



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cultura organizacional y motivación del Instituto Paititi,
Challabamba Provincia de Paucartambo. - Cusco 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÈMICO DE:

Maestra en administración de negocios-MBA.

AUTORA:

Br. Carolina Pure Cortéz

ASESOR:

Dr. José Luis Valencia Vila

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Modelos y herramientas gerenciales

PERÚ – 2018

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Waldo Enrique Campana Morro

PRESIDENTE

Dr. Martín Barraza Sánchez

SECRETARIO

Dr. José Luis Valencia Vila

VOCAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo a Dios y a mis padres;
creadores de mi existencia.

La autora

AGRADECIMIENTO

Profundo reconocimiento a todas aquellas personas que han hecho posible realizar el presente trabajo. Especial reconocimiento a mi asesor de tesis, a mis docentes y al Instituto Paititi por haber permitido involucrarme en su organización y trabajo en beneficio de la ecología, el medio ambiente y las comunidades rurales.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de la normatividad establecida en el Reglamento de Grados y Títulos de la Unidad de Postgrado de la Universidad César Vallejo para optar el grado de magíster en administración de negocios - MBA, presento el trabajo de investigación denominado: “Cultura Organizacional y Motivación en los Trabajadores del Instituto Paititi, Challabamba – provincia de Paucartambo - Cusco 2018”. El presente trabajo tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación en los trabajadores de la Asociación Intituto Paititi.

En el presente trabajo de investigación se consideran y desarrollan títulos sobre realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema de investigación, formulación del problema que se ha investigado, justificación del estudio, hipótesis, objetivos; así como en un capítulo sobre la metodología se desarrollan temas sobre el diseños de investigación, la variables utilizadas, la operacionalización de las mismas, la población y muestra utilizada, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad de las mismas; los métodos de análisis de datos y aspectos relacionados a la ética en la realización del trabajo; concluyendo con los resultados del trabajo realizado. Por lo antes detallado, distinguidos señores miembros del jurado, espero que el presente trabajo, se ajuste a las exigencias establecidas en la reglamentación que a este respecto tiene la universidad y merezca su aprobación.

La Autora

ÍNDICE

PÁGINA DEL JURADO	ii
DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD	v
PRESENTACIÓN.....	vi
ÍNDICE.....	vii
ÍNDICE DE TABLAS.....	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xii
ABSTRACT	xiii
I. INTRODUCCION	14
1.1. Realidad problemática	14
1.2. Trabajos previos.....	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.4. Formulación del problema.....	32
1.4.1. Problema General	32
1.4.2. Problemas Específicos.....	32
1.5. Justificación del estudio	32
1.6. Hipótesis.....	33
1.6.1. Hipótesis General	33
1.6.2. Hipótesis Específicas	33
1.7. Objetivos	33
1.7.1. Objetivo General	33
1.7.2. Objetivos Específicos.....	33
II. MÉTODO	35
2.1. Diseño de investigación.....	35
2.2. Variables, Operacionalización	35
2.2.1. Variables de estudio.....	35
2.2.2. Operacionalización de variables.....	36
2.3. Población y muestra.....	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.4.1. Técnicas e instrumentos.....	37

2.4.2. Validez y confiabilidad.....	37
2.5. Métodos de análisis de datos	39
III. RESULTADOS	40
3.1. Descripción.....	40
3.2. Resultados descriptivos por variables.....	41
3.2.1. Resultados para Cultura Organizacional.....	41
3.2.2. Resultados para dimensiones de Cultura Organizacional	42
3.2.3. Resultados para Motivación	48
3.2.4. Resultados para dimensiones de Motivación	49
3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Cultura Organizacional y Motivación	51
3.3.1. Prueba de hipótesis	51
3.3.2. Prueba de Sub hipótesis	52
IV. DISCUSIÓN	62
V. CONCLUSIONES	64
VI. RECOMENDACIONES	65
VII. REFERENCIAS.....	66
ANEXOS	67

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE	38
TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE.....	38
TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE.....	38
TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA.....	40
TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA.....	40
TABLA 6 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	41
TABLA 7 INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.....	42
TABLA 8 ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS	43
TABLA 9 ORIENTACIÓN A LA GENTE	44
TABLA 10 ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS.....	45
TABLA 11 DINAMISMO	46
TABLA 12 ESTABILIDAD	47
TABLA 13 MOTIVACIÓN.....	48
TABLA 14 CAPACITACIÓN.....	49
TABLA 15 EXPECTATIVA LABORAL.....	50
TABLA 16 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO	51
TABLA 17 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN.....	51
TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	52
TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN	53
TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS Y CAPACITACIÓN.....	53
TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LA GENTE Y CAPACITACIÓN	54
TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS Y CAPACITACIÓN.....	55
TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DINAMISMO Y CAPACITACIÓN.....	55
TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTABILIDAD Y CAPACITACIÓN	56
TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN EXPECTATIVA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL.....	56
TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS Y EXPECTATIVA LABORAL	57
TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS Y EXPECTATIVA LABORAL.....	58
TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LA GENTE Y EXPECTATIVA LABORAL	58

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS Y EXPECTATIVA LABORAL	59
TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DINAMISMO Y EXPECTATIVA LABORAL	60
TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTABILIDAD Y EXPECTATIVA LABORAL	60
<i>Tabla 32 Matriz de Operacionalización de las Variables</i>	78
<i>Tabla 33 Cultura Organizacional</i>	80
<i>Tabla 34 Variable Motivación</i>	83

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 CULTURA ORGANIZACIONAL.....	41
GRÁFICO 2 INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS.....	42
GRÁFICO 3 ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS	43
GRÁFICO 4 ORIENTACIÓN A LA GENTE.....	44
GRÁFICO 5 ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS	45
GRÁFICO 6 DINAMISMO	46
GRÁFICO 7 ESTABILIDAD.....	47
GRÁFICO 8 MOTIVACIÓN	48
GRÁFICO 9 CAPACITACIÓN.....	49
GRÁFICO 10 EXPECTATIVA LABORAL.....	50

RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018, la investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptiva correlacional, siendo el enfoque cuantitativo.

La investigación se desarrolló sobre una población de 16 empleados del Instituto Paititi, siendo la muestra de tipo censal, es decir coincide con la población. Los instrumentos para la recolección de datos fueron dos cuestionarios uno sobre Cultura Organizacional que consta de 30 ítems y el otro de motivación que consta de 22 ítems, siendo los instrumentos sometidos a análisis de fiabilidad.

Los resultados de la investigación muestran con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Cultura Organizacional y Motivación, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,651, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Palabras Clave: Cultura organizacional, motivación.

ABSTRACT

The present investigation has as objective the relation that exists between the organizational culture and the motivation in the Paititi Institute - District of Challabamba Province of Paucartambo Cusco 2018, the investigation is of basic type, with a non-experimental design, descriptive correlational, being the focus quantitative.

The research on the population of 16 employees of the Paititi Institute, being the sample of census type, that is, coincide with the population. The instruments for the data collection were two questionnaires on Organizational Culture that consists of 30 items and the other one of motivation that consists of 22 items, the instruments being a reliability analysis.

The results of the investigation show a confidence level of $95\% = 0.95$, and at the level of significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, it is confirmed that there is a correlation between the variables Organizational Culture and Motivation, according to the test statistic for a Spearman's nonparametric Rho study, whose correlation coefficient reaches the value of 0.651, a value that shows a high and direct association between these variables.

Keywords: Organizational culture, motivation.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Los adelantos científicos, tecnológicos, económicos, sociales, políticos, etc., han diferenciado el mundo moderno; estos cambios han participado en el desarrollo y en el éxito de las organizaciones sean estas de orden privado o pertenecientes al sector público. A mediados del siglo XX la motivación de los trabajadores y la cultura organizacional adquieren importancia, esto debido a que se utilizaron técnicas relacionadas al comportamiento entre el hombre y su trabajo; los estudios realizados permitieron cambiar los diferentes procesos en la organización como son el estilo de trabajo, la forma de administración, así como los sistemas de incentivos a otorgarse.

Los países sudamericanos en los últimos tiempos, han manifestado la trascendencia de los cambios para mejorar la cultura organizacional, con la finalidad de generar un ambiente laboral positivo, por ello, han orientado su atención a la cultura de las organizaciones, ya que el ambiente, costumbres organizacionales generan una influencia que afecta las actividades de la entidad. Ahora bien, según Alles (2008, p. 58) “la cultura organizacional es un elemento importante dentro de la organización, porque les da a los miembros una identidad y una visión de la organización, una cultura determinada y definida garantiza la continuidad de la organización, en ella se basan los empleados y los directivos para encaminar sus objetivos y metas. Esta cultura puede cambiar a medida que los cambios propios de la globalización influyan en ella.

Como producto del aprendizaje continuo, se trata de formar una nueva cultura organizacional a medida de la entidad; se observa que se da importancia a los procesos de cambio para crear una cultura que permita el logro de sus objetivos al servicio de la población peruana, y por el cual cada miembro debe considerar su máximo esfuerzo encaminado a cambiar dicha cultura. Para Robbins y Judge (2013, p. 512) las cualidades, características que comparten los trabajadores de una institución y que las diferencia de las demás, se denomina cultura organizacional

En los procesos motivacionales, las políticas, costumbres y procedimientos reguladores del comportamiento humano que tiene la institución, la cultura organizacional cumple un papel de mucha importancia; desde que el trabajador empieza sus actividades, las experiencias que adquiere en su vida profesional, la relación con sus jefes, compañeros de trabajo, y otros, influyen en su vida laboral, todo este aspecto se une favoreciendo a que exista un bienestar laboral común.

Newstrom (2011) definió a la motivación laboral como la combinación de fuerzas internas y externas mediante el cual el individuo se traza una línea de actividades dirigidas al logro de una meta organizacional, teniendo en cuenta tres elementos, el primero dirigir y enfocar su conducta positivamente como la creatividad, sentido de ayuda, oportunidad o negativamente como los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño, el segundo, el nivel de compromiso que se asume y el tercero, la perseverancia de la conducta, el cual conlleva a repetir el esfuerzo hasta lograr lo esperado.

Para Robbins (2004 p. 202), la motivación laboral es un proceso por el cual se realiza un esfuerzo con el objetivo de conseguir una meta, dependiendo de la intensidad, dirección y constancia que se aplique, se logrará el resultado deseado. Según Chiavenato (2009 p. 238), la motivación laboral es un proceso que se encuentra relacionado con la conducta o comportamiento del individuo y la acciones que realiza por alcanzar sus metas u objetivos.

En el plano laboral, los procesos que impulsan la conducta de los trabajadores hacia la realización de objetivos esperados se denomina motivación, este comportamiento puede cambiar, dependiendo de las necesidades del individuo, de sus cualidades sociales y de su personalidad, tiene su origen en causas internas (herencia) o externas (entorno), podemos decir además que es motivado por un deseo o necesidad y siempre dirigido a la obtención de un objetivo o meta organizacional.

Las organizaciones buscan entre sus trabajadores a personal entusiasmado y motivado con su trabajo, a través del cual podrán alcanzar sus objetivos basados en un tipo o modelo de realización y ejecución. Propiciar y generar en los trabajadores un nivel de confianza y compromiso para alcanzar los objetivos

planteados, se constituye hoy en día en un reto para las organizaciones y sus líderes.

En el aspecto laboral resulta fundamental conocer las razones que impulsan el comportamiento de los individuos mediante el manejo de la motivación, ello permitirá que los responsables de la administración pongan especial interés en estos instrumentos, con la finalidad de que su organización trabaje adecuadamente, así como el personal se sienta satisfecho de laborar en un ambiente agradable.

1.2. Trabajos previos

Internacionales

Cultura organizacional y motivación – estudio realizado en fabrica Cantel, Quetzaltenango”

- Autor: María del Carmen Santizo Santizo
- Año: 2017
- Asesor: Lic. Axel Nicomedes Hernandez Enriquez
- Lugar: Guatemala
- Universidad: Universidad Rafael Landivar
- Conclusiones.

Según los resultados obtenidos de la significación y fiabilidad de la media aritmética se determina que, si existe una incidencia de la cultura organizacional en la motivación del recurso humano de la fábrica Cantel Quetzaltenango, esto quiere decir que las dos variables tienen una influencia entre sí.

Dentro de la cultura organizacional, según los resultados más relevantes con 81% las personas que laboran en la Fabrica Cantel Quetzaltenango se encuentran comprometidos con las normas, valores, pensamientos, y así mismo se sienten orgullosos de pertenecer a dicha empresas, por lo que se identifica una cultura fuerte, esto quiere decir que la compañía ha realizado un buen trabajo para que el capital humano pueda sentirse valorado y al mismo tiempo parte de la organización.

La cultura organizacional de la fábrica Cantel Quetzaltenango orienta a los colaboradores a realizar sus actividades de acuerdo a las políticas que se tienen, esto se refleja en un 79% de las personas que respondieron la escala de Likert, por lo que quiere decir que cada individuo sabe que es lo que se

puede y no hacer dentro de la compañía, permitiéndole tener una conducta adecuada y realizar sus tareas con éxito.

El resultado más significativo de la motivación en los colaboradores de la Fabrica Cantel Quetzaltenango, está en un 86% de satisfacción, lo cual implica que la motivación de los colaboradores se encuentra en un nivel aceptable. Esto quiere decir que los individuos sienten una energía positiva que les impulsa a realizar sus funciones, por lo que les permite sentirse satisfechos y desempeñarse de mejor manera.

Las personas que laboran en la fábrica Cantel Quetzaltenango en un 72% se sienten a gusto con los resultados de sus tareas diarias, con estos resultados se puede entender que la persona realiza sus funciones adecuadamente debido a la motivación y cultura que tiene la empresa.

Clima organizacional con relación a la motivación y la calidad de vida laboral en los empleados de la E.S.E. hospital local Arjona”

- Autor:

Karol Luis Castilla Ramos

Jhon Jairo Padilla Vilorio.

- Año: 2011
- Asesor: Dr. Paulo Sexto Oyola Quintero
- Lugar: Cartagena- Colombia.
- Universidad: Universidad de Cartagena.
- Conclusiones.

Siendo el Clima Organizacional un tema importante para los miembros de las empresas, se puede concluir que los trabajadores del Hospital Local Arjona están propensos a un ambiente organizacional favorable que les facilita desarrollarse tanto personal, profesional e intelectual para lograr un óptimo rendimiento en sus actividades laborales y sentirse satisfechos y seguro con el trabajo que desempeñan. A la vez demuestran estar estimulados y comprometidos con la empresa para alcanzar los objetivos corporativos; les agrada compartir su tiempo laboral con los compañeros de trabajo fomentando relaciones de respeto y colaboración, permitiéndoles tener mayor confianza para asumir las responsabilidades y dificultades que se presentan al interior del

área de trabajo. No obstante, se puede resaltar que el proceso de comunicación es de escucha respetuosa, tolerancia y retroalimentación.

El grado de motivación que tienen los trabajadores en la empresa es satisfactorio debido a las relaciones laborales que surgen entre compañeros basadas en la colaboración y el compañerismo, la relación con los dirigentes es buena puesto que existen canales de comunicación que contribuyen a fomentar el respeto mutuo y comprensión entre ellos (reuniones, circulares y manuales, tablón de anuncios.); la labor que desempeñan les ha permitido adquirir nuevos conocimientos y mejorar sus relaciones interpersonales por medio de las capacitaciones que la empresa les ha brindado al igual que los aportes que han obtenido en el aspecto personal, profesional y familiar. Enfrentando las diversas situaciones en la empresa.

En los trabajadores la motivación se refleja en el ánimo y energía que ellos conciben, recibiendo oportunamente la información necesaria y el suministro de los elementos para la realizar su trabajo. Dentro de los incentivos (beneficios económicos, reconocimientos sociales y el salario que brinda la empresa a sus trabajadores), han sido los adecuados permitiéndole estar estables y conformes con su labor dentro de la empresa.

Cabe resaltar que algunos trabajadores se sienten insatisfechos por parte de la empresa por no recibir ningún tipo de incentivos (comisión, felicitación, otros) en el momento de realizar su trabajo. Generando inconformidad y desmotivación.

Las capacitaciones que reciben aportan a su crecimiento personal y profesional a través de la actualización permanente en temas de interés que les ha permitido trabajar con calidad, cumplir con las metas productivas establecidas y a la vez, fortalecer aspectos como el liderazgo manifestado en la disposición para asumir las dificultades al interior del área de trabajo por medio de la comunicación con su grupo de trabajadores, identificando en ellos habilidades, fortalezas y dificultades en el desempeño de la labor.

Los trabajadores del Hospital Local Arjona, proyectan una calidad de vida laboral favorable, manifestando satisfacción laboral por la contribución en los procesos de la empresa, por sentirse a gusto con el ambiente en donde se desenvuelven, propiciando su interés en mejorar cada día en su labor, para

permitir optimizar sus tareas y obtener mayor productividad, esto con el propósito de cumplir con los objetivos y metas de la organización

Nacionales

Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016”.

- Autor: Pedro Cesar Castro Aponte
- Año: 2016.
- Asesor: Dra. Gliria Susana Mendez Ilizarde
- Lugar: Lima
- Universidad: Cesar Vallejo
- Conclusiones.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se observa que existe una fuerte correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016; con un Rho de Spearman = ,975** con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose de esta manera la hipótesis nula, al respecto Ortega (2013), en su tesis de titulada “La motivación y el desempeño como factores de competitividad concluyó en que manteniendo un trabajo bien remunerado, que apoye a la manutención de una familia por lo que el reconocimiento como tal, no es suficiente, es importante considerarlo unido al estímulo económico.

Lo descrito por el autor se afirma en lo destacado por Zavala (2014), en su tesis “Motivación y satisfacción laboral en el centro de servicios compartidos de una empresa embotelladora de bebidas” quien concluyó que existe homogeneidad en la percepción de la motivación y satisfacción laboral, también cabe mencionar que el ingreso mensual no representa un diferenciador significativo en el momento de determinar el nivel de motivación y satisfacción laboral, de igual manera con respecto a la relación de las variables de estudio encontramos lo mencionado por Enríquez (2014) quien en su trabajo de investigación titulado “Motivación y desempeño laboral de los empleados del instituto de la visión en México” se concluyó que entre mayor sea el grado de motivación, mayor será el desempeño laboral de los empleados.

Entonces los resultados los cuales se ha abordado tienen sustento en lo expuesto por el autor base de este trabajo de investigación, Herzberg que en

su teoría de los dos factores al indicar que los factores intrínsecos y factores extrínsecos tienen influencia en el desempeño laboral de los trabajadores.

Estas conclusiones mencionadas resaltan que los factores intrínsecos también llamados los factores motivacionales son muy importantes para mantener un buen desempeño laboral porque según Herzberg (2009) explicó que “están relacionados con la satisfacción en el cargo y con la naturaleza de las tareas que el individuo ejecuta” (p.25), entonces estos factores pueden generar efectos altamente deseables como el aumento de la motivación y el desempeño laboral en la institución

Referente a la segunda hipótesis específica los resultados obtenidos demostraron que existe una correlación fuerte entre los factores extrínsecos y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016; con un Rho de Spearman = 0,967 y un $p = 0,00 < 0,05$; pues entonces al parecer las condiciones de trabajo, la administración de la empresa, el salario, las relaciones con el supervisor, beneficios y servicios sociales tienen una alta relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao como señala Alayza (2012) quien en su tesis “Motivación de poder, motivación de logro y aspiraciones en el sector obrero industrial textil de Lima metropolitana” concluyó que en la mencionada empresa existe relación entre las necesidades y los incentivos, si el incentivo que se propone va de acuerdo a la satisfacción de la necesidad entonces esto va a generar un buen desempeño laboral.

Desarrollo del talento humano en la Universidad Corporativa Intercorp”.

- Autor: Roció Tinoco Escalante
- Año: 2017
- Asesor: Dr. Luis Enrique Sime Poma
- Universidad: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Conclusiones.

Las Universidades Corporativas surgen con la finalidad de cubrir los vacíos existentes en la educación tradicional y como una herramienta estratégica que busca generar una ventaja competitiva en las organizaciones. En ellas se

promueve desarrollar el talento de los empleados, sus competencias, habilidades y actitudes dentro y fuera de la institución.

El ser humano ha pasado de ser un recurso más en la empresa a ser gestionado en las organizaciones a través de diversos procesos dinámicos que fortalecen ese rol preponderante en las instituciones. Por tanto la gestión del talento humano debe estar en manos de profesionales con la finalidad de desarrollar soluciones a la medida de las organizaciones.

En nuestro país únicamente existen tres Universidades Corporativas eso se debe a la poca información con la que se cuenta actualmente referente al tema y por ello la presente investigación busca ser un aporte en dicho campo.

Es imprescindible indicar que a partir de los objetivos planteados en la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

El objetivo general consiste en analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank en el bienio 2013-2014 referente a la gestión del talento humano en la Universidad Corporativa de Intercorp (UCIC); en relación a ello, en la actualidad se hace latente la necesidad de desarrollar las potencialidades del ser humano, a través de procesos de transmisión de conocimientos y desarrollo de competencias, valores y compromisos individuales y de equipo en la empresa.

El primer objetivo específico consiste en analizar las opiniones del docente-empleado acerca del desarrollo de la gestión del talento humano en UCIC; genera una ventaja competitiva para Interbank.

El segundo objetivo específico consiste en analizar las opiniones del docente-empleado de Interbank referentes a los procesos de la gestión del talento humano en la UCIC. En este aspecto los encuestados no se encuentran identificados con dichos procesos de gestión y sienten vacíos tanto en el tratamiento como en la comunicación.

Por ende, sienten desatendidos los procesos de admisión, compensación, desarrollo de personas, mantenimiento y desarrollo de cargos. Por otro lado reconocen que la aplicación de personas y la evaluación de personas si han generado planes de acción que han sido comunicados y aplicados oportunamente.

El tercer objetivo específico consiste en analizar las sugerencias de los docentes de la UCIC para la gestión del talento humano de la institución; este objetivo se encuentra relacionado con las propuestas de mejora referidas a las variables desarrollo y procesos de la gestión del talento humano.

En base a ello los empleados proponen la creación de perfiles docentes centrados en el conocimiento de tema y el desarrollo de habilidades blandas. Además de la búsqueda de la satisfacción del empleado mediante el reconocimiento a través de programas de incentivos y la capacitación constante y a medida que cubra tanto los requerimientos del puesto como los de desarrollo personal y social.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Cultura Organizacional.

Definición de Cultura.

Afirma Chiavenato: “Cada sociedad o nación tiene cultura que influye en el comportamiento de las personas y las organizaciones. La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. Las generaciones viejas buscan que las nuevas adopten sus pautas culturales, pero estas se resisten y reaccionan, y lo que produce transformaciones graduales. Estas actitudes comunes, códigos de conducta y expectativas compartidos definen subconscientemente ciertas normas de comportamiento”. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 120)

Cultura Organizacional.

Afirma Chiavenato: “El comportamiento organizacional es un campo del conocimiento humano extremadamente sensible a ciertas de las organizaciones y de su entorno. Por tanto, es una disciplina que depende de las contingencias y las situaciones, así como de la mentalidad que existe en cada organización y de la estructura organizacional que se adopte como plataforma para las decisiones y las operaciones.”. (Chiavenato, Comportamiento Organizacional, 2009, pág. 11)

Afirma Chiavenato: “Así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas, el primer paso para conocer a una organización es conocer su cultura. Formar

parte de una empresa, trabajar en ella, participar en sus actividades y desarrollar una carrera implica asimilar su cultura organizacional o su filosofía corporativa. La forma en que interactúan las personas las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización". Página 123 Idalberto Chiavenato comportamiento organizacional.

Tipos o modelos de cultura organizacional

Al respecto Hellriegel y Slocum (2010, p. 387) en su obra Comportamiento Organizacional, refiere que existen los siguientes modelos:

Cultura burocrática. Desarrollada por el Psicólogo alemán Max Weber (1905), quien describía la actividad organizacional con base en las relaciones de autoridad. Fue uno de los primeros en visualizar la administración y el comportamiento organizacional desde una perspectiva estructural, describió un tipo ideal de organización a la que llamó burocracia, que era un sistema caracterizado por la división de trabajo, una jerarquía claramente definida, normas y reglamentos bien detallados y relaciones interpersonales.

Este modelo se caracteriza porque los procesos, tareas, actividades, así como las responsabilidades y obligaciones se encuentran indicadas en manuales, para los miembros de la organización.

Cultura de clan. Según el modelo de Cameron y Quinn (1999), el estilo de dirección que se desarrolla basa su estrategia en el consenso y participación, en una apuesta decidida por el trabajo en equipo, contando con el compromiso, lealtad y confianza entre sus integrantes.

Los miembros se encuentran unidos por un interés común y se identifican plenamente con la organización. Para los ascensos laborales se toma en cuenta a las personas con experiencia para el puesto

Cultura emprendedora. En los años ochenta la crisis financiera y la inflación exacerbada llevó a un cambio de ruta en la vida institucional, el Estado no debería aumentar su actividad económica directa, sino establecer las reglas para que ésta se desarrollara en contextos de mayor competencia y orientados a la satisfacción del consumidor.

En materia económica hubo grandes cambios, varios países pasaron de un marco de economía restringida a otro de economía consolidada (España, Portugal Grecia, parte de Italia, Chile, China e India). En todos ellos los cambios económicos fueron acelerados, el sistema orientó la economía a eliminar la desigualdad, a desarrollar la productividad, a introducir valores competitivos en marcos económicos abiertos; implementando una nueva cultura de emprendedores empresariales.

Esta cultura se distingue de las demás, porque existe iniciativa y acción necesaria ante eventos que crean cambios en la organización, el personal tiene la capacidad para innovarse, se adapta a su entorno, tiene ganas de realizar cosas nuevas y de arriesgarse, impulsando el crecimiento, la iniciativa individual es estimulada y premiada.

Cultura de mercado. Esta cultura se caracteriza porque la relación entre el individuo y la organización es contractual, en ella se acuerdan los derechos y obligaciones de cada parte. El trabajador es responsable de la ejecución de determinadas labores y la empresa en contraprestación le otorga una remuneración acordada, según el acuerdo pactado a mayor labor realizada le corresponderá una mayor remuneración.

En el presente trabajo de investigación, el modelo que se piensa encontrar es el relacionado al modelo de la cultura emprendedora.

¿Qué es la cultura organizacional?

Como cultura organizacional se entiende al conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes, tradiciones entre los grupos existentes en todas las organizaciones. El término cultura organizacional es una expresión muy usada en el contexto empresarial.

La expresión cultural organizacional forma parte de las ciencias sociales y, adquirió gran importancia a mitad del siglo XX después de que algunos investigadores en el área de Gestión y Estudios Organizacionales empezaran a defender los beneficios de estudiar la cultura organizacional. Sin embargo, la cultura organizacional ya era estudiada anteriormente por la sociología, las

relaciones humanas dedicaban su tiempo en dictar estudios del aspecto humano de la empresa y era precursora de la cultura organizativa.

Los autores que más fuerza le han brindado a esta materia son: Edgar Schein, Roger Harrison, M. Thevenet, Deal y Kennedy, entre otros. Edgar Schein fue quien presentó por primera vez un concepto claro y práctico de cultura organizacional, estableció que la cultura organizacional está formada por 3 niveles de conocimientos: supuestos inconscientes, se refiere a las creencias que son adquiridas en relación a la empresa y la naturaleza humana, valores forma parte de los principios, normas y modelos importantes que dirige el comportamiento de quienes conforman la empresa y artefactos identifica a los resultados obtenidos de la acción de una empresa.

Según Robbins, la cultura organizacional de una empresa puede ser fuerte como débil. Las culturas fuertes se caracterizan porque los valores de la organización son firmes y aceptados por todos los integrantes de la misma, en cambio, una cultura débil ocurre todo lo contrario, esto se observa por los siguientes aspectos: el personal posee poca libertad en su trabajo, la gerencia muestra poco interés por su personal, no hay métodos de estimulación hacia el empleado, no existe incentivos por el nivel de productividad del trabajador, entre otros, es decir, se observa un desinterés por los empleados que son los elementos más importantes para llevar a cabo el funcionamiento de la organización y cumplir sus metas planteadas.

En referencia a lo anterior, los fundadores de una cultura deben de transmitirla con el tiempo a sus miembros que forman parte de la empresa y realizar actividades que conserven la cultura organizacional como, por ejemplo: otorgar premios, incentivos económicos, materiales, seminarios o diferentes cursos de preparación esto es con el fin de fortalecer los valores, creencias, hábitos y filosofía que conforma la organización desde sus fundadores.

La cultura organizacional determina la forma como funciona una empresa y, esta se observa a través de sus estrategias, estructuras y sistema. Una buena organización formada de valores y normas permite a cada uno de los individuos identificarse con ellos y, poseer conductas positivas dentro de la misma obteniendo mayor productividad por parte de los mismos, así como fuera de la

empresa demostrando al público una buena imagen del lugar donde laboran y lo satisfecho que se siente en ella.

Es de destacar, que el profesor Chiavenato, en su libro comparó la cultura organizacional con un iceberg ya que la parte visible de un iceberg es pequeña y la parte sumergida representa la mayor parte y, en el caso de la cultura organizacional la parte visible es pequeña y es sustentada por la parte invisible, es decir, por los fenómenos internos de la empresa.

Característica de cultura organizacional

Cada cultura organización está compuesta de ciertas características que son claves para ser diferente una de las otras que ayudan a demostrar una imagen positiva de la empresa revistiéndola de prestigio y reconocimiento. Entre las cuales tenemos:

- La responsabilidad e independencia que posee cada individuo.
- El control que existe hacia los empleados.
- El grado de identidad e identificación que posee los empleados con la organización.
- El sistema de incentivo que tiene una empresa con sus empleados que permite que estos trabajen con un mejor rendimiento y optimismo para lograr los objetivos planteados por la empresa.
- El ánimo que posee los empleados por innovar y mejorar la prestación de servicios donde laboran y asumir el riesgo de la misma.
- El grado de tolerancia que posee los integrantes de la empresa para resolver los diferentes problemas que se pueden suscitar y buscan un ambiente tranquilo, respetuoso y sano para ellos mismos y los clientes o visitantes.

Fases de la cultura organizacional.

Según Fincowsky y Krieger. (2011, p. 65), en su libro Comportamiento Organizacional, existen cuatro fases: Una primera fase llamada fase estable, no contempla cambio alguno, porque no hay necesidad de cambio, una segunda fase llamada reactiva, en el cual se aceptan cambios o ajustes mínimos (cultura conservadora) o los cambios se producen cuando las fuerzas del medio la obligan a ello de manera irremediable (cultura oportunista), la tercera fase llamada anticipadora, mediante el cual se aprovechan las oportunidades, está a la vanguardia de los cambios y por último como cuarta

fase el mantenimiento creativo, cuya cultura facilita el aprendizaje, la renovación y el cambio constante.

Motivación.

Herzberg (2002), explica que “el nivel de rendimiento en las personas cambia en función a su motivación, esto quiere decir, que el desempeño en el trabajo eran diferentes cuando se sentía bien o cuando se sentía mal” (p.48).

La motivación de los individuos involucra metas y objetivos, el concepto de motivación está íntimamente relacionado con el comportamiento y el desempeño de las personas. Página 236 Idalberto Chiavenato comportamiento organizacional.

Teorías de motivación:

Jerarquía de las necesidades de Maslow. Fue planteada por el estadounidense Abraham Maslow en su libro Motivación y Personalidad en 1954, dicha jerarquía fundamenta el desarrollo de la escuela humanista de la administración y permite adentrarse en las causas que mueven a las personas a trabajar en una empresa y a aportar parte de su vida a ella.

En la década de los 60, las personas estaban cansadas de los mensajes reduccionistas y mecanicistas de los conductistas y psicólogos fisiológicos. Buscaban un sentido y un propósito en sus vidas, incluso un sentido mucho más místico y trascendental. Maslow fue uno de los pioneros en ese movimiento de traer nuevamente al ser humano a la psicología y a la persona a la personalidad.

Según Maslow, la importancia de la satisfacción de una necesidad, depende de la situación emocional y personal en que se encuentre, según esta teoría, las necesidades fisiológicas o básicas, se satisfacen en la medida en que se satisfaga la necesidad del nivel inmediato, consta de cinco niveles:

Necesidades fisiológicas, referidas a la supervivencia básica como alimento, aire, agua y sueño, necesidad de seguridad y certidumbre y la seguridad económica, la necesidad de pertenencia y sociales, referido a las relaciones sociales y de comunicación con los compañeros de trabajo, necesidad de estima y status, que comprende el valorarse uno mismo, así como su situación frente a los demás. El sentimiento de competencia, que significa la capacidad de realizar las actividades con la seguridad de realizarlo diligentemente,

necesidades de autorrealización y satisfacción, utilizando el talento y destreza en las actividades diarias.

Modelo bifactorial de Herzberg (Teoría de la motivación-higiene). Frederick Irving Herzberg (1968), fue un renombrado psicólogo que se convirtió en uno de los hombres más influyentes en la gestión administrativa de empresas. Es especialmente reconocido por su teoría del Enriquecimiento Laboral y la Teoría de la Motivación e Higiene, esta teoría sostiene que la motivación de una persona proviene de factores de motivación (intrínsecos) provienen del interior de la persona y se alimenta continuamente con la propia actividad productiva.

Según esta teoría, la motivación tiene como inicio el satisfacer una necesidad; en el campo laboral los factores motivadores o intrínsecos (responsabilidad, reconocimiento, progreso, desarrollo) se relacionan con los factores higiénicos o extrínsecos (remuneración, administración, supervisión, relaciones sociales y estructura organizativa).

Para proporcionar motivación en el trabajo la teoría de los factores, propone la sustitución de las tareas más simples y elementales del cargo por tareas más complejas, que ofrezcan condiciones de desafío y satisfacción personal, para así el empleado continúe con su crecimiento personal.

La Teoría de las expectativas de Vroom. Víctor Vroom propone que la motivación es producto de la valencia o el valor que el individuo pone en los posibles resultados de sus acciones y la expectativa (esperanza) de que sus metas se cumplan. La importancia de esta teoría es la insistencia que hace en la individualidad y la variabilidad de las fuerzas motivadoras

Según esta teoría, las personas se muestran muy interesados con respecto a su futuro en la organización, el proceso de la motivación en esta teoría se define en tres aspectos: (i) el deseo de una persona por recibir una recompensa; (ii) la expectativa o percepción, que tiene la persona ante la posibilidad de alcanzar

la meta deseada; (iii) la idea que tiene un empleado que después de realizada una tarea, recibirá una recompensa.

Los empleados realizan una suerte de análisis costo - beneficio para su propio comportamiento en el trabajo, de modo tal que, si el beneficio estimado justifica el costo, entonces los empleados aplicarán más esfuerzo.

Teoría de la satisfacción de las necesidades de McClelland. David McClelland fue un psicólogo estadounidense. Conocido por su trabajo sobre la teoría de la necesidad, publicó una serie de obras desde 1950 hasta la década de 1990 y ha desarrollado nuevos sistemas de puntuación para el Test de percepción Temática y sus descendientes. Su teoría es también conocida como Teoría de las Tres Necesidades.

Según esta teoría, la motivación nace como una necesidad de superación que fomenta al personal a tener una presencia predominante en las actividades de la organización, así como de generar entre sus miembros relaciones afectivas y comunicación, este enfoque permitió comprender algunas particularidades del comportamiento humano. La propuesta de McClelland, permite que la administración trate diferencialmente a sus trabajadores según la tendencia de cada uno, de manera que el supervisor se comunicara con sus empleados según la necesidad particular de cada persona; en la actualidad esta teoría tiene mucha utilidad en selección de personal y en promoción laboral, ya que los distintos tipos de motivación de los trabajadores van a determinar sus distintas expectativas laborales. Modelo E-R-C de Alderfer. Clayton Alderfer propuso el modelo E-R-C, con sólo tres niveles, en el cual señala que al inicio, los empleados piensan en satisfacer sus necesidades de existencia, los elementos que cubren ello son el sueldo, tener un empleo seguro, las prestaciones económicas y las condiciones físicas de trabajo. En el segundo nivel se encuentran las necesidades de comunicación y relaciones sociales, por el cual el empleado espera ser aceptado en el ambiente de trabajo. El tercer nivel es la necesidad de crecimiento, por el cual el trabajador se valora a si mismo y busca su autorrealización en la organización.

Lo particular de esta teoría y que la diferencia de la propuesta de Maslow es que Alderfer plantea que es posible que estén activas dos o más necesidades simultáneamente. Así mismo, afirma que en el caso de que las necesidades superiores estén insatisfechas, se acentúa el requerimiento para obtener las inferiores. En esta perspectiva no se parte del supuesto de una progresión gradual rígida de necesidades, sino por el contrario, de un ordenamiento flexible donde es posible transitar de necesidades sin que sean satisfechas totalmente unas para pasar a las siguientes.

Según Chiavenato (2009), las necesidades humanas surgen debido a que las personas buscan alcanzar metas u objetivos, éstas pueden ser positivas (aumento de sueldo, ascensos, elogios, reconocimiento) o negativas (desinterés personal, críticas, advertencias y negación de un ascenso)

La motivación comprende varios procesos, se inicia con una necesidad, por satisfacer el cual genera tensión e incomodidad en la persona, en la búsqueda por satisfacer esta necesidad, el individuo elabora un plan de acción y enfoca su comportamiento en esa meta, si se satisface la necesidad, el proceso de motivación habrá tenido éxito. Podemos señalar que al satisfacer una necesidad ésta se elimina o se reduce, para lograr ello la persona ejecuta actividades para alcanzar la meta, en la evaluación de su desempeño se determinan recompensas (incentivo) o sanciones. Una necesidad satisfecha genera en el individuo un estado de bienestar, una necesidad no satisfecha puede generar desmotivación, conflicto o estrés.

Innovación.

La innovación empieza a formarse desde la educación básica y continúa su proceso en la educación superior y en las empresas. Por eso, es necesario que el Estado, las universidades y el empresariado trabajen de manera coordinada para obtener mejores resultados. (BORIS HERRERA)

La fuga de talentos no repercute en la generación de ideas innovadoras, porque estas dependen de la estructura institucional, el entorno y las condiciones de los emprendimientos donde florecen.

Toma de riesgos.

Altos Riesgos - Mario García – México PAG. 3 Un Riesgo es una decisión que tomas sin saber de cierta manera la consecuencia que obtendrás, también puede ser una probable amenaza a que algo no salga como uno lo espera. Sin embargo, si nos ponemos a pensar llegaremos a la conclusión que la vida está llena de riesgos, cosas que siempre podrán salirse de nuestras manos. RE Ahora, cabe aclarar que un riesgo obviamente no siempre es malo, ya que la mayoría de nosotros podemos tomar riesgos que nos lleven a un resultado deseado o esperado. Vivimos en un mundo donde la mayoría de la gente no quiere asumir riesgos, no quiere tomar decisiones que impliquen un resultado desconocido, pero lo más triste y preocupante de esto, es que la persona que no toma riesgos seguramente vivirá en un estado de confort, es decir, un conformismo ante una situación, sea mala o buena, y de esta manera jamás creceremos, y nunca podremos seguir mejorando. Y lo peligroso cuando nos quedamos en el mismo lugar, es que nos estancaremos, creemos que así estaremos mejor o peor aún, que así nos tocó vivir. En muchas ocasiones, he escuchado de muchas personas decir: “Bueno es lo que me toca vivir y pues ya ni modo”, “Es la cruz que me tocó llevar”, “Mi vida así siempre será y tengo que adaptarme”, “Así nació y así me quedaré” y muchas cosas más que lo único que denota, es que son personas que no quieren tomar riesgos, no están dispuestos(as) a arriesgarse con tal de obtener algo mejor. El conformismo es un mal que nos puede alcanzar a todos, es como un virus que se puede ir extendiendo hasta que se vuelve parte de ti y entonces te frena a seguir luchando y a seguir deseando mejores cosas para ti y para tu familia. Tenemos que estar conscientes que el tomar riesgos debe ser parte de nosotros, claro, si es que deseamos mejorar en cualquier área, y por supuesto nunca olvidando que no será fácil y que no garantiza un resultado positivo, sin embargo, es la única manera de comprobar hasta donde podemos llegar y lo que podemos lograr. Existe una razón muy fuerte que puede frenarnos a tomar riesgos en la vida, y esta razón puede llegar a ser tan poderosa que puede robarte todas las bendiciones que Dios ha preparado para ti y para tu familia, siempre y cuando ellos dependan de ti, tanto económicamente, como emocionalmente y por supuesto espiritualmente. Esta razón o este mal ha estado frenando todos los

sueños de la gente, y por consecuencia muchas alegrías se han perdido y no se han experimentado a causa de esto.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema General

¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018?

1.4.2. Problemas Específicos

- a) ¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la capacitación en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018?
- b) ¿Cómo es la cultura organizacional para la expectativa laboral en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018?

1.5. Justificación del estudio

La búsqueda de una mejor calidad de vida es una constante en la vida de las personas, por ello es una tarea para las organizaciones saber descubrir, impulsar y continuar con el proceso de motivación laboral, acorde a las necesidades de los miembros de la organización. La información que maneja la institución le permite realizar iniciativas que permitan guiar a los trabajadores hacia resultados óptimos, con una adecuada motivación laboral dirigida a sus miembros, se pueden lograr los objetivos de la Institución.

Las organizaciones en general han logrado comprender que sólo se logrará alcanzar una calidad de servicio acorde a las necesidades de la población y por ende alcanzar los objetivos institucionales, cuando se considere a la cultura organizacional y a la motivación laboral de los empleados como parte de sus procesos y políticas en la entidad.

A lo largo del estudio, se busca evidenciar si los empleados de las instituciones siguen los patrones de motivación previamente analizados. Corregir los factores que afectan la estimulación de las empresas lo que contribuirá a construir confianza y motivación en el cliente interno a fin de profundizar las posibilidades y beneficios a ser proporcionados por medio de la implementación de un plan de motivación.

Los resultados de este estudio, permitirán generar una gama de conocimientos, que serán de utilidad tanto para el personal directivo, y gerentes de las instituciones, como también de consulta para otros investigadores en el área, en razón de considerarse un elemento de consulta para los interesados en analizar las variables objeto de investigación.

Con esta investigación, se propone determinar si existe un grado de asociación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el Instituto Paititi, determinar además si con la aplicación de instrumentos adecuados de motivación en el trabajo se puede lograr el compromiso de los trabajadores, incorporando dichos resultados en las políticas de Recursos Humanos. La investigación se justifica en la práctica por la necesidad de la organización por conocer a sus trabajadores y saber qué es lo que genera en ellos una mayor motivación de trabajo y un mayor compromiso con la organización.

1.6. Hipótesis

1.6.1. Hipótesis General

Existe una relación positiva directa entre cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018

1.6.2. Hipótesis Específicas

- a) Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la capacitación en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.
- b) Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la expectativa laboral en el Instituto Paititi del Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018

1.7.2. Objetivos Específicos

- a) Determinar la cultura organizacional para la capacitación en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.

b) Describir la cultura organizacional para la expectativa laboral en el Instituto Paititi del Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

La presente investigación se realizó en un diseño de investigación no experimental debido a que no se manipulan las variables (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010 p. 149)

Esta investigación reúne las características de un estudio de tipo descriptivo y correlacional de corte transversal, sustentada en lo siguiente:

Descriptivo, porque en un primer momento se describe y determina los niveles de cada una de las variables de estudio (Hernández et al. 2010). Correlacional, tiene como objetivo medir el grado de relación que existe entre dos o más variables de estudio, en un momento determinado y a una misma muestra de individuos (Hernández et al. 2010). Es de corte transversal, porque la relación de los datos se realiza en un solo momento y en un tiempo único (Hernández, Fernández, y Baptista, 2010).

2.2. Variables, Operacionalización

2.2.1. Variables de estudio

Variable de estudio 1

Cultura organizacional

Es un conjunto de actitudes y experiencia, compartidas por los miembros de una organización y que muchas veces guían su comportamiento, cada organización tiene y mantiene su propia cultura (Robbins y Judge 2013).

Variable de estudio 2

Motivación

La motivación laboral es una causa relacionado al comportamiento que busca alcanzar metas o incentivos, se inicia con una necesidad, búsqueda de satisfacción de la necesidad (impulso), comportamiento enfocado en la meta, desempeño (para alcanzar la meta) y satisfacción de la necesidad (incentivo) o frustración (sanción). (Chiavenato, 2009)

2.2.2. Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
	Innovación y toma de riesgos.	Generación de innovaciones. Asumir riesgos.
CULTURA ORGANIZACIONAL.	Atención a los detalles y resultados.	Muestra precisión. Muestra análisis. Prioridad en los resultados.
	Orientación a la gente.	Recompensa, incentivo. Feedback. Sanciones.
	Orientación a los equipos.	Trabajo en equipo. Responsabilidades compartidas.
	Capacitación.	Carencia. Tensión. Comportamiento. Meta.
MOTIVACION.	Expectativa laboral.	Satisfacción. Éxito. Recompensa. Sanción. Bienestar Frustración. Estrés.

2.3. Población y muestra

La población está referida a la totalidad de personas que tienen características comunes en un lugar y momento determinado y conforman los miembros objeto de estudio en una investigación.

La población es universal o población censal, de clase no probabilística o dirigida.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas e instrumentos

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta y la observación.

Los instrumentos empleados fueron Ficha de Observación para medir la Motivación y Cuestionario para medir la cultura organizacional

2.4.2. Validez y confiabilidad

La validez de contenido es la evaluación del instrumento de investigación respecto a la coherencia, veracidad, secuencia y dominio del contenido. Los instrumentos sobre Cultura Organizacional y Motivación Laboral se validaron por juicio de expertos, advirtiéndose que los resultados determinaron que las dimensiones propuestas si eran consistentes con la variable que se pretendía medir en ese momento.

Para el estudio de la confiabilidad del instrumento se usó la técnica de Cronbach como indicador principal de esta, usada en cuestionarios en las que las respuestas no son necesariamente bipolares, sino que se dan en escalas Kaplan, R y Saccuzzo, D (2006).

El coeficiente α fue propuesto en 1951 por Cronbach como un estadístico para estimar la confiabilidad de una prueba, o de cualquier compuesto obtenido a partir de la suma de varias mediciones. El coeficiente α depende del número de elementos k de la escala, de la varianza de cada ítem del instrumento s_j^2 , y de la varianza total s_x^2 , siendo su fórmula:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_j s_j^2}{s_x^2} \right)$$

Para interpretar el valor del coeficiente de confiabilidad usaremos la siguiente tabla.

**TABLA 1 RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE
ALPHA DE CRONBACH**

Rango	Magnitud
0.01 a 0.20	Muy baja
0.21 a 0.40	Baja
0.41 a 0.60	Moderada
0.61 a 0.80	Alta
0.81 a 1.00	Muy alta

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS versión 23, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 2 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
CULTURA ORGANIZACIONAL**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Innovación y toma de riesgos	0,703	04
D2: Atención a los detalles y resultados	0,767	06
D3: Orientación a la gente	0,770	05
D4: Orientación a los equipos	0,874	06
D5: Dinamismo	0,723	05
D6: Estabilidad	0,787	04
Cultura Organizacional	0,778	30

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Cultura Organizacional, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable.

**TABLA 3 ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE
MOTIVACIÓN**

	Alfa de Cronbach	N de elementos
D1: Capacitación	0,729	09
D2: Expectativa laboral	0,817	13
Motivación	0,746	22

FUENTE: Elaboración propia

En la tabla anterior se puede apreciar que los valores obtenidos para el coeficiente Alfa de Cronbach tanto la variable Motivación, así como para sus dimensiones se ubica por encima de 0,7 lo cual nos permite indicar que la confiabilidad es muy alta para esta variable y sus dimensiones, por lo tanto, se concluye que el instrumento para medir esta variable es confiable

2.5. Métodos de análisis de datos

Para el análisis de datos se hizo uso de técnicas propias de la estadística descriptiva como son Tablas y gráficos estadísticos, asimismo para la prueba de hipótesis se hizo uso de la prueba de independencia estadística Chi Cuadrado de Pearson y la prueba de Correlación Rho de Spearman para datos ordinales.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción.

TABLA 4 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Innovación y toma de riesgos	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENA
D2: Atención a los detalles y resultados	6-12	DEFICIENTE
	13-18	REGULAR
	19-24	BUENA
D3: Orientación a la gente	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENA
D4: Orientación a los equipos	6-12	DEFICIENTE
	13-18	REGULAR
	19-24	BUENA
D5: Dinamismo	5-10	DEFICIENTE
	11-15	REGULAR
	16-20	BUENA
D6: Estabilidad	4-8	DEFICIENTE
	9-12	REGULAR
	13-16	BUENA
CULTURA ORGANIZACIONAL	30-60	DEFICIENTE
	61-90	REGULAR
	91-120	BUENA

TABLA 5 RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE MOTIVACIÓN

VARIABLE/DIMENSIÓN	PUNTAJE	VALORACIÓN
D1: Capacitación	9-18	BAJA
	19-27	MEDIA
	28-36	ALTA
D2: Expectativa laboral	13-26	BAJA
	27-39	MEDIA
	40-52	ALTA
MOTIVACIÓNg	22-44	BAJA
	45-66	MEDIA
	67-88	ALTA

3.2. Resultados descriptivos por variables.

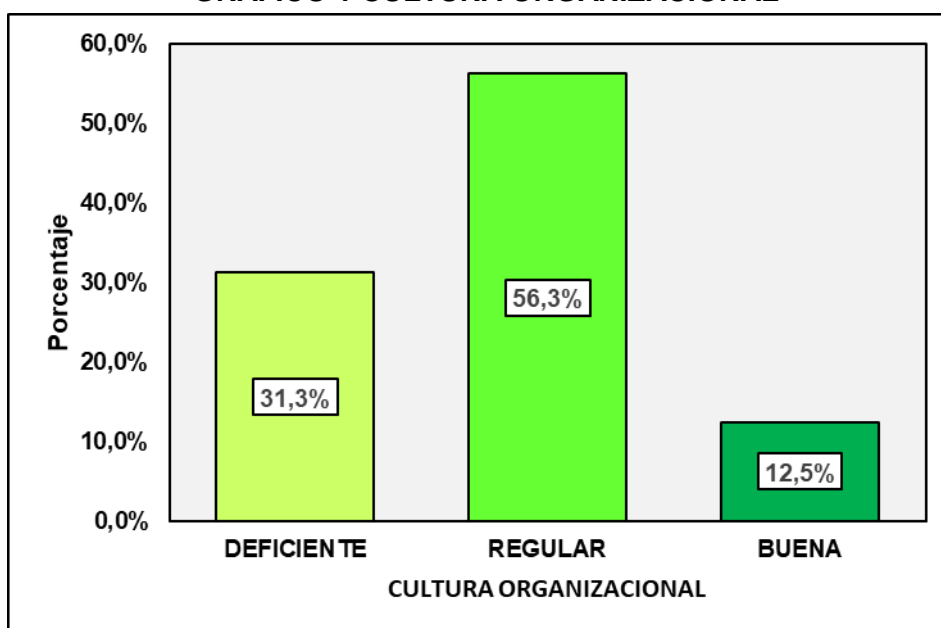
3.2.1. Resultados para Cultura Organizacional

TABLA 6 CULTURA ORGANIZACIONAL

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	31,3%
REGULAR	9	56,3%
BUENA	2	12,5%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 1 CULTURA ORGANIZACIONAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Cultura Organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,3% considera que es regular, el 12,5% que es buena.

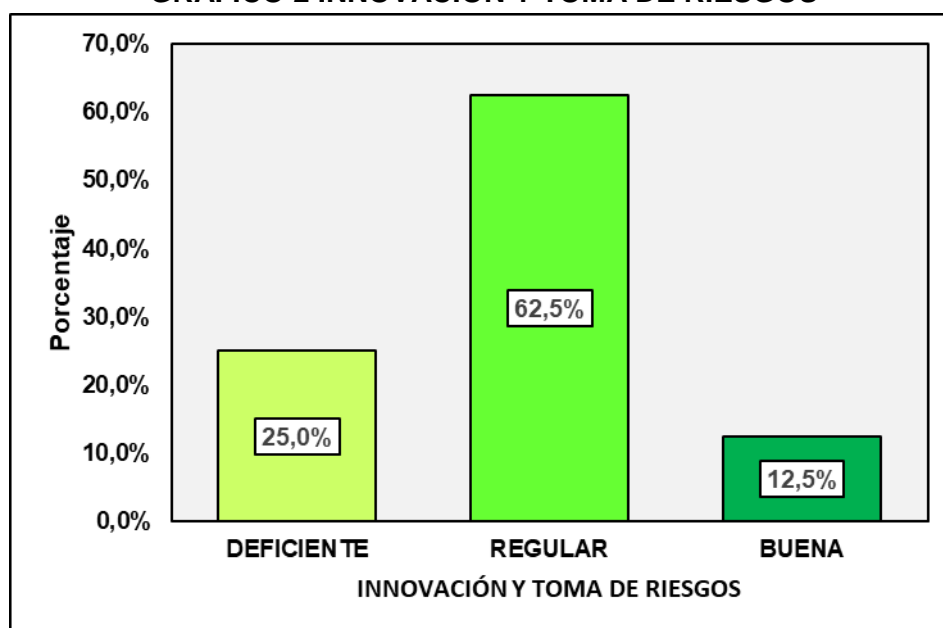
3.2.2. Resultados para dimensiones de Cultura Organizacional

TABLA 7 INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	25,0%
REGULAR	10	62,5%
BUENA	2	12,5%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 2 INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

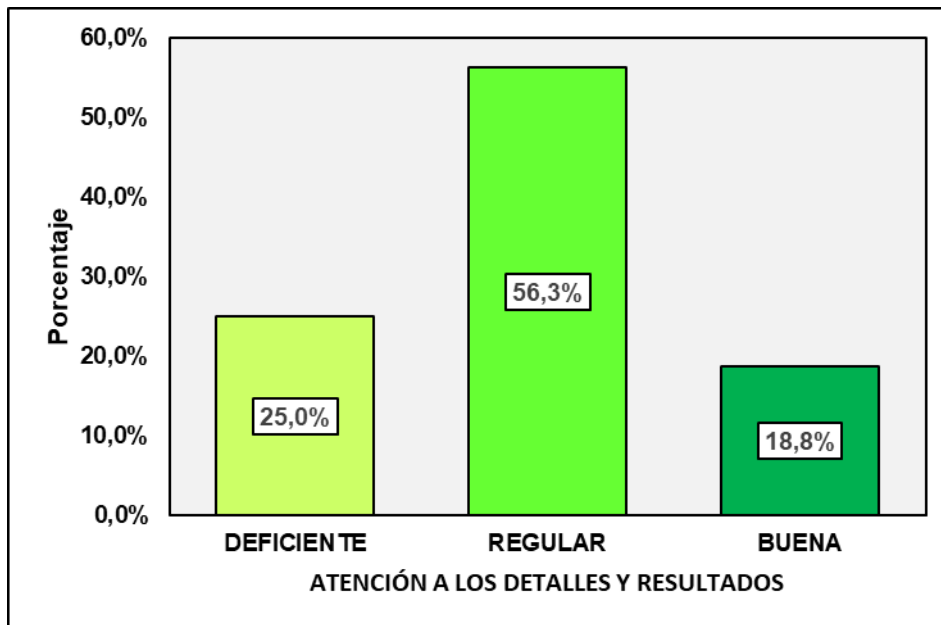
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Innovación y toma de riesgos de la variable Cultura Organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 25,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 62,5% considera que es regular, el 12,5% que es buena.

TABLA 8 ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	4	25,0%
REGULAR	9	56,3%
BUENA	3	18,8%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 3 ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

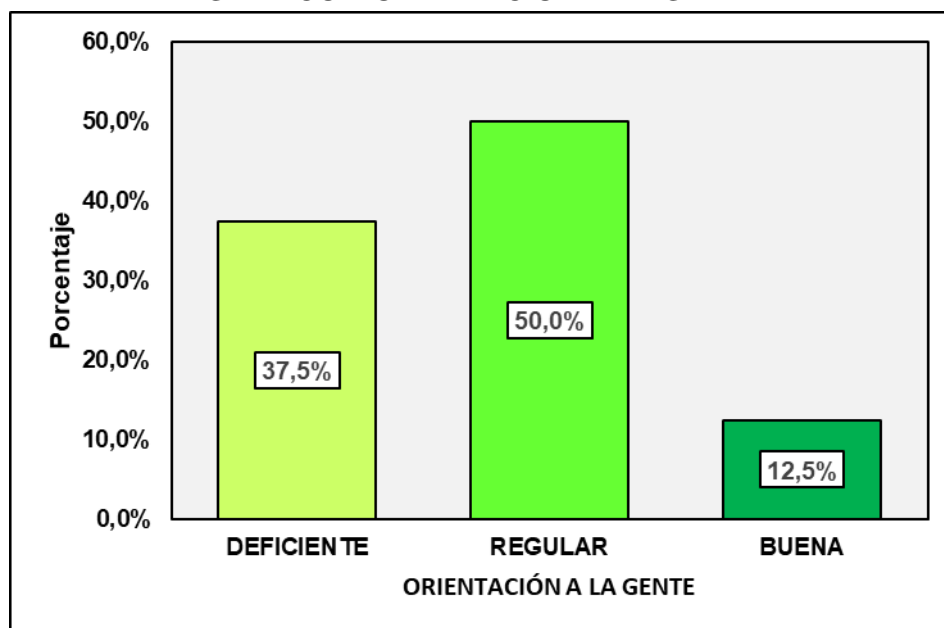
Los resultados para la dimensión Atención a los detalles y resultados de la variable Cultura Organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 25,0% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,3% considera que es regular, el 18,8% que es buena.

TABLA 9 ORIENTACIÓN A LA GENTE

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	37,5%
REGULAR	8	50,0%
BUENA	2	12,5%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 4 ORIENTACIÓN A LA GENTE



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

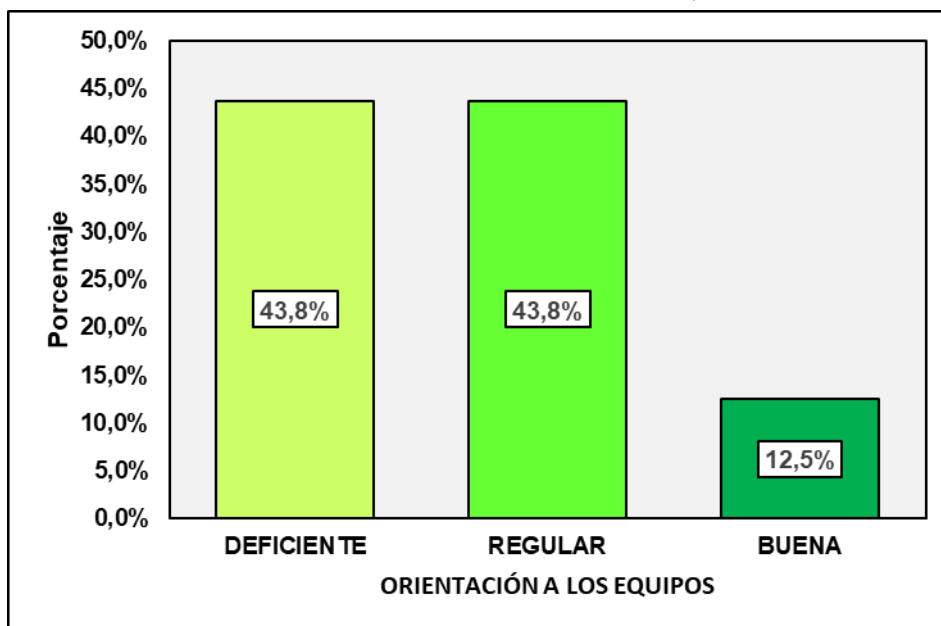
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Orientación a la gente de la variable Cultura Organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 37,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 50,0% considera que es regular, el 12,5% que es buena.

TABLA 10 ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	7	43,8%
REGULAR	7	43,8%
BUENA	2	12,5%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 5 ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

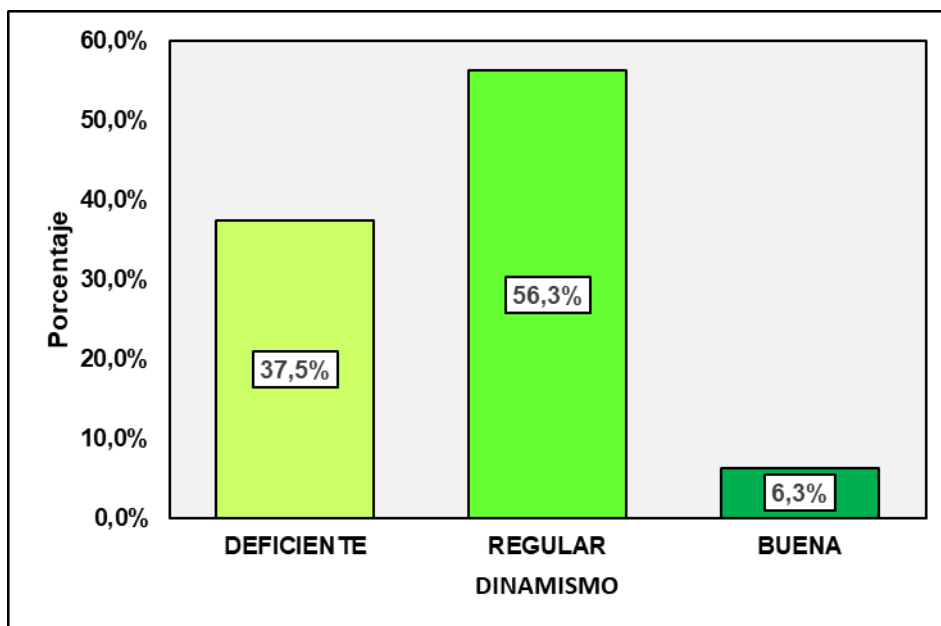
Los resultados para la dimensión Orientación a los equipos de la variable Cultura Organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 43,8% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 43,8% considera que es regular, el 12,5% que es buena

TABLA 11 DINAMISMO

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	6	37,5%
REGULAR	9	56,3%
BUENA	1	6,3%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 6 DINAMISMO



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

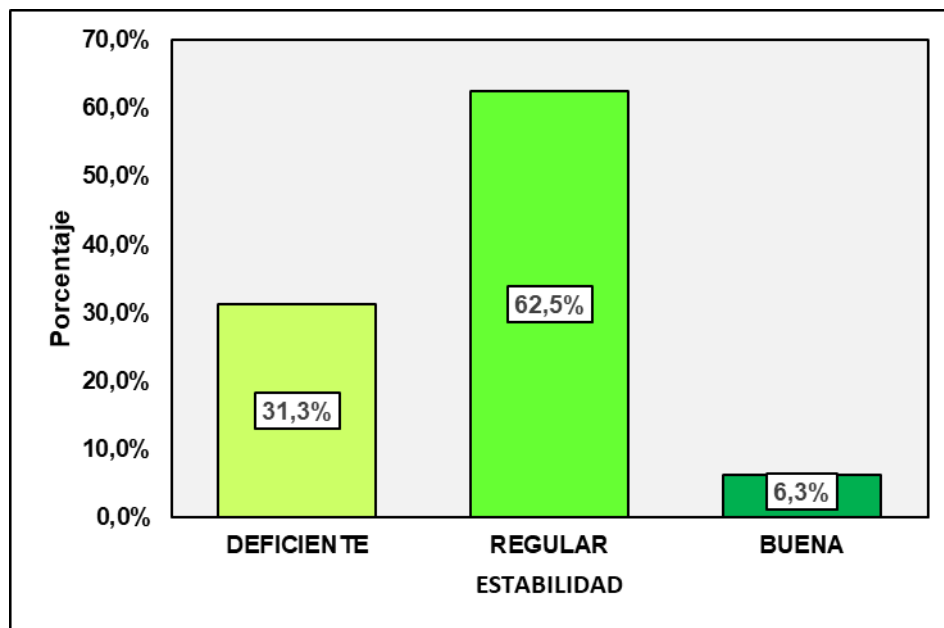
Los resultados para la dimensión Dinamismo de la variable Cultura Organizacional se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 37,5% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,3% considera que es regular, el 6,3% que es buena.

TABLA 12 ESTABILIDAD

	Frecuencia	Porcentaje
DEFICIENTE	5	31,3%
REGULAR	10	62,5%
BUENA	1	6,3%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 7 ESTABILIDAD



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Estabilidad de la variable Cultura Organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 62,5% considera que es regular, el 6,3% que es buena.

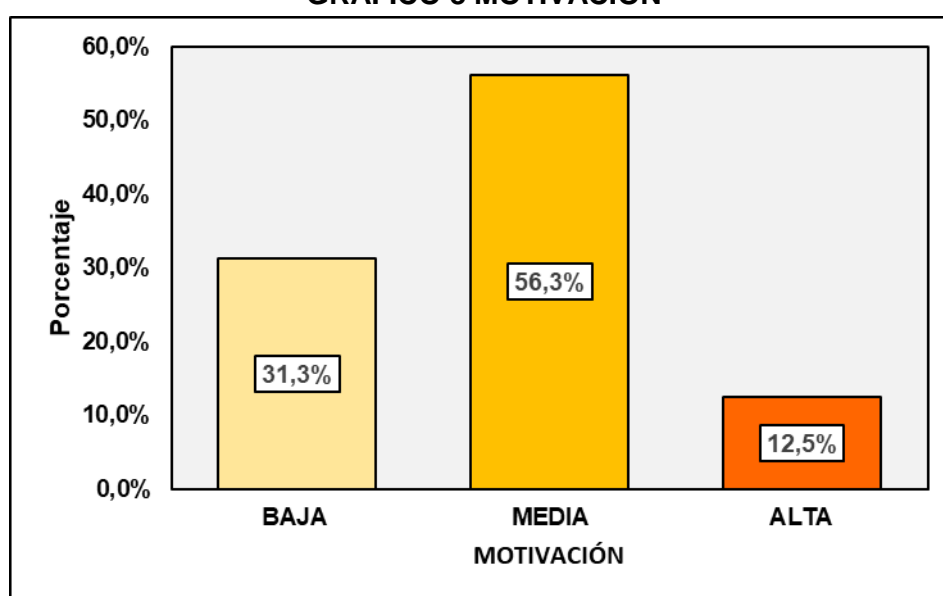
3.2.3. Resultados para Motivación

TABLA 13 MOTIVACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	5	31,3%
MEDIA	9	56,3%
ALTA	2	12,5%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 8 MOTIVACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la variable Motivación obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 56,3% considera que es media, el 12,5% que es alta.

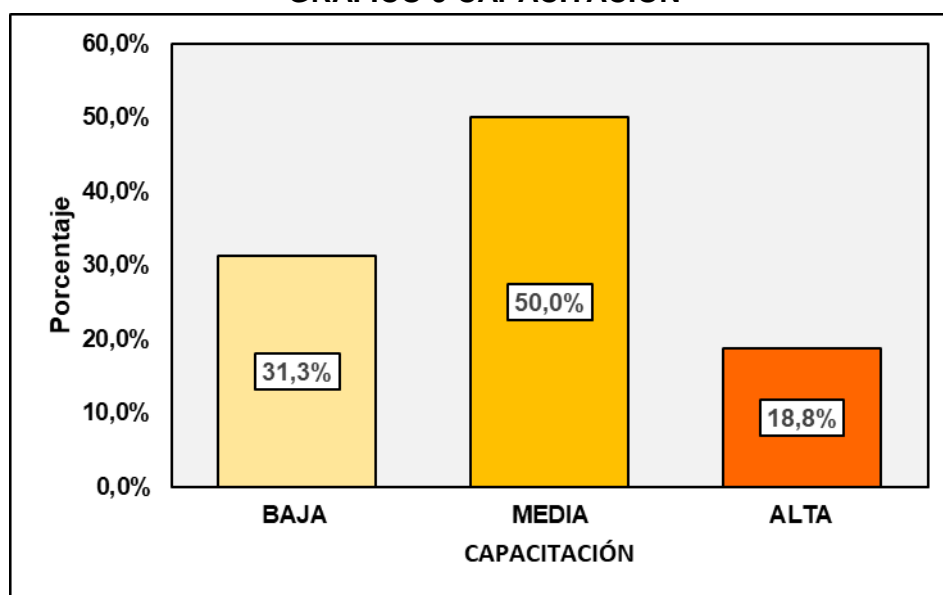
3.2.4. Resultados para dimensiones de Motivación

TABLA 14 CAPACITACIÓN

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	5	31,3%
MEDIA	8	50,0%
ALTA	3	18,8%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 9 CAPACITACIÓN



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

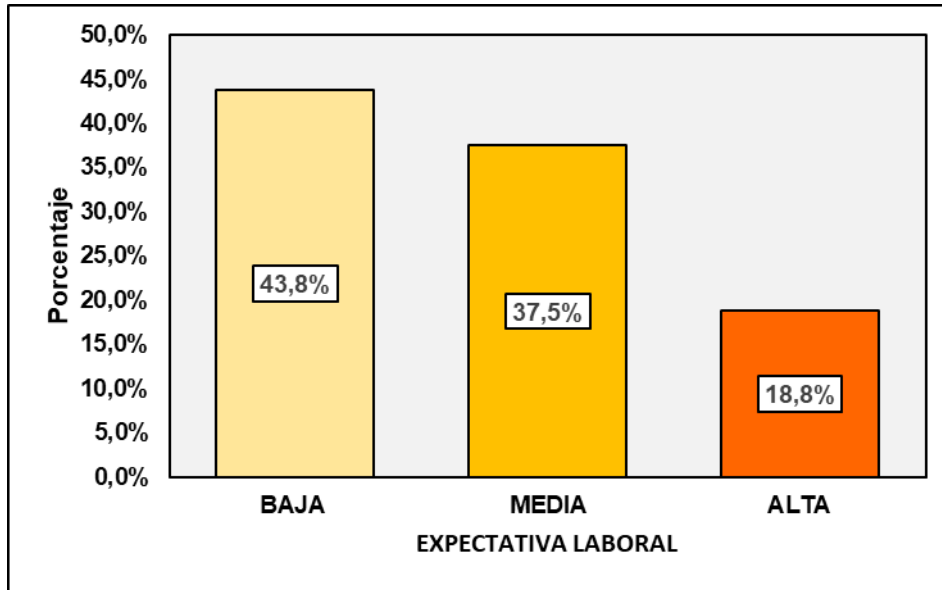
En la tabla y gráfico anteriores se aprecian los resultados para la dimensión Capacitación de la variable Motivación obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 31,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 50,0% considera que es media y el 18,8% que es alta.

TABLA 15 EXPECTATIVA LABORAL

	Frecuencia	Porcentaje
BAJA	7	43,8%
MEDIA	6	37,5%
ALTA	3	18,8%
Total	16	100,0%

FUENTE: Elaboración propia

GRÁFICO 10 EXPECTATIVA LABORAL



FUENTE: Elaboración propia

Interpretación y análisis:

Los resultados para la dimensión Expectativa laboral de la variable Motivación se presentan en la tabla y gráfico anteriores, obtenidos a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, en la cual el 43,8% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 37,5% considera que es media y el 18,8% que es alta.

3.3. Contraste de hipótesis para correlación entre las variables Cultura Organizacional y Motivación

3.3.1. Prueba de hipótesis

Para probar la hipótesis de correlación entre las Variables de estudio: Cultura Organizacional y Motivación, procederemos primero a realizar una prueba de Independencia Chi cuadrado y seguidamente una prueba de asociación Rho de Spearman

TABLA 16 PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,137	4	,000
Razón de verosimilitud	18,460	4	,000
Asociación lineal por lineal	10,528	1	,000
N de casos válidos	60		

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Cultura Organizacional y Motivación son independientes estadísticamente Ha: Las variables Cultura Organizacional y Motivación no son independientes estadísticamente
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$\chi^2 = \sum \frac{(O - E - 0,5)^2}{E}$ Valor calculado $\chi^2 = 19,137$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Cultura Organizacional y Motivación no son independientes estadísticamente

TABLA 17 PRUEBA DE CORRELACIÓN DE SPEARMAN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,651	0,129	4,927	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las variables Cultura Organizacional y Motivación no están correlacionadas Ha: Las variables Cultura Organizacional y Motivación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Cultura Organizacional y Motivación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,651.

3.3.2. Prueba de Sub hipótesis

3.3.2.1. Correlación entre Capacitación y Cultura Organizacional

TABLA 18 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN CAPACITACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,671	0,126	5,199	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Capacitación y la variable Cultura Organizacional no están correlacionadas Ha: La dimensión Capacitación y la variable Cultura Organizacional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Capacitación y Cultura Organizacional están correlacionadas. El nivel de

correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,671

a) Correlación entre Innovación y toma de riesgos y Capacitación

TABLA 19 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS Y CAPACITACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,658	0,128	5,020	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Innovación y toma de riesgos y Capacitación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Innovación y toma de riesgos y Capacitación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Innovación y toma de riesgos y Capacitación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

b) Correlación entre Atención a los detalles y resultados y Capacitación

TABLA 20 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS Y CAPACITACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,651	0,129	4,927	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Atención a los detalles y resultados y Capacitación no están correlacionadas
------------------------	--

	Ha: Las Dimensiones Atención a los detalles y resultados y Capacitación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Atención a los detalles y resultados y Capacitación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,651

c) Correlación entre Orientación a la gente y Capacitación

TABLA 21 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LA GENTE Y CAPACITACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,674	0,126	5,241	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Orientación a la gente y Capacitación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Orientación a la gente y Capacitación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Orientación a la gente y Capacitación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,674

d) Correlación entre Orientación a los equipos y Capacitación

TABLA 22 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS Y CAPACITACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,690	0,123	5,476	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Orientación a los equipos y Capacitación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Orientación a los equipos y Capacitación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Orientación a los equipos y Capacitación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,690

e) Correlación entre Dinamismo y Capacitación

TABLA 23 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DINAMISMO Y CAPACITACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,684	0,121	5,694	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dinamismo y Capacitación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dinamismo y Capacitación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dinamismo y Capacitación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,684

f) Correlación entre Estabilidad y Capacitación

TABLA 24 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTABILIDAD Y CAPACITACIÓN

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,652	0,129	4,940	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estabilidad y Capacitación no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estabilidad y Capacitación están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estabilidad y Capacitación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,662

3.3.2.2. Correlación entre Expectativa laboral y Cultura Organizacional

TABLA 25 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LA DIMENSIÓN EXPECTATIVA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,669	0,127	5,171	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: La dimensión Expectativa laboral y la variable Cultura Organizacional no están correlacionadas Ha: La dimensión Expectativa laboral y la variable Cultura Organizacional están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que la dimensión Expectativa laboral y Cultura Organizacional están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,669

a) Correlación entre Innovación y toma de riesgos y Expectativa laboral

TABLA 26 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS Y EXPECTATIVA LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,665	0,127	5,115	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Innovación y toma de riesgos y Expectativa laboral no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Innovación y toma de riesgos y Expectativa laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Innovación y toma de riesgos y Expectativa laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,665

b) Correlación entre Atención a los detalles y resultados y Expectativa laboral

TABLA 27 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ATENCIÓN A LOS DETALLES Y RESULTADOS Y EXPECTATIVA LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,659	0,128	5,033	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Atención a los detalles y resultados y Expectativa laboral no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Atención a los detalles y resultados y Expectativa laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Atención a los detalles y resultados y Expectativa laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,659

c) Correlación entre Orientación a la gente y Expectativa laboral

TABLA 28 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LA GENTE Y EXPECTATIVA LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,694	0,123	5,537	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Orientación a la gente y Expectativa laboral no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Orientación a la gente y Expectativa laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Orientación a la gente y Expectativa laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,694

d) Correlación entre Orientación a los equipos y Expectativa laboral

TABLA 29 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ORIENTACIÓN A LOS EQUIPOS Y EXPECTATIVA LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,658	0,128	5,020	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Orientación a los equipos y Expectativa laboral no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Orientación a los equipos y Expectativa laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Orientación a los equipos y Expectativa laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,

e) Correlación entre Dinamismo y Expectativa laboral

TABLA 30 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES DINAMISMO Y EXPECTATIVA LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,662	0,128	5,074	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Dinamismo y Expectativa laboral no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Dinamismo y Expectativa laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$
Estadígrafo de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Dinamismo y Expectativa laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,662

f) Correlación entre Estabilidad y Expectativa laboral

TABLA 31 PRUEBA ASOCIACIÓN CORRELACIÓN DE SPEARMAN ENTRE LAS DIMENSIONES ESTABILIDAD Y EXPECTATIVA LABORAL

		Error estándar			
		Valor	asintótico	Aprox. S ^p	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,660	0,128	5,047	0,000
N de casos válidos		16			

Interpretación y análisis:

Hipótesis estadísticas	Ho: Las Dimensiones Estabilidad y Expectativa laboral no están correlacionadas Ha: Las Dimensiones Estabilidad y Expectativa laboral están correlacionadas
Nivel de significación	$\alpha = 0,05$

Estadístico de contraste	$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - r_s^2}}$
Valor p calculado	$p = 0,00$
Conclusión	Como $p < 0,05$, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Estabilidad y Expectativa laboral están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,660

IV. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: Existe una relación positiva directa entre cultura organizacional y motivación del Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018, podemos afirmar que a la luz de los resultados que se verifica esta hipótesis de acuerdo con la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson existe vínculo entre las variables de estudio, asimismo el análisis de correlaciones muestra que la variable Cultura Organizacional guarda correlación directa con la variables motivación, pues de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman, existe una correlación moderada entre las variables, pues asume el valor de 0,651, para dicho coeficiente, lo cual indica que cuanto mejor se de la Cultura Organizacional, mejor ha de darse la motivación en el Instituto Paititi del distrito de Challabamba, es así que se tiene la importancia de mejorar la cultura organizacional, la misma que se ve afectada en su desarrollo por los cambios constantes que se dan en el personal que labora en ella y por las condiciones de trabajo, que hacen que muchas veces los trabajadores no se integren totalmente a la organización.

Al respecto Castro (2016) en su trabajo de investigación titulado Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016, muestra que existe una fuerte correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016; con un Rho de Spearman = ,975** con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose de esta manera la hipótesis nula, al respecto Ortega (2013), en su tesis de titulada “La motivación y el desempeño como factores de competitividad concluyó en que manteniendo un trabajo bien remunerado, que apoye a la manutención de una familia por lo que el reconocimiento como tal, no es suficiente, es importante considerarlo unido al estímulo económico.

Asimismo, los resultados para la presente investigación muestran que respecto a la Cultura Organizacional el 31,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,3% considera que es regular, el 12,5% que es buena, lo que pone en evidencia que en materia de desarrollo de esta variable , se tienen

muchos aspectos de desarrollar aun, como son las interiorización de la misión y visión de la organización y el compromiso de los trabajadores para con los objetivos de la misma. En cuanto a las variables Motivación se tuvo que de acuerdo a los resultados el 31,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 56,3% considera que es media, el 12,5% que es alta, lo que muestra que existe un porcentaje importante de trabajadores que presentan motivación media y a los cuales se puede seguir motivando, no solamente desde el rubro de remuneraciones sino de opciones de desarrollo profesional y también personal.

Respecto a la correlación entre las dimensiones de la motivación y la variable cultura organizacional los resultados muestran que existe correlación moderada y directa lo cual pone en evidencia que la correlación encontrada entre las variables trasciende hasta las dimensiones de ahí la importancia de generar espacios en la organización que permitan un adecuado desarrollo de la cultura organizacional, la misma que ha de repercutir en bien del desempeño laboral de los trabajadores y por ende a de contribuir con el cumplimiento de los objetivos trazados en la organización.

V. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre las variables Cultura Organizacional y Motivación, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,651, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Segunda: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Capacitación de la variable Cultura Organizacional y la variable Cultura Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,671, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Tercera: Con un nivel de confianza del 95% = 0.95, y al nivel de significancia del α : 5% = 0.05, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Expectativa laboral de la variable Cultura Organizacional y la variable Cultura Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,669, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Si bien es cierto la Asociación Instituto Paititi, según su estructura organizacional, cuenta con órganos de asesoría; sin embargo, no cuenta con instrumentos de gestión que puedan orientar de mejor forma su funcionamiento, menos tiene elaborado un reglamento interno de trabajo en torno al cual se pueda orientar y/o reglamentar la labor de los trabajadores. Se recomienda elaborar sus instrumentos de gestión, teniendo como base su estatuto de creación. Así mismo siendo la Asociación Instituto Paititi, un organismo registrado en la Agencia Peruana de Cooperación Internacional (APCI), y tomando en consideración su estatuto de creación inscrito en la SUNARP; se recomienda considerar dentro de la estructura de los órganos de gobierno una Dirección Ejecutiva, cuyo responsable y/o director tenga facultades administrativas y, sobre todo, de gestión de proyectos y búsqueda de financiamiento ante organismos cooperantes, para cuyo propósito deberá modificar sus estatutos.

Segunda: La presidencia, debe gestionar la participación de especialistas para la elaboración de proyectos orientados a la de preservación y conservación del medio ambiente, dentro del cual se tiene una tarea bastante amplia dentro de nuestra sociedad en su conjunto; debiendo colaborar con organismos de la administración pública para establecer políticas de gobierno orientados a la previsión y no exclusivamente a la sanción como erróneamente se viene priorizando.

Tercera: Dentro de la estructura de trabajadores, se debe mejorar las estrategias de desarrollo de los mismos, a través de capacitaciones, pasantías, mayor autonomía y mejorar los canales de comunicación para atender las necesidades del personal y de esta forma procurar un mayor acercamiento con los trabajadores y generar mayor compromiso laboral en el cumplimiento de las funciones de cada trabajador.

VII. REFERENCIAS

- Aquino, J. (1997). Recursos humanos. Argentina: Ediciones Macchi, 2da Edición.
- Adams, O. (1963). Modelo de motivación para organizaciones. Recuperado de: https://uvgcancun.files.wordpress.com/2014/06/lectura_2_unidad_2-teorias-motivacionales.pdf.
- Armstrong, M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Editorial Legis, Santa Fe de Bogotá.
- Ávila, R. (2001) Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: ediciones R.A
- Bell. S. (2008). Capacitación organizacional. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal.shtml>
- Berenson, M. (1991). Estadística para la Administración y la Economía. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Bernal, C. A (2004). Metodología de la investigación México. Editorial Prentice Hall.
- Deming, W. E. (1989). Calidad, productividad y competitividad. España. Editorial Diaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill Interamericana
- Carrasco, J. (2008). Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la empresa INGESA NORTE S.A. de la ciudad de Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Chiavenato, Idalberto. (1995). Introducción a la Teoría General de la Administración. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Smirnich, F. (1983). Organizational cultural a critical assessment, en Jablin et handbook of organizational communication, Newbury.Sage.
- Valdivia, M. (2004). Cultura organizacional, Universidad Médica de Sancti Spíritus, Cuba.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.). México: McGraw-Hill.

ANEXOS

ANEXO 1

ESQUEMA DEL ARTICULO CIENTÍFICO.

1. TITULO:

Cultura organizacional y motivación del Instituto Paititi, Challabamba Provincia de Paucartambo. - Cusco 2018

2. AUTOR

Br. Pure Cortez, Carolina purecortez.c@gmail.com

3. RESUMEN

La presente investigación tiene por objetivo determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación del Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018, la investigación es de tipo básica, con un diseño no experimental, descriptiva correlacional, siendo el enfoque cuantitativo.

La investigación se desarrolló sobre una población de 16 empleados del Instituto Paititi, siendo la muestra de tipo censal, es decir coincide con la población. Los instrumentos para la recolección de datos fueron dos cuestionarios uno sobre Cultura Organizacional que consta de 30 ítems y el otro de motivación que consta de 22 ítems, siendo los instrumentos sometidos a análisis de fiabilidad.

Los resultados de la investigación muestran con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las variables Cultura Organizacional y Motivación, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de 0,651, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

4. PALABRAS CLAVE

Cultura organizacional, motivación

5. ABSTRACT

The present investigation has as objective the relation that exists between the organizational culture and the motivation in the Paititi Institute - District of Challabamba Province of Paucartambo Cusco 2018, the investigation is of basic type, with a non-experimental design, descriptive correlational, being the focus quantitative.

The research on the population of 16 employees of the Paititi Institute, being the sample of census type, that is, coincide with the population. The instruments for the data collection were two questionnaires on Organizational Culture that consists of 30 items

and the other one of motivation that consists of 22 items, the instruments being a reliability analysis.

The results of the investigation show a confidence level of $95\% = 0.95$, and at the level of significance of $\alpha: 5\% = 0.05$, it is confirmed that there is a correlation between the variables Organizational Culture and Motivation, according to the test statistic for a Spearman's nonparametric Rho study, whose correlation coefficient reaches the value of 0.651, a value that shows a high and direct association between these variables.

6. KEYWORDS

Organizational culture, motivation

7. INTRODUCCIÓN

Los adelantos científicos, tecnológicos, económicos, sociales, políticos, etc., han diferenciado el mundo moderno; estos cambios han participado en el desarrollo y en el éxito de las organizaciones sean estas de orden privado o pertenecientes al sector público. A mediados del siglo XX la motivación de los trabajadores y la cultura organizacional adquieren importancia, esto debido a que se utilizaron técnicas relacionadas al comportamiento entre el hombre y su trabajo; los estudios realizados permitieron cambiar los diferentes procesos en la organización como son el estilo de trabajo, la forma de administración, así como los sistemas de incentivos a otorgarse.

Los países sudamericanos en los últimos tiempos, han manifestado la trascendencia de los cambios para mejorar la cultura organizacional, con la finalidad de generar un ambiente laboral positivo, por ello, han orientado su atención a la cultura de las organizaciones, ya que el ambiente, costumbres organizacionales generan una influencia que afecta las actividades de la entidad. Ahora bien, según Alles (2008, p. 58) “la cultura organizacional es un elemento importante dentro de la organización, porque les da a los miembros una identidad y una visión de la organización, una cultura determinada y definida garantiza la continuidad de la organización, en ella se basan los empleados y los directivos para encaminar sus objetivos y metas. Esta cultura puede cambiar a medida que los cambios propios de la globalización influyan en ella.

Como producto del aprendizaje continuo, se trata de formar una nueva cultura organizacional a medida de la entidad; se observa que se da importancia a los procesos de cambio para crear una cultura que permita el logro de sus objetivos al servicio de la población peruana, y por el cual cada miembro debe considerar su máximo esfuerzo encaminado a cambiar dicha cultura. Para Robbins y Judge (2013, p. 512) las cualidades,

características que comparten los trabajadores de una institución y que las diferencia de las demás, se denomina cultura organizacional

En los procesos motivacionales, las políticas, costumbres y procedimientos reguladores del comportamiento humano que tiene la institución, la cultura organizacional cumple un papel de mucha importancia; desde que el trabajador empieza sus actividades, las experiencias que adquiere en su vida profesional, la relación con sus jefes, compañeros de trabajo, y otros, influyen en su vida laboral, todo este aspecto se une favoreciendo a que exista un bienestar laboral común.

Newstrom (2011) definió a la motivación laboral como la combinación de fuerzas internas y externas mediante el cual el individuo se traza una línea de actividades dirigidas al logro de una meta organizacional, teniendo en cuenta tres elementos, el primero dirigir y enfocar su conducta positivamente como la creatividad, sentido de ayuda, oportunidad o negativamente como los retrasos, ausentismo, retiro y bajo desempeño, el segundo, el nivel de compromiso que se asume y el tercero, la perseverancia de la conducta, el cual conlleva a repetir el esfuerzo hasta lograr lo esperado.

Para Robbins (2004 p. 202), la motivación laboral es un proceso por el cual se realiza un esfuerzo con el objetivo de conseguir una meta, dependiendo de la intensidad, dirección y constancia que se aplique, se logrará el resultado deseado. Según Chiavenato (2009 p. 238), la motivación laboral es un proceso que se encuentra relacionado con la conducta o comportamiento del individuo y las acciones que realiza por alcanzar sus metas u objetivos.

En el plano laboral, los procesos que impulsan la conducta de los trabajadores hacia la realización de objetivos esperados se denomina motivación, este comportamiento puede cambiar, dependiendo de las necesidades del individuo, de sus cualidades sociales y de su personalidad, tiene su origen en causas internas (herencia) o externas (entorno), podemos decir además que es motivado por un deseo o necesidad y siempre dirigido a la obtención de un objetivo o meta organizacional.

Las organizaciones buscan entre sus trabajadores a personal entusiasmado y motivado con su trabajo, a través del cual podrán alcanzar sus objetivos basados en un tipo o modelo de realización y ejecución. Propiciar y generar en los trabajadores un nivel de confianza y compromiso para alcanzar los objetivos planteados, se constituye hoy en día en un reto para las organizaciones y sus líderes.

En el aspecto laboral resulta fundamental conocer las razones que impulsan el comportamiento de los individuos mediante el manejo de la motivación, ello permitirá que los responsables de la administración pongan especial interés en estos instrumentos, con la finalidad de que su organización trabaje adecuadamente, así como el personal se sienta satisfecho de laborar en un ambiente agradable líderes.

En el aspecto laboral resulta fundamental conocer las razones que impulsan el comportamiento de los individuos mediante el manejo de la motivación, ello permitirá que los responsables de la administración pongan especial interés en estos instrumentos, con la finalidad de que su organización trabaje adecuadamente, así como el personal se sienta satisfecho de laborar en un ambiente agradable.

8. METODOLOGIA

La presente investigación asume un diseño de tipo no experimental descriptivo correlacional, siendo la investigación básica. La población está constituida por los trabajadores del Instituto Paititi del distrito de Challabamba provincia de Paucartambo, en número de 16.

El muestreo para el presente estudio, es no probabilístico, la muestra coincide con la población, es decir es un muestreo censal.

Para la recolección de datos se empleó la técnica de la encuesta. Los instrumentos empleados fueron los cuestionarios sobre Cultura Organizacional y Motivación laboral, el primero constituido por 30 ítems y el segundo por 22 ítems.

Los datos recogidos fueron organizados en cuadros y gráficos estadísticos, dada la naturaleza de las variables estudiadas, siendo estas de tipo intervalo, usaremos la prueba estadística de Rho de Spearman, que nos indica si estas variables están asociadas y en qué medida. El procesamiento se realizó con la ayuda del software Excel 2013 e IBM SPSS 23.

9. RESULTADOS

Los resultados para el presente estudio mostraron que para la variable Cultura Organizacional obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, el 31,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,3% considera que es regular, el 12,5% que es buena, mientras que para la variable Motivación obtenidas a partir de la muestra de estudio para la presente investigación, el 31,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 56,3% considera que es media, el 12,5% que es alta.

Para la correlación entre las variables de estudio se obtuvo que las variables Cultura Organizacional y Motivación, no son independientes de acuerdo a la prueba Chi cuadrado de Pearson, cuadro N°01 y que están correlacionadas entre si alcanzando un coeficiente de correlación de 0,651, que lo ubica en un nivel de correlación moderada y directa, como se aprecia en el cuadro N° 02.

TABLA N° 01
PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	19,137	4	,000
Razón de verosimilitud	18,460	4	,000
Asociación lineal por lineal	10,528	1	,000
N de casos válidos	60		

TABLA N° 02
PRUEBA ASOCIACIÓN RHO DE SPEARMAN

		Valor	Error estándar asintótico	Aprox. S ^b	Aprox. Sig.
Ordinal por ordinal	Correlación de Spearman	0,651	0,129	4,927	0,000
N de casos válidos		16			

Asimismo, a partir de los resultados de la investigación se obtuvieron coeficientes de correlación para las dimensiones de las variables Cultura Organizacional y Motivación que los ubican en el nivel de correlación moderada, mostrando asimismo que dichas correlaciones son directas, lo que quiere decir que cuanto mejor se dé Cultura Laboral mejor ha de ser la motivación y viceversa.

10. DISCUSIÓN

A continuación, presentamos la contrastación y discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de estudio, el marco teórico de esta investigación y la aceptación y/o rechazo de las hipótesis del presente estudio

Respecto a la hipótesis general cuyo enunciado es: Existe una relación positiva directa entre cultura organizacional y motivación del Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018, podemos afirmar que a la luz de los resultados que se verifica esta hipótesis de acuerdo con la prueba de independencia estadística Chi cuadrado de Pearson existe vínculo entre las variables de estudio, asimismo el análisis de correlaciones muestra que la variable Cultura Organizacional guarda correlación directa con la variables motivación, pues de acuerdo con el coeficiente de correlación de Spearman, existe una correlación moderada entre las variables, pues asume el valor de 0,651, para dicho coeficiente, lo cual indica que cuanto mejor se de la Cultura Organizacional, mejor ha de darse la motivación en el Instituto Paititi del distrito de Challabamba, es así que se tiene la importancia de mejorar la cultura organizacional, la misma que se ve afectada en su desarrollo por los cambios constantes que se dan en el personal que labora en ella y por las condiciones de trabajo, que hacen que muchas veces los trabajadores no se integren totalmente a la organización.

Al respecto Castro (2016) en su trabajo de investigación titulado Motivación y desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016, muestra que existe una fuerte correlación entre la motivación y el desempeño laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Educación del Callao en el año 2016; con un Rho de Spearman = ,975** con un $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose de esta manera la hipótesis nula, al respecto Ortega (2013), en su tesis de titulada “La motivación y el desempeño como factores de competitividad concluyó en que manteniendo un trabajo bien remunerado, que apoye a la manutención de una familia por lo que el reconocimiento como tal, no es suficiente, es importante considerarlo unido al estímulo económico.

Asimismo, los resultados para la presente investigación muestran que respecto a la Cultura Organizacional el 31,3% de los encuestados consideran que esta es deficiente, mientras que el 56,3% considera que es regular, el 12,5% que es buena, lo que pone en evidencia que en materia de desarrollo de esta variable , se tienen muchos aspectos de desarrollar aun, como son las interiorización de la misión y visión de la organización y el compromiso de los trabajadores para con los objetivos de la misma. En cuanto a las variables Motivación se tuvo que de acuerdo a los resultados el 31,3% de los encuestados consideran que esta es baja, mientras que el 56,3% considera que es media, el 12,5% que es alta, lo que muestras que existe un porcentaje importante de trabajadores que presentan

motivación media y a los cuales se puede seguir motivando, no solamente desde el rubro de remuneraciones sino de opciones de desarrollo profesional y también personal.

Respecto a la correlación entre las dimensiones de la motivación y la variable cultura organizacional los resultados muestran que existe correlación moderada y directa lo cual pone en evidencia que la correlación encontrada entre las variables trasciende hasta las dimensiones de ahí la importancia de generar espacios en la organización que permitan un adecuado desarrollo de la cultura organizacional, la misma que ha de repercutir en bien del desempeño laboral de los trabajadores y por ende a de contribuir con el cumplimiento de los objetivos trazados en la organización.

11. CONCLUSIONES

Primera: Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre las variables Cultura Organizacional y Motivación, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de $0,651$, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Segunda: Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Capacitación de la variable Cultura Organizacional y la variable Cultura Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de $0,671$, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

Tercera: Con un nivel de confianza del $95\% = 0.95$, y al nivel de significancia del $\alpha: 5\% = 0.05$, se confirma que, si existe correlación entre la dimensión Expectativa laboral de la variable Cultura Organizacional y la variable Cultura Organizacional, según el estadístico de prueba para un estudio no paramétrico Rho de Spearman, cuyo coeficiente de correlación alcanza el valor de $0,669$, valor que muestra una asociación alta y directa entre dichas variables.

12. REFERENCIAS

- Aquino, J. (1997). Recursos humanos. Argentina: Ediciones Macchi, 2da Edición.
- Adams, O. (1963). Modelo de motivación para organizaciones. Recuperado de: https://uvgcancun.files.wordpress.com/2014/06/lectura_2_unidad_2-teorias-motivacionales.pdf.
- Armstrong, M. (1991). Gerencia de Recursos Humanos. Editorial Legis, Santa Fe de Bogotá.
- Ávila, R. (2001) Guía para elaborar la tesis: metodología de la investigación; cómo elaborar la tesis y/o investigación, ejemplos de diseños de tesis y/o investigación. Lima: ediciones R.A
- Bell. S. (2008). Capacitación organizacional. Recuperado de: <http://www.monografias.com/trabajos16/capacitacion-personal/capacitacion-personal.shtml>
- Berenson, M. (1991). Estadística para la Administración y la Economía. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Bernal, C. A (2004). Metodología de la investigación México. Editorial Prentice Hall.
- Deming, W. E. (1989). Calidad, productividad y competitividad. España. Editorial Diaz de Santos.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill Interamericana
- Carrasco, J. (2008). Influencia de la motivación en el desempeño del personal técnico en la empresa INGESA NORTE S.A. de la ciudad de Chiclayo. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo, Perú.
- Chiavenato, Idalberto. (1995). Introducción a la Teoría General de la Administración. México. Editorial Mc Graw Hill.
- Smirnich, F. (1983). Organizational cultural a critical assessment, en Jablin et handbook of organizational communication, Newbury.Sage.
- Valdivia, M. (2004). Cultura organizacional, Universidad Médica de Sancti Spíritus, Cuba.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1999). Comportamiento Humano en el Trabajo. (10º ed.). México: McGraw-Hill.

ANEXO 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA

**TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA –
PROVINCIA DE PAUCARTAMBO. - CUSCO 2018.**

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018?	Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.	Existe una relación positiva directa entre cultura organizacional y la motivación en el Instituto Paititi – Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.	1.1.Variable Independiente. Cultura organizacional 1.2.Variable Dependiente Motivación.	Tipo de investigación: Cuantitativo. Diseño de la investigación: Correlacional. Población: - Universal, trabajadores del Instituto Paititi. Muestra: Selección: Muestreo no probabilístico e intencionado. Tamaño: - 16 trabajadores.
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	DIMENSIONES:	
a)¿Cómo relaciona la cultura organizacional con la capacitación en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018?	a)Determinar la relación entre la cultura organizacional y la capacitación en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.	a) Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la capacitación en el Instituto Paititi Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.	1.1.Dimensión. • Innovación y toma de riesgos. • Atención a los detalles y resultados. • Orientación a la gente • Orientación a los equipos. • Dinamismo	Técnicas e instrumentos de recojo de datos: Técnica: Encuesta Método de análisis de datos: Estadística descriptiva con el apoyo de IBM SPSS statistics 25, Minitab. v21. Estadística inferencial para la prueba de hipótesis

b)¿Cómo se relaciona la cultura organizacional con la expectativa laboral en el Instituto Paititi del Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018?

b)Determinar la relación entre la cultura organizacional y la expectativa laboral en el Instituto Paititi del Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.

b) Existe una relación directa y significativa entre la cultura organizacional y la expectativa laboral en el Instituto Paititi del Distrito de Challabamba Provincia de Paucartambo Cusco 2018.

• Estabilidad

1.2.Dimensión.

- Capacitación.
- Expectativa laboral.

Fuente: Elaboración de campo.

ANEXO 04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

**TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA –
PROVINCIA DE PAUCARTAMBO. - CUSCO 2018.**

Tabla 32
Matriz de Operacionalización de las Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>CULTURA ORGANIZACIONAL.</p> <p>“La cultura organizacional es un elemento importante dentro de la organización, porque a los miembros les da una identidad una visión de la organización, una cultura determinada y definida garantiza la continuidad de la organización, en ella se basan los empleados y los directivos para encaminar sus objetivos y metas”. (Alles, 2008, pág. 58)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación y toma de riesgos. “La innovación empieza a formarse desde la educación básica y continúa su proceso en la educación superior y en las empresas. Por eso, es necesario que el Estado, las universidades y el empresariado trabajen de manera coordinada para obtener mejores resultados”. (Chiavenato, 2009, pág. 60) • Atención a los detalles y resultados. “Incentiva la minuciosidad. El uso más obvio de un incentivo es un bono en efectivo o aumento por trabajo detallado y preciso. Sin embargo, los incentivos más pequeños pueden aumentar la moral de los empleados y fomentar el enfoque correcto en las minucias en los proyectos. Una fiesta de la oficina, tarjetas de regalo, comida gratis u otros premios adicionales similares pueden ayudar a involucrar a tus empleados a prestar más atención a los detalles”. (Cuesta Santos , 2015, pág. 45) 	<ul style="list-style-type: none"> • Generación de innovaciones. • Asumir riesgos. • Muestra precisión. • Muestra análisis. • Prioridad en los resultados.

MOTIVACION.

“La motivación laboral es un proceso que se encuentra relacionado con la conducta o comportamiento del individuo y la acciones que realiza por alcanzar sus metas u objetivos” (Chiavenato, 2009, pág. 238)

- **Orientación a la gente.**

“La orientación es un deporte en el que cada participante realiza una carrera individual o colectiva cronometrada con ayuda de un mapa”. (Cuesta Santos , 2015)

- Recompensa, incentivo.
- Feedback.
- Sanciones.

- **Orientación a los equipos.**

“Los equipos no surgen al azar ni mejoran automáticamente su productividad. La organización debe aprender a desarrollar y a administrar equipos y debe saber cómo utilizar iniciativas de mejora continua esto es cuestión de cultura y estructura”. (Chiavenato, 2009)

- Trabajo en equipo.
- Responsabilidades compartidas.

- **Capacitación.**

“La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas”. (Chiavenato, 2009, pág. 76)

- Carencia.
- Tensión.
- Comportamiento.
- Meta.

- **Expectativa laboral.**

“Una expectativa es algo que una persona considera que puede ocurrir, es una suposición que está enfocada en el futuro, que puede ser acertada o no”. (Alles, 2008, pág. 45)

- Satisfacción.
- Éxito.
- Recompensa.
- Sanción.
- Bienestar
- Frustración.
- Estrés.

Fuente: Elaboración de campo.

ANEXO 05

MATRIZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

**TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA –
PROVINCIA DE PAUCARTAMBO. - CUSCO 2018.**

VARIABLE: CULTURA ORGANIZACIONAL.

Tabla 33

Cultura Organizacional

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Innovación y toma de riesgos	Generación de innovaciones	17%	04	1. En la organización se promueve y fomenta la autonomía en el trabajo.	Nunca (0)
				2. Suele tener nuevas ideas para mejorar su trabajo.	Casi nunca (1)
	Asumir riesgos			3. Se adapta con facilidad a los cambios estratégicos.	A veces (2)
				4. Se adapta con facilidad a los cambios estratégicos.	Casi siempre (3)
Atención a los detalles y resultados	Muestra precisión	17%	06	5. Se puede promover el trabajo en equipo en el cumplimiento de tareas y acciones	Siempre (4)
				6. La organización tiene definido claramente las funciones de su puesto.	Nunca (0)
	Muestra análisis			7. Cumple con las tareas asignadas con mucho ahínco	Casi nunca (1)
				8. Soluciona problemas presentados en su trabajo	A veces (2)
					Casi siempre (3)
					Siempre (4)

Orientación a la gente.	Prioridad en los resultados	17%	05	9. Esta informado de las estrategias y objetivos de la organización.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
	Recompensa, incentivo.			10. En sus labores realizan seguimiento a la consecución de las metas y objetivos del grupo.	
	Feedback			11. Le brinda capacitaciones constantes para desarrollar su potencial.	
	Sanciones			12. Es recompensado cuando realiza bien su trabajo	
Orientación a los equipos	Trabajo en equipo	17%	07	13. La consecución de metas y el logro de los objetivos es prioritario en la institución.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				14. El equipo de trabajo escucha y se retroalimenta.	
				15. El cumplimiento de una norma genera una sanción administrativa.	
				16. Se siente integrado en su organización	
Dinamismo	Comportamiento proactivo.	16%	05	17. Tiene usted dedicación y respeto al trabajo en equipo.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				18. En la organización se tratan unos a otros con respeto.	
				19. Coordina con su jefe durante el trabajo.	
				20. Sus ideas son escuchadas por sus jefes o superiores.	
				21. Orienta a sus compañeros para realizar sus tareas.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				22. Coordina las actividades de la entidad a fin de que desarrollen eficientemente.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				23. Toma decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)
				24. Se considera una persona proactivo.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2) Casi siempre (3) Siempre (4)

Estabilidad	Competencia.			<p>25. La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas</p> <p>26. Me aseguro que el esfuerzo realizado logre los resultados esperados por la entidad.</p>	
	Crecimiento			<p>27. Considera que la labor que realiza aporta al crecimiento de su entidad.</p> <p>28. Esta organización tiene una estrategia clara para el futuro.</p>	<p>Nunca (0)</p> <p>Casi nunca (1)</p> <p>A veces (2)</p> <p>Casi siempre (3)</p> <p>Siempre (4)</p>
	Status Quo	16%	04	<p>29. La entidad presenta una efectiva coordinación en las áreas de trabajo.</p> <p>30. Los logros o fracasos es responsabilidad de todos</p>	
TOTALES		100%	30		

Fuente: Elaboración de campo.

VARIABLE: MOTIVACION

Tabla 34

Variable Motivación

DIMENSIÓN	INDICADORES	PESO	N° DE ITEMS	ITEMS	CRITERIO DE EVALUACIÓN
Capacitación	Carencia	20%	04	1. Este trabajo me ayuda a satisfacer mis necesidades básicas.	Nunca (0)
	Tensión			2. Los beneficios de salud que recibo en la organización satisface mis necesidades.	Casi nunca (1)
	Comportamiento	20%	05	3. El no seguir laborando en esta entidad me genera incertidumbre.	A veces (2)
Meta	4. Cuando no recibo mi sueldo a tiempo me preocupo.			Casi siempre (3)	
	5. Siento que hago uso de mis conocimientos y habilidades en el trabajo que realizo.			Siempre (4)	
Expectativa laboral	Satisfacción.	20%	04	6. Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.	Nunca (0)
				7. Realizo mi trabajo con calidad.	Casi nunca (1)
				8. Me gusta establecer metas y alcanzarlas.	A veces (2)
				9. Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.	Casi siempre (3)
				10. Expreso satisfacción cuando cumplo con lo esperado.	Siempre (4)
				11. Busco la manera de desarrollar mis capacidades.	Nunca (0)
					Casi nunca (1)
					A veces (2)

Éxito.			12. Siento que debo aportar más para el logro de los objetivos. 13. Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo.	Casi siempre (3) Siempre (4)
Recompensa	20%	04	14. Aumento la motivación de los demás hacia el éxito. 15. Me centro en metas que son alcanzables.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2)
Sanción			16. Esta entidad cumple con mis expectativas 17. Cumpló con el horario de trabajo.	Casi siempre (3) Siempre (4)
Bienestar			18. Considero que en la entidad donde laboro tengo posibilidades de progresar. 19. Por el bienestar el grupo es capaz de ir más allá de sus intereses.	Nunca (0) Casi nunca (1) A veces (2)
Frustración.	20%	05	20. Me siento satisfecho con el sueldo que recibo	Casi siempre (3) Siempre (4)
Estrés			21. Me estreso cuando me apuran en el trabajo. 22. No tolero que mi jefe me llame la atención.	
TOTALES	100%	22		

Fuente: Elaboración de campo.

CUESTIONARIO

CUESTIONARIO**V 1: Cultura Organizacional**

Objetivo: Determinar la cultura organizacional.

Tiempo en la empresa: Fecha:

Sexo: Edad.....

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

ESCALA DE LIKERT		VALORACION				
NUNCA		0				
CASI NUNCA		1				
A VECES		2				
CASI SIEMPRE		3				
SIEMPRE		4				
N°	CULTURA ORGANIZACIONAL	0	1	2	3	4
		01	En la organización se promueve y fomenta la autonomía en el trabajo.			
02	Suele tener nuevas ideas para mejorar su trabajo					
03	Se adapta con facilidad a los cambios estratégicos.					
04	Planeo mi trabajo antes de efectuarlo.					
05	Se puede promover el trabajo en equipo en el cumplimiento de tareas y acciones.					
06	La organización tiene definido claramente las funciones de su puesto.					
07	Cumple con las tareas asignadas con mucho ahínco.					
08	Soluciona problemas presentados en su trabajo.					
09	Esta informado de las estrategias y objetivos de la organización.					
10	En sus labores realizan seguimiento a la consecución de las metas y objetivos del grupo.					
11	Le brinda capacitaciones constantes para desarrollar su potencial.					
12	Es recompensado cuando realiza bien su trabajo.					
13	La consecución de metas y el logro de los objetivos son prioritario en la institución.					

14	El equipo de trabajo escucha y se retroalimenta.					
15	El cumplimiento de una norma genera una sanción administrativa.					
16	Se siente integrado en su organización.					
17	Tiene usted dedicación y respeto al trabajo en equipo.					
18	En la organización se tratan unos a otros con respeto.					
19	Coordina con su jefe durante el trabajo.					
20	Sus ideas son escuchadas por sus jefes o superiores.					
21	Orienta a sus compañeros para realizar sus tareas.					
22	Coordina las actividades de la entidad a fin de que desarrollen eficientemente.					
23	Toma decisiones relacionadas con su puesto de trabajo.					
24	Se considera una persona proactiva.					
25	La organización define el éxito sobre la base de la eficiencia en el cumplimiento de sus tareas.					
26	Me aseguro que el esfuerzo realizado logre los resultados esperados por la entidad.					
27	Considera que la labor que realiza aporta al crecimiento de su entidad.					
28	Esta organización tiene una estrategia clara para el futuro.					
29	La entidad presenta una efectiva coordinación en las áreas de trabajo.					
30	Los logros o fracasos es responsabilidad de todos.					

Gracias por tu colaboración

CUESTIONARIO

V 2: MOTIVACION

Objetivo: Determinar la motivación.

Tiempo en la empresa:Fecha:

Sexo: Edad.....

INSTRUCCIONES: Lee atentamente los ítems y marca con una X la alternativa que creas conveniente. Se totalmente sincero para contribuir con la investigación.

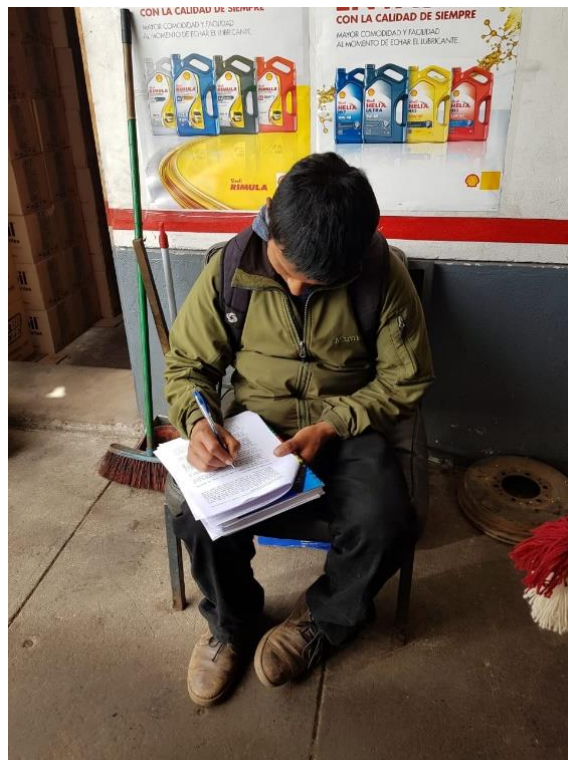
ESCALA DE LIKERT		VALORACION				
	NUNCA	0				
	CASI NUNCA	1				
	A VECES	2				
	CASI SIEMPRE	3				
	SIEMPRE	4				
N°	MOTIVACION	0	1	2	3	4
		01	Este trabajo me ayuda a satisfacer mis necesidades básicas.			
02	Los beneficios de salud que recibo en la organización satisfacen mis necesidades.					
03	El no seguir laborando en esta entidad me genera incertidumbre.					
04	Cuando no recibo mi sueldo a tiempo me preocupo.					
05	Siento que hago uso de mis conocimientos y habilidades en el trabajo que realizo.					
06	Pongo mucho empeño en mejorar mi rendimiento en el trabajo.					
07	Realizo mi trabajo con calidad.					
08	Me gusta establecer metas y alcanzarlas.					
09	Expreso confianza en que se alcanzaran las metas.					
10	Expreso satisfacción cuando cumpla con lo esperado.					
11	Busco la manera de desarrollar mis capacidades.					
12	Siento que debo aportar más para el logro de los objetivos.					
13	Motivo a los demás a tener confianza en sí mismo.					
14	Aumento la motivación de los demás hacia el éxito.					
15	Me centro en metas que son alcanzables.					

16	Esta entidad cumple con mis expectativas.					
17	Cumplo con el horario de trabajo.					
18	Considero que en la entidad donde laboro tengo posibilidades de progresar.					
19	Por el bienestar del grupo, soy capaz de ir más allá de mis intereses.					
20	Me siento satisfecho con el sueldo que recibo.					
21	Me estreso cuando me apuran en el trabajo.					
22	No tolero que mi jefe me llame la atención.					

Gracias por tu colaboración

ANEXO 07

FOTOGRAFIAS, EVIDENCIA LLENADO DE ENCUESTA





ANEXO 08

SOLICITA PERMISO PARA APLICAR ENCUESTA AL TRABAJADOR



Cusco, 18 de Abril del 2018.

SEÑORA:

CYNTHIA ANN ROBINSON.

**PRESIDENTA DE LA ASOCIACIÓN INSTITUTO PAITITI DE PRESERVACIÓN DE ECOLOGÍA
Y CULTURA INDÍGENA (INSTITUTO PAITIT).**

Presente.-

Asunto: Solicita permiso para aplicar encuesta a trabajadores.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarle cordialmente y solicitarle tenga a bien concederme permiso para aplicar las encuestas a los trabajadores de su representada.

Debo referir que las encuestas tienen un fin académico y la información que se vaya a obtener será completamente anónima; esto es que los datos recogidos servirán única y exclusivamente para el trabajo de investigación que tengo propuesto bajo la denominación "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA – PROVINCIA DE PAUCARTAMBO.- CUSCO 2018**", esto con el propósito de obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios MBA.

Agradeciendo su atención de forma antelada, quedo a la espera de su respuesta.

Muy atentamente,


Carolina Pure Cortez
DNI: 40561534

ANEXO 09

CONTESTA CARTA, PARA APLICAR ENCUESTA A LOS TRABAJADORES



INSTITUTO PAITITI
de Preservación de Ecología y Cultura Indígena

Cusco, 01 de junio del 2018

SEÑORES:
**ESCUELA DE POST GRADO – MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS MBA DE LA UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO.**

ASUNTO : Contesta Carta.
REFERENCIA: Carta de fecha 18.04.18.

Muy estimados señores.

A través de la carta de la referencia hemos tomado conocimiento que la estudiante C.P.C. Carolina Pure Cortez, viene realizando una tesis cuyo tema de investigación hace referencia a mi representada; esto es "**CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN EN LOS TRABAJADORES DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA – PROVINCIA DE PAUCARTAMBO.- CUSCO 2018**", estudio que tiene propuesto realizar con la finalidad de obtener el grado de Maestro en Administración de Negocios MBA ofrecida por vuestra Universidad.

Debo referir que como también se tiene indicado en la carta de la referencia, que la información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no sea el indicado; asimismo se nos ha informado que los cuestionarios resueltos por los encuestados será anónimo, bajo cuya condición autorizamos su realización.

Al suscribir el presente documento, afirmamos que se ha recibido información acerca de la investigación a realizarse y aceptamos el título de investigación que lleva el nombre de mi representada.

Sin otro particular, me suscribo de ustedes.

Muy atentamente.

INSTITUTO PAITITI
DE PRESERVACION DE ECOLOGIA
Y CULTURA INDIGENA

Cynthia Ann Robinson
PRESIDENTE

Huaran, Calca, Cusco / RUC# 20528312960 / 974-898-634

VALIDACION DE INSTRUMENTOS



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA**

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PROYECTO DE TESIS:

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA
PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018”**

INTEGRANTE:

Br. Carolina Pure Cortez

Asesor: Dr. José Luis Valencia Vila

Cusco, ... de Julio del 2018

Cusco, *10* Julio del 2018

Señor (a): *Mano Antonio Rivas Loayza*
Dr.
Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Trujillo

Asunto: Validación de Instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018"**, que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,

Carolina Pure Cortez

Adjuntamos:
Ficha de validación del instrumento
Matriz de consistencia.
Matriz de operacionalización de variables.
Matriz de Instrumentos de recolección de datos.
Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRES : Carolina Pure Cortez
MENCIÓN : Maestro en administración de negocios - MBA
FECHA : Cusco, 10 de julio de 2018.

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....
..... *Adecuado*

2. CONTENIDO:

.....
..... *Adecuado*

3. ESTRUCTURA:

.....
..... *Adecuado*

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Dr. Marco Antonio Rivas
METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.
DNI: 23951934
N° de Celular: 984777863

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018"
 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta.
 1.3 INVESTIGADOR: Br. Carolina Pure Cortez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS			
			Deficiente	Regular	Bueno
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			+
	1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			+
	2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			+
Contenido	3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			+
	4.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			+
	5.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			+
Estructura	6.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			+
	7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			+
	8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			+
	9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			+
	10.				

I. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

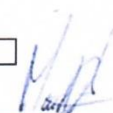
.....

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, ...10... de julio del 2018


 Dr. Marco Antonio Rivas Loayza
 METODOLOGÍA Y ESTADÍSTICA

Firma

Mg. o Dr.

DNI: 72151939

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
ADMINISTRACION DE NEGOCIOS MBA**

VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

PROYECTO DE TESIS:

**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA
PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018”**

INTEGRANTE:

Br. Carolina Pure Cortez

Asesor: Dr. José Luis Valencia Vila

Cusco, *10* de Julio del 2018

Cusco, 10 Julio del 2018

Señor (a): *Wilder León Quintana*
Dr.
Docente de la Escuela de Post Grado UCV - Trujillo

Asunto: Validación de Instrumentos

Nos es grato dirigirnos a Ud. para saludarlo cordialmente y a su vez solicitar su participación como experto en la validación de los instrumentos a utilizar en el proyecto de tesis: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018"**, que estamos proponiendo. Conocedores de su trayectoria profesional y solvencia académica en la materia; tenga a bien revisar los documentos adjuntos. Sus observaciones serán valiosas para el desarrollo de la presente investigación.

Atentamente,

Carolina Pure Cortez

Adjuntamos:
Ficha de validación del instrumento
Matriz de consistencia.
Matriz de operacionalización de variables.
Matriz de Instrumentos de recolección de datos.
Instrumentos.

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA.

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

NOMBRES : Carolina Pure Cortez
MENCIÓN : Maestro en administración de negocios - MBA
FECHA : Cusco, 10 de julio de 2018.

VI. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

4. FORMA:

.....
..... adecuada
.....

5. CONTENIDO:

.....
..... adecuada
.....

6. ESTRUCTURA:

.....
..... adecuada
.....

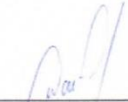
VII. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

VIII. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse


Firma
Mg. o Dr. Alfonso Leon
DNI: 2092053
N° de Celular 984 745700

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS-MBA.**

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

II. DATOS GENERALES

2.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018"

2.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: Encuesta.

2.3 INVESTIGADOR: Br. Carolina Pure Cortez.

COMPONENTE	INDICADORES	CRITERIOS			
			Deficiente	Regular	Bueno
Forma	Redacción	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios			✓
	1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.			✓
Contenido	2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conducta observable.			✓
	3.ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.			✓
	4.SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.			✓
Estructura	5.INTENCIONALIDAD	El instrumento mide pertinentemente las variables de investigación.			✓
	6.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.			✓
	7.CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.			✓
	8.COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables			✓
	9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.			✓
	10.				

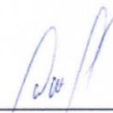
III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

.....
.....

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación Debe corregirse

Cusco,.....de julio del 2018


 Firma
 Mg. o Dr. W. DEL ROSA
 DNI: 2595 20 57

ANEXO 11

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo **CAROLINA PURE CORTEZ**, identificado con DNI N° 40561534 egresado del Programa Académico de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo () , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado **“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL INSTITUTO PAITITI, CHALLABAMBA – PROVINCIA DE PAUCARTAMBO - CUSCO 2018”**; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de no autorización:

FIRMA

DNI: 40561534



Trujillo, 31 de Julio del 2018

ANEXO 12

**ACTA DE APROBACION DE ORIGINALIDAD DE LOS TRABAJOS
ACADEMICOS DE LA UCV.**




ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, Jose Luis Valencia Vila docente del curso Seminario Diseño y Desarrollo del trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN DEL INSTITUTO PAIHUI, CHALLABAMBA- PROVINCIA DE PAUCARTAMBO CUSCO 2018. del estudiante Pure Cortez Carolina he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de 23 % verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 03 de Agosto del 2018


Mgt. Jose Luis Valencia Vila
DNI: 23930110