados por el muestreo de tipo no probabilístico e intencional; el método de investigación hipotético-deductivo de enfoque cuantitativo; y en el tratamiento de los datos se realizó a través del SPSS Versión 23.0; se empleó la prueba no paramétrica de alcance correlacional Rho de Spearman.

### **1. Ficha técnica para medir la variable Motivación Laboral**

Nombre: Cuestionario para medir la Motivación laboral

Organizacional Autor: Mercado Valeriano, Rómulo Zósimo

Objetivo: Determinar el nivel de la Motivación Laboral percibida por los docentes de la institución educativa Ricardo Palma- Surquillo 2018.

Lugar de aplicación: Institución educativa Ricardo Palma –  
Surquillo

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos.

Puntuación: El cuestionario de Motivación Laboral utiliza la escala de Likert:

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

## **2. Ficha técnica para medir la variable Cultura Organizacional**

Nombre: Cuestionario para medir la Motivación Laboral Autor:

Mercado Valeriano, Rómulo Zósimo

Objetivo: Determinar el nivel de la Cultura Organizacional de los docentes de la institución educativa Ricardo Palma- Surquillo 2018.

Lugar de aplicación: Institución educativa Ricardo Palma – Surquillo

Forma de aplicación: Directa

Duración de la Aplicación: 30 minutos.

Puntuación: El cuestionario de Cultura Organizacional utiliza la escala de Likert:

1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = Algunas veces, 4 = Casi siempre, 5 = Siempre

## **9. RESULTADOS**

Sobre la hipótesis general planteada la correlación entre las dos variables fue 0,734, lo que demuestra una correlación positiva alta entre la motivación laboral y cultura organizacional de los docentes de la institución educativa Ricardo Palma- Surquillo 2018; asimismo la hipótesis específica 01 en donde su correlación fue 0,884, lo que demuestra una correlación positiva alta entre la motivación cultura orientada al poder y la motivación laboral de la institución educativa Ricardo Palma –Surquillo 2018, para la hipótesis específica 02 su correlación fue de 0,645, lo que demuestra una correlación positiva moderada entre la cultura orientada al rol y la motivación laboral de los trabajadores de la institución educativa Ricardo Palma –Surquillo 2018

## **10. DISCUSIÓN**

Este trabajo es sustentado por Calderón (2013), indicó que la cultura organizacional se debe fortalecer desarrollando un plan de comunicación

interna de tal forma que cree un clima agradable de confianza y sobretodo motivación entre compañeros de trabajo y jefes; asimismo, los resultados obtenidos guardan relación con las obtenidas por Ruíz (2014), ya que obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.656, lo que le indicó la existencia de una relación entre la motivación de los docentes y la cultura organizacional, como lo señala en su investigación Chumpitaz (2014) indicando que las características que predominaron estaban orientadas al poder por el trato que daban las autoridades de enfermería con el 65.4%, la cultura organizacional actual dominante, estaba alineada hacia el poder, donde la enfermera se desarrollaba en una institución jerarquizada, identificada por la cadena de mando, subordinación, unida a la disciplina, afirmó que el poder no es bueno, ni malo, pero su objetivo determina que sea bueno o malo; en tanto Maestre (2011) indica que la persona desde el primer momento que ingresa a laborar en una organización, esta le asigna un determinado rol, que está en función de lo que se espera que pueda aportar a la organización, debido a que esta persona llega a la organización con muchas experiencias desarrolladas dentro de su entorno familiar y social, estas experiencias y valores que trae consigo le van a facilitar o impedir el desempeño dentro de la organización; por último Santana (2013) plantea que la persona debe ser motivada por el líder, quien debe ser capaz de lograr un cambio en su comportamiento de tal manera que sea capaz de solucionar problemas ante cualquier adversidad que se le presente, otra forma de motivar a las personas es que el líder sirva como un guía esto facilita su desarrollo y aumenta su autoestima.

## **11. CONCLUSIONES**

Según el coeficiente de la correlación no paramétrica Rho de Spearman de 0,734, se llegó a la primera conclusión que efectivamente la cultura organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral de la institución educativa Ricardo Palma –Surquillo 2018; asimismo, con el coeficiente de correlación de 0.834, se llegó a la segunda conclusión que efectivamente la cultura orientada al poder si se relaciona significativamente con la motivación laboral; del mismo modo, con el coeficiente de correlación

de 0.884, se llegó a la tercera conclusión que efectivamente la cultura orientada al rol si se relaciona significativamente con la motivación laboral; a su vez, con el coeficiente de correlación de 0.532, se llegó a la cuarta conclusión que efectivamente la cultura orientada a la tarea si se relaciona significativamente con la motivación laboral; por último, con el coeficiente de correlación de 0.677, se llegó a la quinta conclusión que efectivamente la cultura orientada a la persona si se relaciona significativamente con la motivación laboral de la institución educativa Ricardo Palma –Surquillo 2018.

## 12. REFERENCIAS

- Alhama, R. (2004). *Nuevas formas organizativas*. Cuba: Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cuba.
- Calderón, Z. (2013). *La cultura organizacional en la estabilidad laboral*. Quetzaltenango, Guatemala: (Tesis de grado). Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del talento humano*. España: McGraw Hill.
- Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010*. Lima, Perú: (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Facultad de Medicina, Unidad de Postgrado.
- Harrison, R. (1972). *Understanding your organization's character*. España: Harvard Business Review.
- Maestre, A. (2011). *Cultura organizacional de una mediana empresa del municipio de Envigado, Antioquia*. Pereira, Colombia: (Tesis de Maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Facultad de Ingeniería Industrial, Programa de Maestría en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional.
- Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional* (15a ed.). Mexico: Pearson Educación, Inc.
- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos*. Lima, Perú: (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo, Escuela de Post Grado.

Santana, F. (2013). *Gestión de Culturas innovadoras, cómo desarrollar una cultura organizacional que favorezca la innovación*. Santiago, Chile: (Tesis de maestría). Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales.

## **DECLARACIÓN JURADA**

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

Yo, Rómulo Zósimo Mercado Valeriano, estudiante del Programa Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 21244026, con el artículo titulado:

“Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma-Surquillo 2018”

Declaro bajo juramento que:

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

Los Olivos, 29 de agosto de 2018

Mercado Valeriano Rómulo Zósimo

### **Acta de Aprobación de originalidad de Tesis**

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada **Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa "Ricardo Palma". Surquillo - 2018**, del estudiante **Rómulo Zósimo Mercado Valeriano**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye 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.

Lima, 29 de agosto del 2018



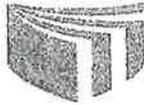
---

Firma

**Santiago A. Gallarday Morales**

**DNI: 25514954**





FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)
MERCADO VALERIANO ROMULO ZOSIMO
D.N.I. : 21244026
Domicilio : Calle Maximiliano Velarde N. 171 - E1-301 - SURCO
Teléfono : Fijo : Móvil : 982279198
E-mail : tomulomercadovaleriano2014@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:
[ ] Tesis de Pregrado
Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :
[X] Tesis de Posgrado
[X] Maestría [ ] Doctorado
Grado : MAESTRO EN EDUCACION
Mención : EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:
MERCADO VALERIANO ROMULO ZOSIMO

Título de la tesis:
MOTIVACION LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL
DE LA INSTITUCION EDUCATIVA "RICARDO PALMA" SURQUILLO-2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [X]
No autorizo a publicar en texto completo mi tesis. [ ]

Firma : [Handwritten Signature]

Fecha : 25-03-2019



# 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

## ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Rómulo Zosimo Mercado Valeriano

INFORME TITULADO:

MOTIVACION LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL  
DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA "RICARDO PALMA"  
SURQUILLO - 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRO EN EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

SUSTENTADO EN FECHA: 17 OCTUBRE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBADO



[Firma]  
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN