



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

**MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Navas Fachin, Isabel

**ASESOR:**

Dr. Li Loo Kung, Carlos Antonio

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LINEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del talento humano

**PERÚ – 2016**

## MIEMBROS DEL JURADO

---

Mg. Santana Sifuentes, Jorge Luis  
Presidente

---

Mg. Lozano Arana, Humberto  
Secretario

---

Dr. Li Loo Kung, Carlos Antonio  
Vocal

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo es dedicado en primer lugar a Dios, por permitirme esa dicha de continuar estudiando y por estar presente en todo momento de mis días; a mis adoradas hijitas: Laura Marina, Jade Luisa Sánchez Navas y mi hijito Diego Valentín; que fueron mi impulso para seguir superándome cada día más en el ámbito profesional, con el propósito de lograr una meta que sería en beneficio de mi familia y por ende mejorar nuestra calidad de vida, asimismo a mis padres: Alcedo y Laura, mis hermanas, que a pesar de la distancia, siempre estuvieron alentándome; a mi esposo Marcelo, quien estuvo siempre a mi lado, brindándome su valioso apoyo.

Isabel

## **AGRADECIMIENTOS**

Mi agradecimiento infinito al padre celestial por guiarme en todo momento, a mis hijos, padres, hermanas, y a mi querido esposo.

Asimismo expresar mi agradecimiento sincero a las siguientes personas e instituciones:

- A mi asesor: Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A todos los trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos que pertenecieron a la muestra por haber participado muy gustosamente en el Proyecto.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar mi proyecto de investigación.
- A mis profesores de la Maestría en Gestión Pública, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Maestría en Gestión Pública.

MUCHAS GRACIAS

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Isabel Navas Fachin, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI N°: 05343891. Con la tesis titulada: “La motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016”.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.  
Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseado ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificada (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normativa vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Trujillo, setiembre de 2016

Nombres y Apellidos: Isabel Navas Fachin

DNI N°:05343891

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del Jurado, presento ante ustedes la Tesis titulada: “La motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016”, con la finalidad de determinar si la motivación tiene influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, en cumplimiento del reglamento de la Universidad César Vallejo para obtener el grado académico de Magíster en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

## ÍNDICE

	Pág.
Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento .....	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Presentación.....	vi
Índice .....	vii
Anexos.....	viii
<b>RESUMEN .....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>x</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>11</b>
1.1. Problema.....	22
1.2. Hipótesis .....	23
1.3. Objetivos.....	23
<b>II. MARCO METODOLOGICO.....</b>	<b>24</b>
2.1. Variables .....	24
2.2. Operacionalización de variables .....	24
2.3. Metodología .....	26
2.4. Tipo de estudio .....	26
2.5. Diseño .....	26
2.6. Población, muestra y muestreo .....	27
2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
2.8. Métodos de análisis de datos .....	27
2.9. Consideraciones éticas.....	27
<b>III. RESULTADOS .....</b>	<b>28</b>
<b>IV. DISCUSIÓN .....</b>	<b>40</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>42</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>43</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>44</b>

<b>ANEXOS .....</b>	<b>46</b>
N° 1 Artículo Científico .....	47
N° 2 Matriz de consistencia .....	60
N° 3 Cuestionario .....	61
N° 4 Matriz de Validación .....	63

## RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito determinar si la motivación tiene influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016. El estudio fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por todo el personal que labora del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, siendo un total de 91 trabajadores. La técnica que se empleó para la recolección de los datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario y para el análisis de los datos se empleó tablas de porcentaje y promedios, gráficos estadísticos y la prueba de hipótesis t student. Los resultados más relevantes fueron:

Al analizar la Motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 91 encuestados, opinaron que es bueno el 48,4%, regular el 47,8% y malo el 3,7% y al analizar la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 82 encuestados, tiene como resultados siempre el 53,8%, algunas veces el 41,5% y nunca el 4,7%.

Con los resultados obtenidos se interpretó por medio de cuadros y gráficos estadísticos, aplicando la prueba de t-student, se obtuvo:  $t_c = 26,137$  y  $t_t = 3,7450$ , con una confiabilidad de 1%, por lo que  $t_c > t_t$  y se aceptó la hipótesis de investigación: Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.

**Palabras Claves:** Motivación, cultura, organización.

## ABSTRACT

The present study was to determine if the motivation influences the organizational culture in staff C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos during the year 2016. The study was a non-experimental descriptive correlational design, sample consisted of all personnel working in the C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos, with a total of 91 workers. The technique used for data collection was the survey, the instrument was the questionnaire and the analysis of data tables percentage and averages, statistical graphs and test hipótesis student t. The most relevant results were used:

By analyzing la Motivación in staff C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos, for 2016, shows that of 91 respondents felt that is good 48.4%, average 47.8% 3.7% y malo and analyze organizational culture in staff CEBA "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos, for 2016, shows that of 82 respondents, is always results 53.8%, 41.5% sometimes y nunca 4.7%.

With the results was I interpreted through statistical tables and charts, using test t-student, it was obtained:  $t_c = 26.137$  and  $t_t = 3.7450$ , with a reliability of 1%, so  $t_c > t_t$  y accepted the research hypothesis: There is statistically significant influence between motivation and organizational culture in staff CEBA "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos during 2016.

**Keywords:** Motivation, culture, organization.

## I. INTRODUCCIÓN

La motivación es un tema importante que debe manejar toda institución ya que es el eje de mucho de lo que sucede dentro de la misma como por ejemplo lo es, la Cultura Organizacional, que involucra a todos los actores, tal como lo indican:

Díaz. (2014). En la Investigación “Diagnóstico de la Cultura Organizacional del Centro Médico S.A. Maturín (2011 – 2012)”, concluyó que la organización posee una cultura relativamente fuerte, es decir, la mayoría de sus empleados se sienten plenamente identificados con la misma.

Rivas, et al (2015). En la Investigación “La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo al centro clínico quirúrgico Divino Niño C. A.”, delimitan el objetivo: Analizar la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal adscrito al centro quirúrgico Divino Niño C.A., llegaron a la conclusión: Una cultura organizacional está fuertemente influenciada por el tipo de Liderazgo. En el C.C.Q Divino Niño, se evidenció que predomina un tipo de liderazgo autocrático.

Tomas, et al. (2012). En la Investigación: “¿Cómo perciben la cultura organizacional de los centros de educación secundaria los futuros docentes? La población estuvo compuesta por los licenciados universitarios y estudiantes del último año de su licenciatura, la muestra seleccionada fue un grupo de formación pedagógica de 55 alumnos a los que se les administró el cuestionario en la última semana de su formación, concluyeron: Los docentes perciben que una de las características de la labor docente es el trabajo en equipo, consideran tanto los docentes en ejercicio como los estudiantes del CAP que en el proceso educativo es necesario la confluencia de las diversas organizaciones, con lo cual perciben que poseen una visión global de lo educativo, en donde no es suficiente la acción aislada de las Instituciones de Educación secundaria, sino una acción en donde todos aportan para una mejor educación y compromiso social de los alumnos: Institución Educativa Secundaria, Comunidad Local, Asociación de Voluntarios.

La Motivación. Generalidades de motivación. Según describen Whittaker & Whittaker (1991) La motivación “Es una palabra utilizada para comprender las condiciones o estados que activan o dan energía al organismo, que llevan una conducta dirigida hacia determinados objetivos” (p. 419), esto se refiere a la fuerza impulsora que hace que nosotros queramos hacer determinada acción para lograr un objetivo específico, por ejemplo para sentir el deseo de superación personal es necesario estar motivado ya que es una fuerza interna que nos impulsa a hacer algo.

Tipos de motivación, que es: Motivación por logro. Lahey (1999) describió “la motivación por logro como la necesidad Psicológica de alcanzar el éxito en los estudios” (p. 423) un ejemplo es lograr graduarse, la persona pone todo su esfuerzo, empeño y dedicación para lograr su objetivo que es lograr ser un profesional, su motivación es obtener ese título.

Motivación social. “Las normas morales, las leyes, las costumbres, las ideologías y la religión, influyen también sobre la conducta humana”(Davidoff, 1979, p. 341) el autor describe que los seres humanos estamos regidos por un conjunto de sentimientos que rigen nuestras actitudes frente a las situaciones; las cuales fueron cultivadas por el transcurso del tiempo por nuestros familiares, nuestro entorno como los amigos, maestros y en general personas a nuestro alrededor que han ayudado en la formación de nuestro ser actual, estas costumbres y la cultura aprendida condicionan nuestra conducta frente a las circunstancias que nos encontramos.

Motivación por competencia. Según Morce (1999) “la motivación es el producto de la ambición”, mientras una persona espera más el alcanzar un objetivo se demuestra que es una persona ambiciosa que espera mucho más que lo que podría obtener. Esto a los seres humanos les hace querer ser siempre más que los demás y obtener todavía más de lo logrado hasta ese momento. También lo motiva a querer siempre sobresalir ser mejor que los demás tomando en cuenta en el medio que se maneje.

Motivación por afiliación. El ser humano está hecho para relacionarse con los demás seres así como expresa Lahey (1999) la “Motivación por afiliación es: la necesidad de estar con otras personas y tener relaciones personales” (p. 421), es querer pertenecer a un grupo y ser aceptado, como lo menciona en su publicación. Las personas tienden a pertenecer en un grupo donde los integrantes tienen algo en común que los hace afiliarse, por ejemplo puede haber interés en común que comparten el gusto por el football, el gusto por la música y esos mismos intereses los hace comprenderse en algunos casos.

Motivación por autorrealización. Cohen & Swerdlik, (2000), ha establecido una jerarquía teórica de las necesidades humanas la cual está formada por escalones constituidos en forma jerárquica; en la que demuestra que los seres humanos tenemos prioridades a atender por ejemplo ante toda necesidad lo primero que satisfacemos son las necesidades fisiológicas luego el sentirme seguro que no estemos en peligro y así una necesidad conduce a otra necesidad en la jerarquía.

Jerarquía de Maslow. A continuación se detalla la jerarquía de Maslow en orden empezando por la base:

Fisiológica: hambre, sed, etc.

Seguridad: sentirse fuera de peligro.

Pertenencia y amor: ser aceptado y pertenecer a un grupo.

Estima: ser reconocido por los demás.

Cognoscitiva: capacidad de conocer y explorar.

Estética: percepción que tenemos de belleza, armonía apariencia agradable a la vista.

Autorrealización: alcance de logros, de objetivos planteados con respecto a su potencial.

Al conocer la jerarquía nos podemos dar cuenta que una persona para sentirse motivada a triunfar necesita tratar primero aspectos tan indispensables como lo son las necesidades fisiológicas que en algunos casos no se le da la importancia requerida, un ejemplo claro de desmotivación por la no satisfacción de una necesidad fisiológica es un caso ocurrido en Korea en donde los baños eran cerrados con llave en algunas fábricas, para que las operarias no perdieran tiempo en estar yendo a hacer sus necesidades ocasionando incomodidad y molestias a los empleados; lo cual les hacía sentirse desmotivados para que trabajaran bien ya que su prioridad en ese momento era satisfacer su necesidad fisiológica y no realizar adecuadamente su trabajo como lo requerían sus superiores.

Motivación por poder. ¿A quién no le gusta mandar a los demás y tener la autoridad para hacerlo? Muchos de nosotros en más de alguna ocasión hemos tratado de hacer bien las cosas en el trabajo para lograr ser el líder y no organizar todo sino que otro lo haga por uno. “Estar en posición de autoridad respecto a otros” (González, 2000). Esto nos hace sentir importantes y nos sube el ego así como nos da la comodidad de hacer que otros hagan lo que tendríamos que hacer nosotros.

Cultura Organizacional, es el conjunto de valores, creencias y entendimientos importantes que los integrantes de una organización tienen en común.

Se refiere a un sistema de significados compartidos por una gran parte de los miembros de una organización que distinguen de una organización a otras.

Al hablar de cultura organizacional nos referimos a una cultura dominante que en gran parte de las organizaciones existen, esta expresa los valores centrales que comparten la gran mayoría de los miembros de la organización.

Si no existe esta cultura dominante, el valor de la cultura organizacional como variable *independiente* disminuye ya que no existe una interpretación uniforme de la conducta considerada como aceptable o inaceptable.

Tener una cultura organizacional, permite a todos sus miembros, fomentar y forjar una cultura dominante que incluya valor a lo que cada uno de ellos sabe.

Una cultura organizacional así facilitaría que se genere el compromiso con algo superior al interés personal, sería en beneficio de toda la organización. Se generaría una gran estabilidad social que permite a los individuos sentirse a gusto con su trabajo, ser más productivos, recibir recompensas y reconocimientos por aportaciones hechas y por el uso del conocimiento organizacional.

Para poder crear y compartir el conocimiento, deben existir controles administrativos propios que permitan filtrar todo aquello que sea útil para la organización, que no desvirtúe el sentido de cooperación, que sea conocimiento que forme y no fragmente, sino que motive.

En la medida en que se enfrenta con éxito la complejidad, se estará en posibilidades de lograr los objetivos organizacionales. Esta realidad da origen al concepto de CULTURA ORGANIZACIONAL O EMPRESARIAL, mismo que nos permite medir la capacidad del empresario para enfrentar los cambios en las relaciones humanas procurando en caminarlos por el bien de la organización.

Importancia de la Cultura Organizacional. La cultura organizacional es la médula de la organización que está presente en todas las funciones y acciones que realizan todos sus miembros. Esta nace en la sociedad, se administra mediante los recursos que la sociedad le proporciona y representa un factor activo que fomenta el desenvolvimiento de esa sociedad.

La cultura determina la forma como funciona una empresa, ésta se refleja en las estrategias, estructuras y sistemas que presenta la misma y puede ser aprendida, evoluciona con nuevas experiencias, y puede ser cambiada para bien si llega a entenderse la dinámica del proceso de aprendizaje.

La referida cultura tiene la particularidad de manifestarse a través de conductas significativas de los miembros de una organización, las cuales facilitan el comportamiento en la misma y, se identifican a través de un conjunto de prácticas gerenciales y supervisoras, como elementos de la dinámica organizacional.

Es importante conocer el tipo de cultura de una organización, porque los valores y las normas van a influir en los comportamientos de los individuos.

Se ha podido observar en los diferentes enfoques sobre cultura organizacional que la cultura es apreciada como una visión general para comprender el comportamiento de las organizaciones, por otro lado como una forma de conocer con profundidad el liderazgo, los roles, el poder de los gerentes como transmisores de la cultura de las organizaciones.

El comportamiento individual depende de la interacción entre las características personales y el ambiente que lo rodea; la originalidad de una persona se expresa a través del comportamiento y,

la individualidad de las organizaciones puede expresarse en términos de la cultura. La capacitación continua del personal de la empresa es un elemento fundamental para dar apoyo a la creación de un programa orientado al fortalecimiento del sentido de compromiso del personal hacia la empresa, cambiar actitudes y fomentar la comunicación, comprensión e integración de las personas.

Cuando la cultura de una organización está bien sustentada por sus valores, se busca que todos los integrantes de ésta desarrollen una identificación con sus propósitos estratégicos y desplieguen conductas de desarrollo y automotivación.

Los factores que con más frecuencia afectan una organización son mencionados a continuación:

**La historia y propiedad:** Al entender la propiedad como la responsabilidad, el control de los resultados y de los medios para lograrlos, se dice que una propiedad centralizada de la organización tiende a crear ambiente de poderes altos, donde los recursos son controlados. Por su parte, las organizaciones antiguas tienden a ser estructuradas con un alto control y niveles de poder bien concentrados.

**El tamaño:** Una organización grande tiende a tener una estructura bien definida, controles muy específicos, cada miembro tiene una clara visión de sus responsabilidades. Una compañía pequeña proporciona una mayor flexibilidad, como también un esfuerzo sobresaliente de cada uno de sus miembros.

**La tecnología:** Esta desempeña un importante papel en el desarrollo de las empresas. En organizaciones con un medio muy cambiante se requiere de fuentes de poder muy claras al igual que de un cierto grado de individualismo para enfrentar estos retos.

**Metas y objetivos:** Los objetivos de una empresa varían conforme a las estrategias.

**El personal:** Es un recurso de mucha importancia. La posibilidad de cambiar la cultura de una organización dependerá de las características que posean sus miembros. Significa que cada persona acepta, pero modifica su cultura.

**Elementos de la Cultura Organizacional.** Dentro de la cultura se encuentran una serie de elementos entre los cuales se tiene: Los valores, las costumbres, ritos, historias, héroes, entre otros.

**Los valores:** Son convicciones fundamentales de que un modo de conducta o estado final de existencia es preferiblemente desde el punto de vista social o personal a otro modo contrario o estado de existencia.

**Costumbres:** Se define como el hábito o el conjunto de usos que posee un país o un individuo, la cual permite diferenciarlo de los demás.

Ritos: Son secuencias repetitivas de las actividades que expresan y refuerzan los valores centrales de la organización, las metas más relevantes y que indican quienes son las personas imprescindibles y las prescindibles.

Historias: Son aquellos cuentos o anécdotas famosas, que circulan en la mayoría de las empresas, el cual narra hechos referentes a los fundadores, a las decisiones fundamentales que afectan el futuro de la empresa y por supuesto a la alta gerencia. Su función principal es plasmar el pasado en el presente.

Héroes: son personas que simbolizan los valores, mantienen, transmiten y hacen que perdure una cultura.

Funciones de la Cultura Organizacional. La cultura organizacional ejerce varias funciones dentro de la organización así Robbins, S. (1996) refiere 5 de ellas.

Define límites - Marca la diferencia entre una organización y otra.

Refleja la identidad de los miembros con la organización - Se entiende que los riesgos de identidad organizacional están comprendidos en el concepto de cultura, en el sentido que son elementos establecidos, conocidos y compartidos por el grupo social.

Genera el nexo entre los miembros y la organización a través de la lealtad y el compromiso - Para Arias Galicia (1974) menciona que es indudable que cada individuo posee un organismo y una serie de habilidades innatas que lo hacen característico y diferente a todos los demás, pero también es cierto que por medio de la adquisición de costumbres, normas, valores, actitudes, etc. La cultura le imprime su sello.

Refuerza la estabilidad social - Definen a las compañías de éxito como aquellas y disponen de una cultura comparativa fuerte, existen rasgos que son definidos por la cultura organizacional que permiten a cada uno de sus miembros identificarse y auto clasificarse dentro de ellos, permitiendo que cualquier cambio sea orientado hacia las necesidades que se generen de manera óptima.

Es un mecanismo de control.- Que permite señalar las reglas del juego.- Definido como diferentes modos de pensar, creer y hacer las cosas dentro de un sistema, cuyos modos sociales de acción establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo.

Tipos de Cultura Organizacional. Según SONNENFELD de la Universidad de Emory, se definen 4 tipos de cultura:

ACADEMIA - define a una organización que recluta, capacita, especializa y guía al recurso humano por varias funciones

CULTURA DE EXPERIENCIA - Antigüedad, dando la lealtad y el compromiso proveniente de una adaptación e integración es primordial y se denomina "CLUB".

EQUIPO.- Tiene como perfil el riesgo a la innovación, donde se adoptan recursos humanos talentosos y de experiencia son flexibles y abiertos, lo que permite a las personas crecer.

FORTALEZA.- Está orientada a sobrevivir puesto generalmente estos grupos han pasado por la experiencia de los 3 anteriores, ofrecen poca seguridad pero grandes desafíos al cambio.

Hellrigel Dony Slucum, John (2004), describe los siguientes tipos de cultura organizacional:

Cultura burocrática: Una organización que valora la formalidad, las reglas, los procedimientos de operación establecidos como una norma tiene una cultura burocrática. Sus miembros aprecian mucho los productos y servicios al cliente estandarizado. Las normas de comportamiento apoyan la formalidad sobre la informalidad. Los gerentes conciben sus funciones como buenos coordinadores, organizadores y vigilantes del cumplimiento de las reglas y normas escritas. Las tareas, responsabilidades y autoridad están claramente definidas para todos los empleados. Las reglas y procesos de la organización están contenidas en gruesos manuales y los empleados creen que su deber es conducir "según el libro" y seguir los procedimientos legalistas.

Cultura de clan: La tradición, la lealtad, el compromiso personal, una extensa socialización, el trabajo en equipo, el auto administración y la influencia social son atributos de una cultura de clan. Sus miembros reconocen una obligación que va más allá del sencillo intercambio de trabajo por un sueldo. Una cultura de clan logra la unidad por: medio de un largo y profundo proceso de socialización. Los miembros más viejos del clan sirven como mentores y modelos de función para los más nuevos. El clan está consciente de la singularidad de su historia y frecuentemente documenta sus orígenes y celebra sus tradiciones con diversos ritos. Los miembros comparten una imagen del estilo y comportamiento de la organización. Las declaraciones y actos públicos refuerzan estos valores. En una cultura de clan, los integrantes comparten el orgullo de ser parte de la membresía. Tienen un fuerte sentimiento de identificación y reconoce su destino común en la organización.

Cultura emprendedora: Altos niveles de asunción de riesgos, dinamismo y creatividad caracterizan la cultura emprendedora. Existe compromiso con la experiencia; la innovación y el estar en la vanguardia. Esta cultura no sólo reacciona rápidamente a los cambios en el ambiente sino crea el cambio. Las culturas emprendedoras suelen asociarse con compañías pequeñas a medianas, que todavía son administradas por su fundador, como La Microsoft, Dell y muchas otras.

Cultura de mercado: Se caracteriza por el logro de objetivos mensurables y exigentes especialmente aquellos que son financieros y se basan en el mercado (por ejemplo, crecimiento de ventas, rentabilidad y participación en el mercado). Una competitividad enérgica y la orientación hacia las

ganancias prevalecen en toda la organización. En una cultura de mercado, las relaciones entre el individuo y la organización son contractuales. Esto es, se acuerdan por adelantado las obligaciones de cada parte. En este sentido, la orientación de control es formal y muy estable. El individuo es responsable de cierto nivel de desempeño y la organización promete un nivel específico de remuneraciones en recompensa. Mayores niveles de desempeño se intercambian por mayores remuneraciones, según se señala en el acuerdo. Ninguna de las dos partes reconoce el derecho de la otra a exigir más de lo que se especificó originalmente. La organización no promete seguridad (ni la da a entender) y la persona no promete lealtad (ni la da a entender). El contrato es renovable cada año si cada parte desempeña sus obligaciones adecuadamente, es utilitario porque cada parte usa a la otra para promover sus propias metas. En lugar de fomentar un sentimiento de pertenencia a un sistema social, la cultura de mercado valora la independencia y la individualidad y alienta a los miembros a que persigan sus propios objetivos financieros.

Clasificación de la Cultura Organizacional. Robbins, S. (1996) da a conocer las siguientes clasificaciones:

Cultura fuerte: Cultura, en que los valores centrales se sostienen con intensidad y se comparten ampliamente. En donde la administración deberá preocuparse menos por establecer reglas y reglamentos formales para guiar la conducta de los empleados.

Cultura débil: existe mucho desperdicio de tiempo, los empleados no saben por dónde empezar, por lo cual se hace necesario la implementación de reglas y reglamentos formales que orienten o guíen la conducta de los trabajadores.

La cultura organizacional presenta los siguientes componentes:

Implicación (bivolvment). Las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Los miembros de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. Estos aspectos comprenden:

Empowerment (Empoderamiento). Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización

Trabajo en equipo (Team Orientation): El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

Desarrollo de capacidades (Capability Development): La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados con el objeto de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.

Consistencia (Consistency). La investigación ha mostrado que las organizaciones son efectivas cuando son consistentes y están bien integradas. El comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Las organizaciones con estas características tienen una cultura fuerte y distintiva que influye firmemente en el comportamiento de sus trabajadores. La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad Este rasgo cultural comprende:

Valores centrales (Core Values): Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas

Acuerdo (Agreement): Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren.

Coordinación e integración (Coordination and Integration): Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.

Adaptabilidad (Adaptability). Las organizaciones excesivamente integradas ofrecen a menudo dificultades para cambiar y adaptarse a nuevos entornos. Integración interna y adaptación externa pueden ser difíciles de compatibilizar, pero es necesario para lograr organizaciones efectivas. Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. Esta dimensión cultural comprende:

Orientación al cambio (Creating Change): La organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es capaz de interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.

Orientación al cliente (Customer Focus): La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.

Aprendizaje organizativo (Organizational Learning): La organización recibe, interpreta y transforma seriales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

Misión (Mission). Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de la misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión. Esta dimensión comprende:

Dirección y propósitos estratégicos (Strategic Direction and Intention): Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización,

Metas y objetivos (Goals and Objectives): A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.

Visión (Visión): La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.

Creencias. Son las informaciones que se reciben del medio (hechos, personas, entre otras) sin importar mucho si tiene o no posibilidad de verificación, se toma como cierto, sin más averiguación (Arias, 1996)

Cultura organizacional. Es un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Este sistema contiene un grupo de características clave que la organización valora. (Agostine, 2002)

Cultura. Son todas las costumbres, creencias, valores, conocimientos, artefactos aprendidos y símbolos que continuamente se comunican dentro de un conjunto de personas que comparten una forma de vida común (Light, et al, 1991)

Implicación. Es un componente de la cultura organizativa en que las organizaciones dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollas las capacidades humanas a todos los niveles. (Denison, 1991).

Las organizaciones. Son conjuntos de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podría alcanzar (Chiavenato, 2000)

Misión. Es el rasgo de la cultura organizacional y consiste en que la organización tiene un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro.(Chiavenato, 2000)

Norma. Aplicado a los temas de gestión es todo lo que está escrito y aprobado que rige a la organización y que debe ser respetado por todos los integrantes de ella. Una norma debe estar escrita detalladamente en los documentos de gestión. (Robbins, 1993)

Valores organizacionales. Los valores son los cimientos de cualquier cultura organizacional. Representan la base de evaluación que los miembros de una organización emplean para juzgar situaciones, actos, objetos y personas. Estos reflejan las metas reales, así como las creencias y conceptos básicos de una organización y como tales forman la médula de la cultura organizacional (Denison, 1991).

Valores. Convicción básica de una forma de conducta específica o de condición última de la vida son preferibles, en términos personales o sociales, a otra forma de conducta o condición última de la vida contraria u opuesta (Robbins, 1993)

Este trabajo de investigación servirá a los administrativos y docentes del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana, para conocer el nivel de motivación y cultura organizacional que poseen los empleados en su lugar de trabajo; así como los sentimientos y necesidades que estos experimentan. Por otra parte, servirá a los estudiantes e investigadores en este proyecto, a conocer el proceso para la realización de un estudio correlacional mediante su aplicación a un caso práctico.

Desde el punto de vista de la relevancia social, al conocer la situación actual, el empleador sería capaz de poder dar la solución o de buscarla ya que sin conocer la situación actual es imposible poder hacer algo para descubrir las razones que hacen que la persona este desmotivada. La trascendencia de este estudio es darle importancia a la motivación del personal para que exista una buena cultura organizacional y pueda trabajar mejor.

Desde el punto de vista de las implicaciones prácticas, la información va a servir para la implantación de un método de motivación y cultura organizacional y también podrá servir para aplicar métodos eficientes que permitan mejorar la productividad, ya que al aumentar la motivación de sus empleados se obtendrá una mejor calidad y eficiencia en el servicio, lo que se traducirá en un aumento los índices de calidad académica al utilizar los recursos de una mejor manera y reducir los tiempos improductivos.

Desde el punto de vista teórico, se cubrirá el tema de la motivación como algo indispensable para lograr una buena cultura organizacional de los empleados a través de un estudio correlacional, de tal manera que los estudiantes puedan aprender cuál es su proceso de aplicación y los beneficios que trae.

Desde el punto de la viabilidad de la Investigación, la realización de esta investigación no representará un costo elevado para la investigadora ya que el establecimiento seleccionado para su estudio, se encuentra situado en un lugar cercano y accesible; además se cuenta con la disponibilidad de los empleados y el apoyo de los directivos de la institución educativa para la facilitación de la información necesaria. Por su parte la institución educativa; tampoco incurrirá en ningún tipo de gastos, dado que la investigación no tendrá ningún costo para la misma, porque será hecha exclusivamente con fines académicos.

Por todo lo anteriormente mencionado se considera que se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio, por lo que su realización resulta bastante factible para ambas partes.

### **1.1. Problema**

Las Instituciones Educativas de enseñanza básica alternativa, son organizaciones porque están compuestas por un grupo de personas que deben colaborar dentro de los límites definidos para alcanzar una meta común.

Se observa que estas organizaciones son entidades educativas estáticas puesto que no se desarrollan, no crecen, no actúan ni cambian de acuerdo a su entorno y al avance de la ciencia y la tecnología. Los miembros de estas organizaciones no conocen ni comprenden que la cultura da a las instituciones educativas un sentido de misión y diferenciación que es la clave para motivar a todos los miembros de la comunidad educativa y constituye un arte integral del éxito de una organización.

Estos comportamientos, también están latentes en las instituciones educativas básicas alternativas de la región y específicamente en el C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" en el distrito de Punchana, pues los miembros que laboran en ellas no comparten los valores y normas presentes en la organización afectando hasta cierto punto el avance de la institución y haciendo que esta organización sea una entidad estática; es necesario evaluar la cultura organizacional de las instituciones educativas porque ello permitirá tomar decisiones oportunas para que todos sus miembros interactúen unos con otros y ellos con el entorno de la institución para afianzar el funcionamiento educativo de toda la institución.

Por lo expuesto anteriormente se puede plantear el siguiente problema de investigación: ¿Existe influencia entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016?

## **1.2. Hipótesis**

Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.

## **1.3. Objetivos**

### **1.3.1. Objetivo General:**

- Determinar si la motivación tiene influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.

### **1.3.2. Objetivos específicos:**

- Caracterizar el tipo de motivación que tiene el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos.
- Identificar la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos.
- Analizar la influencia de la motivación en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Variable

Las variables en estudio fueron:

Variable independiente (X):

Motivación

Variable dependiente (Y):

Cultura Organizacional

### 2.2. Operacionalización de las Variable

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Índices
Variable independiente (X): Motivación	Conjunto de factores que impulsan a una persona a querer hacer algo o alcanzar una meta. (Díaz, 2014)	Disposición y entusiasmo en el desempeño del trabajo como consecuencia del ambiente laboral y características personales del trabajador, que puede ser: bueno, regular o malo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?</li> <li>• ¿Creo que he elegido mal mi profesión?</li> <li>• ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?</li> <li>• ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?</li> <li>• ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?</li> <li>• ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?</li> <li>• ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?</li> <li>• ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?</li> <li>• ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?</li> <li>• ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?</li> <li>• ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?</li> <li>• ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?</li> <li>• ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bueno</li> <li>• Regular</li> <li>• Malo</li> </ul>

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Indicadores	Índices
<p>Variable dependiente (Y):</p> <p>Cultura Organizacional</p>	<p>Es un sistema de significado compartido entre sus miembros y que distingue a una organización de las otras. Este sistema contiene un grupo de características clave que la organización valora. (Tomas, 2012)</p>	<p>Esta dada por las implicancias, consistencia, adaptabilidad y misión de la institución educativa y esta puede estar presente como: siempre, algunas veces o nunca.</p>	<p><b>Implicación</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo.</li> <li>• La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.</li> <li>• La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa.</li> <li>• Se fomenta activamente la cooperación entre los miembros de la institución educativa.</li> </ul> <p><b>Consistencia</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse.</li> <li>• Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.</li> <li>• Resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.</li> <li>• Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa.</li> </ul> <p><b>Adaptabilidad</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La forma que tienen los miembros de la institución educativa es flexible y fácil de cambiar.</li> <li>• Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</li> <li>• Los diferentes miembros de la institución educativa cooperan a menudo para introducir cambios.</li> <li>• El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.</li> </ul> <p><b>Misión</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.</li> <li>• La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.</li> <li>• La institución educativa compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.</li> <li>• La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Siempre</li> <li>• Algunas veces</li> <li>• Nunca</li> </ul>

### 2.3. Metodología

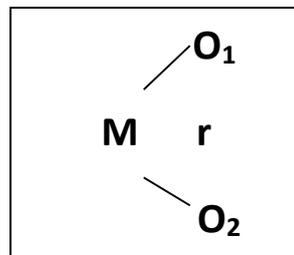
Este estudio pertenece al modelo de investigación científica cuantitativa porque el problema a investigar fue específico, los resultados se recolectaron para fundamentar los resultados a través de la medición numérica y el análisis en procedimientos estadísticos, se seguirá el proceso cuantitativo en forma secuencial. Cada etapa precede a la siguiente en forma rigurosa y lógica, siendo la etapas: Idea, planteamiento de problema, revisión de la literatura y desarrollo de marco teórico, visualización del alcance del estudio, elaboración de la hipótesis y definición de las variables, desarrollo del diseño de investigación, definición y selección de la muestra, recolección de los datos, análisis de los datos, elaboración del reporte de resultados.

### 2.4. Tipo de estudio

La presente investigación es de tipo no experimental, porque no pretende manipular las variables en estudio, tan solo estudiarlas en su normal desarrollo.

### 2.5. Diseño de la Investigación

El diseño que se empleó en el presente estudio es de tipo correlacional. El esquema del diseño es el siguiente:



Especificaciones.

M = Muestra representativa

O<sub>1</sub> = Observación de la variable independiente

O<sub>2</sub> = Observación de la variable dependiente

r = Relación entre variables

## 2.6. Población, muestra y muestreo

### 2.6.1 Población

La población estuvo conformada por todos los trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, que en suma son: 91 trabajadores.

C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga”	Trabajadores
Administrativos	15
Docentes	76
<b>Total</b>	<b>91</b>

Fuente: Recogido por la autora

### 2.6.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, siendo esta de tipo censal, es decir 91 trabajadores.

### 2.6.3. Muestreo

Fue de tipo censal

## 2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario

## 2.8 Métodos de análisis de datos

La información fue procesada en forma computarizada utilizando el paquete estadístico computacional PASW versión 22 en español, sobre la base de datos con el cual se organizó la información en cuadros de promedios y frecuencias, para luego representarlos en gráficos, así también se aplicó la prueba estadística t de student, para la aprobación de la Hipótesis.

## 2.9 Aspectos éticos

La información recolectada para el estudio se realizó estrictamente del personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, de esta forma garantizamos que los resultados son de lo actuado en el C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, pero se guardará en forma reservada la identidad individual de los encuestados.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. ANALISIS DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

A continuación se describirán los resultados de la variable Motivación que se recogieron en el C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana

**Tabla N° 01: Percepción de la Motivación en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

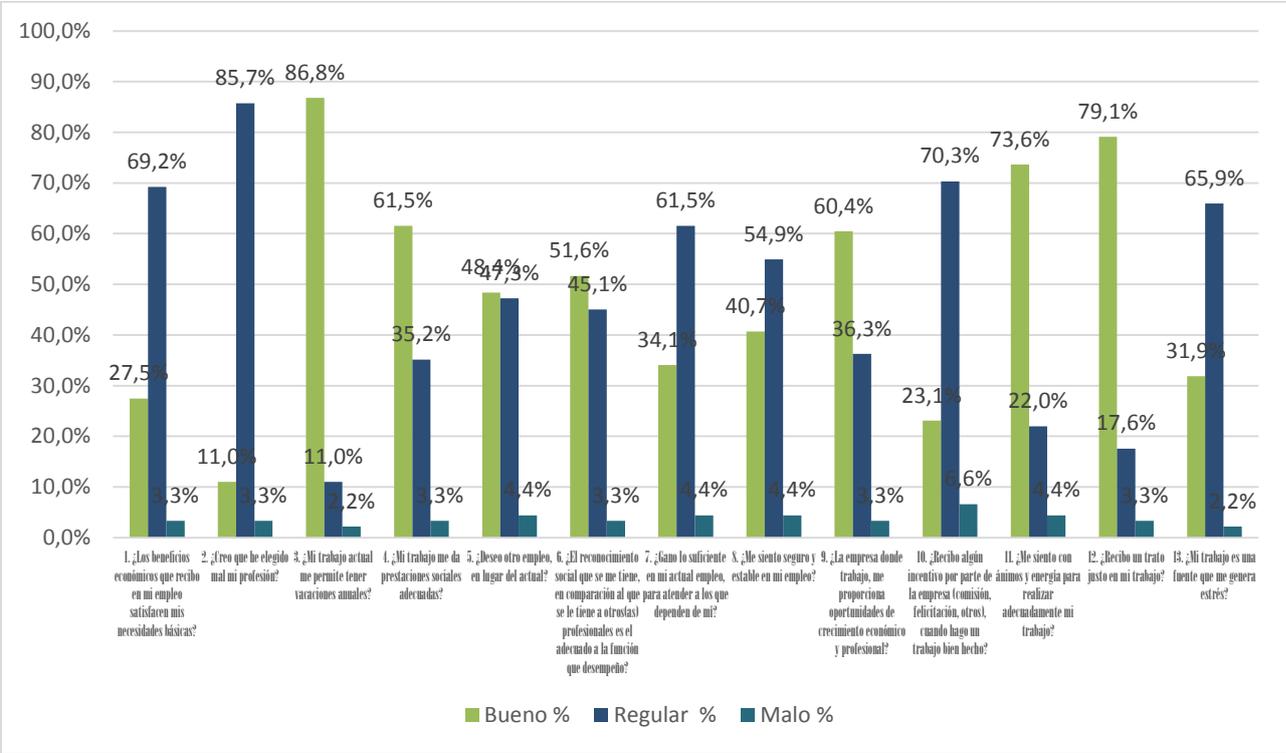
Motivación	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	25	27.5%	63	69.2%	3	3.3%	91	100%
2. ¿Creo que he elegido mal mi profesión?	10	11.0%	78	85.7%	3	3.3%	91	100%
3. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	79	86.8%	10	11.0%	2	2.2%	91	100%
4. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	56	61.5%	32	35.2%	3	3.3%	91	100%
5. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?	44	48.4%	43	47.3%	4	4.4%	91	100%
6. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?	47	51.6%	41	45.1%	3	3.3%	91	100%
7. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?	31	34.1%	56	61.5%	4	4.4%	91	100%
8. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	37	40.7%	50	54.9%	4	4.4%	91	100%
9. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	55	60.4%	33	36.3%	3	3.3%	91	100%
10. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	21	23.1%	64	70.3%	6	6.6%	91	100%
11. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	67	73.6%	20	22.0%	4	4.4%	91	100%
12. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?	72	79.1%	16	17.6%	3	3.3%	91	100%
13. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?	29	31.9%	60	65.9%	2	2.2%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>44.1</b>	<b>48.4%</b>	<b>43.5</b>	<b>47.8%</b>	<b>3.4</b>	<b>3.7%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recogida por la autora.

En la Tabla N° 01, se puede observar la percepción de la Motivación en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que a la pregunta: ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?, respondieron en su mayoría (69,2%) “Regular”; a la pregunta: ¿Creo que he elegido mal mi profesión?, respondieron en su mayoría (85,7%) “Regular”; a la pregunta: ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?, respondieron en su mayoría (86,8%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?, respondieron

en su mayoría (61,5%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?, respondieron en su mayoría (48,4%) “Bueno”; a la pregunta: ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?, respondieron en su mayoría (51,6%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?, respondieron en su mayoría (61,5%) “Regular”; a la pregunta: ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?, respondieron en su mayoría (54,9%) “Regular”; a la pregunta: ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?, respondieron en su mayoría (60,4%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?, respondieron en su mayoría (70,3%) “Regular”; a la pregunta: ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?, respondieron en su mayoría (73,6%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?, respondieron en su mayoría (79,1%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?, respondieron en su mayoría (65,9%) “Regular”.

**Gráfico Nº 01: Percepción de la Motivación en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla Nº 01

**3.2. ANALISIS DE LA VARIABLE DEPENDIENTE**

A continuación se describirán los resultados de la variable Cultura Organizacional que se recogieron en el C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana

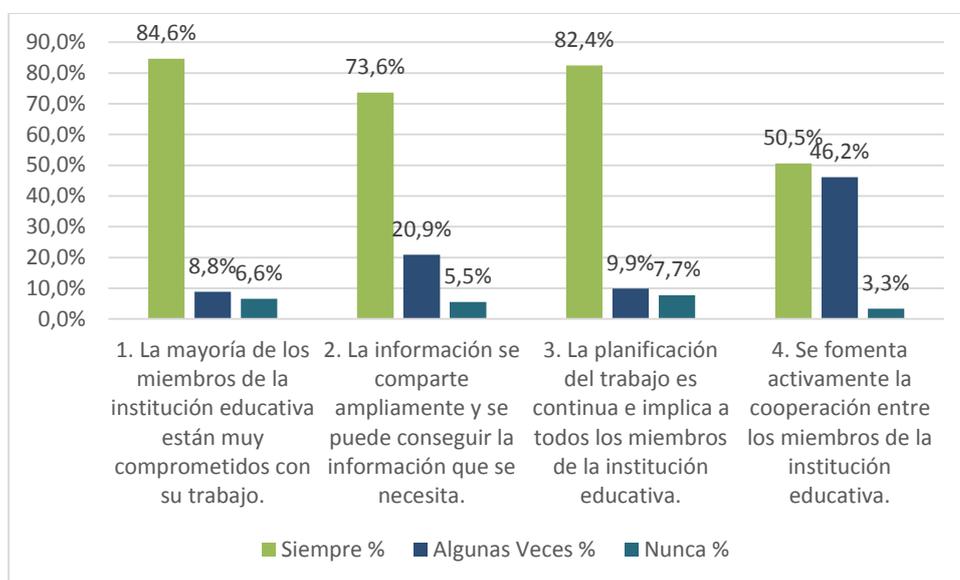
**Tabla Nº 02: Análisis de la Implicancia en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

Implicación	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo.	77	84.6%	8	8.8%	6	6.6%	91	100%
2. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	67	73.6%	19	20.9%	5	5.5%	91	100%
3. La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa.	75	82.4%	9	9.9%	7	7.7%	91	100%
4. Se fomenta activamente la cooperación entre los miembros de la institución educativa.	46	50.5%	42	46.2%	3	3.3%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>66.25</b>	<b>72.8%</b>	<b>19.5</b>	<b>21.4%</b>	<b>5.25</b>	<b>5.8%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recogida por la autora.

En la Tabla Nº 02, se puede observar el análisis sobre la implicancia en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que en el indicador: La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo, respondieron en su mayoría (84,6%), “Siempre”; en el indicador: La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita, respondieron en su mayoría (73,6%), “Siempre”; en el indicador: La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa, respondieron en su mayoría (82,4%), “Siempre”; en el indicador: Se fomenta activamente la cooperación entre los miembros de la institución educativa, respondieron en su mayoría (50,5%), “Siempre”.

**Gráfico Nº 02: Análisis de la Implicancia en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla Nº 02

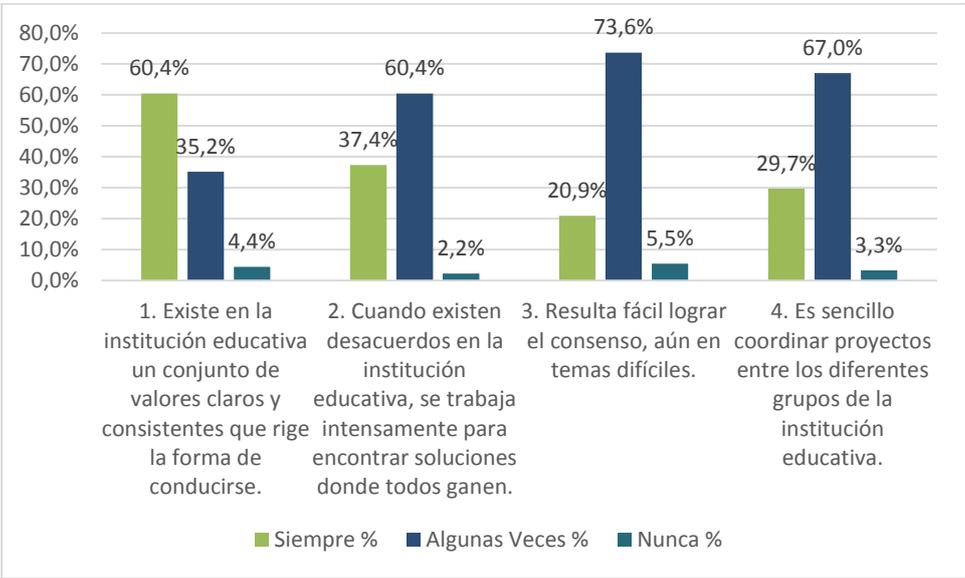
**Tabla Nº 03: Análisis de la Consistencia en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

Consistencia	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse.	55	60.4%	32	35.2%	4	4.4%	91	100%
2. Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	34	37.4%	55	60.4%	2	2.2%	91	100%
3. Resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	19	20.9%	67	73.6%	5	5.5%	91	100%
4. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa.	27	29.7%	61	67.0%	3	3.3%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>33.8</b>	<b>37.1%</b>	<b>53.8</b>	<b>59.1%</b>	<b>3.5</b>	<b>3.8%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recogida por la autora.

En la Tabla N° 03, se puede observar el análisis sobre la consistencia en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que en el indicador: Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse, respondieron en su mayoría (50,5%), “Siempre”; respondieron en su mayoría (60,4%), “Siempre”; en el indicador: Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen, respondieron en su mayoría (60,4%), “Algunas veces”; en el indicador: Resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles, respondieron en su mayoría (73,6%), “Algunas veces”; en el indicador: Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa, respondieron en su mayoría (67,0%), “Algunas veces”.

**Gráfico N° 03: Análisis de la Consistencia en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla N° 03

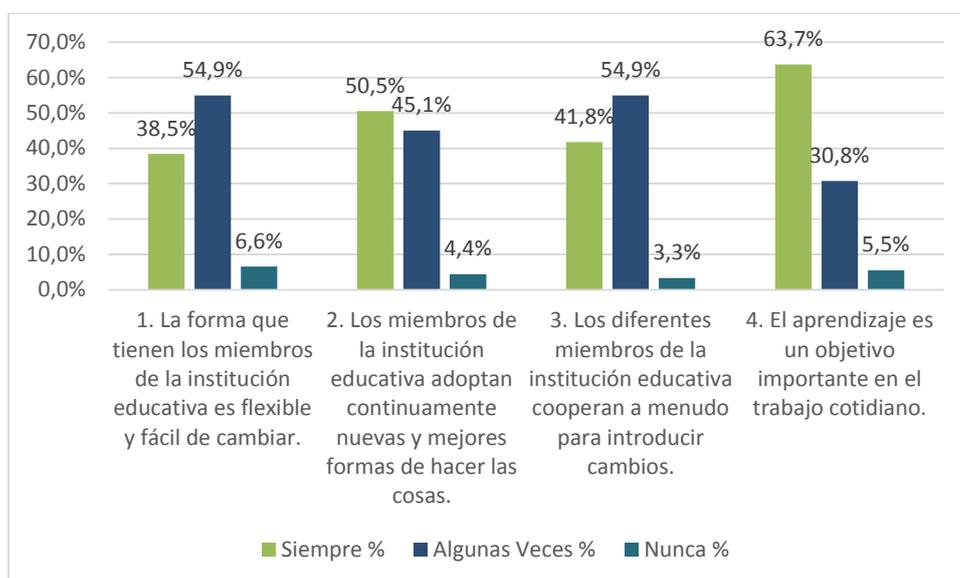
**Tabla N° 04: Análisis de la Adaptabilidad en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

Adaptabilidad	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. La forma que tienen los miembros de la institución educativa es flexible y fácil de cambiar.	35	38.5%	50	54.9%	6	6.6%	91	100%
2. Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	46	50.5%	41	45.1%	4	4.4%	91	100%
3. Los diferentes miembros de la institución educativa cooperan a menudo para introducir cambios.	38	41.8%	50	54.9%	3	3.3%	91	100%
4. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.	58	63.7%	28	30.8%	5	5.5%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>44.3</b>	<b>48.6%</b>	<b>42.3</b>	<b>46.4%</b>	<b>4.5</b>	<b>4.9%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recogida por la autora.

En la Tabla N° 04, se puede observar el análisis sobre la adaptabilidad en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que en el indicador: La forma que tienen los miembros de la institución educativa es flexible y fácil de cambiar, respondieron en su mayoría (54,9%), “Algunas veces”; en el indicador: Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas, respondieron en su mayoría (50,5%), “Siempre”; en el indicador: Los diferentes miembros de la institución educativa cooperan a menudo para introducir cambios, respondieron en su mayoría (54,9%), “Algunas veces”; en el indicador: El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano, respondieron en su mayoría (63,7%), “Siempre”.

**Gráfico Nº 04: Análisis de la Adaptabilidad en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla Nº 04

**Tabla Nº 05: Análisis de la Misión en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

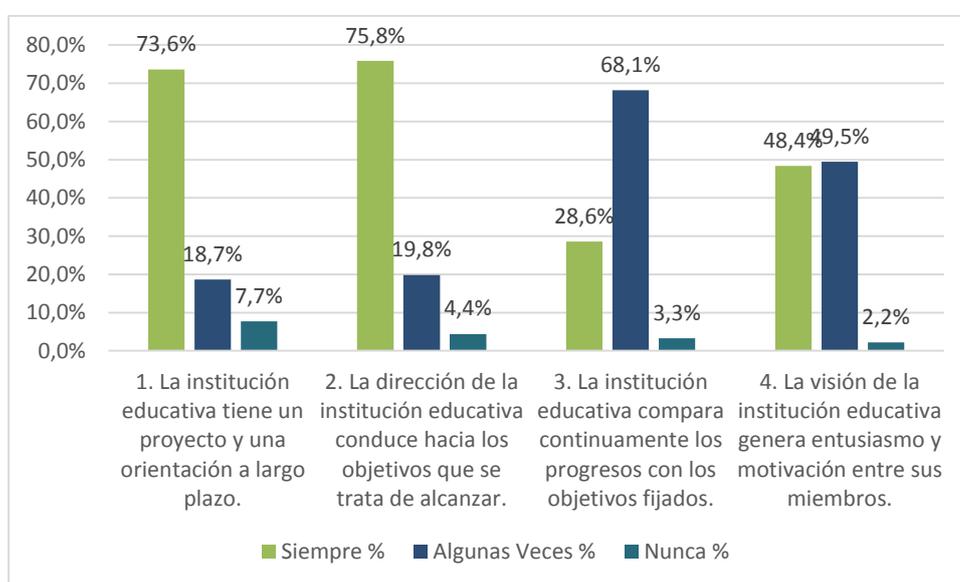
Misión	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	67	73.6%	17	18.7%	7	7.7%	91	100%
2. La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.	69	75.8%	18	19.8%	4	4.4%	91	100%
3. La institución educativa compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.	26	28.6%	62	68.1%	3	3.3%	91	100%
4. La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	44	48.4%	45	49.5%	2	2.2%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>51.5</b>	<b>56.6%</b>	<b>35.5</b>	<b>39.0%</b>	<b>4</b>	<b>4.4%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recogida por la autora.

En la Tabla Nº 05, se puede observar el análisis sobre la misión en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que en el indicador: La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo, respondieron en su mayoría (73,6%), “Siempre”; en el indicador: La

dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar, respondieron en su mayoría (75,8%), “Siempre”; en el indicador: La institución educativa compara continuamente los progresos con los objetivos fijados, respondieron en su mayoría (68,1%), “Algunas veces”; en el indicador: La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros, respondieron en su mayoría (49,5%), “Algunas veces”.

**Gráfico N° 05: Análisis de la Misión en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla N° 05

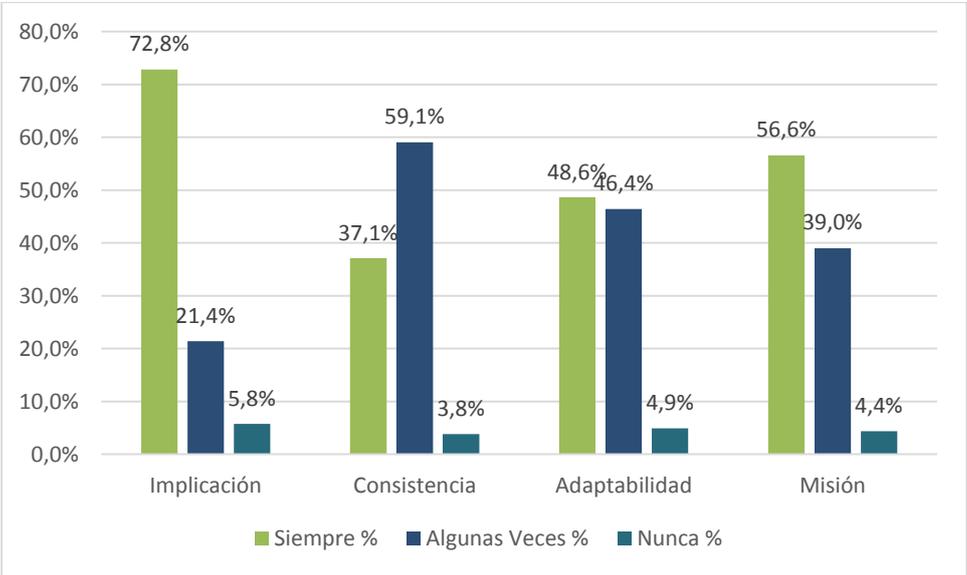
**Tabla N° 06: Análisis de la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

Cultura Organizacional	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Implicación	66.3	72.8%	19.5	21.4%	5.3	5.8%	91	100%
Consistencia	33.8	37.1%	53.8	59.1%	3.5	3.8%	91	100%
Adaptabilidad	44.3	48.6%	42.3	46.4%	4.5	4.9%	91	100%
Misión	51.5	56.6%	35.5	39.0%	4.0	4.4%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>48.9</b>	<b>53.8%</b>	<b>37.8</b>	<b>41.5%</b>	<b>4.3</b>	<b>4.7%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tablas N° 02, 03, 04 y 05

En la Tabla N° 06, se puede observar el análisis sobre la misión en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que en la dimensión: Implicación, respondieron en su mayoría (72,8%), “Siempre”; en la dimensión: Consistencia, respondieron en su mayoría (59,1%), “Algunas veces”; en la dimensión: Adaptabilidad, respondieron en su mayoría (48,6%), “Siempre”; en la dimensión: Misión, respondieron en su mayoría (56,6%), “Siempre”.

**Gráfico N° 06: Análisis de la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla N° 06

### 3.3. ANALISIS DE LA RELACION ENTRE VARIABLES

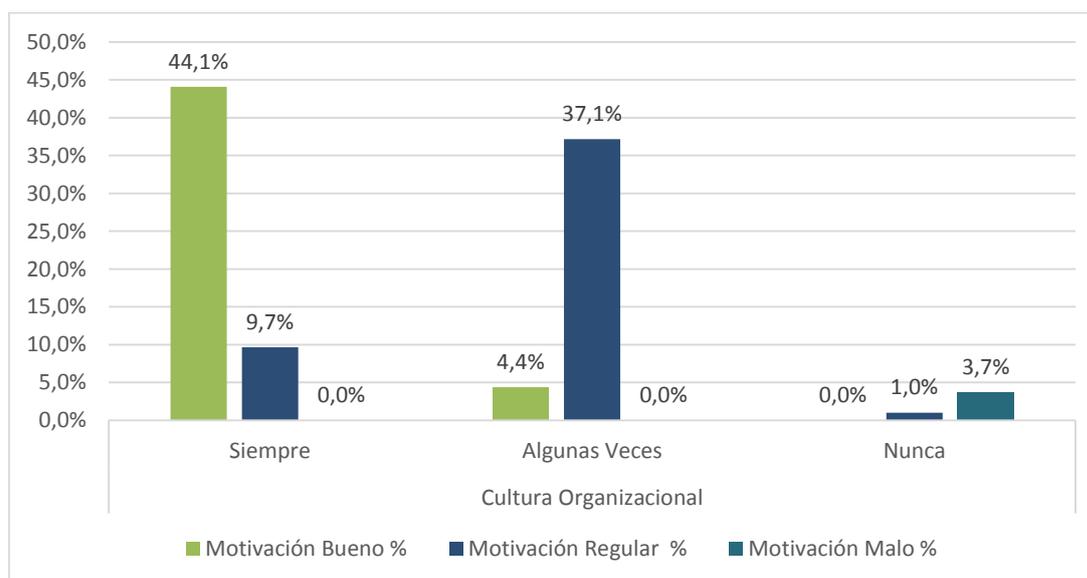
A continuación se describirán los resultados de la relación de variable Motivación y la cultura organizacional que se obtuvieron en el C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana

**Tabla Nº 07: Relación de la Motivación en la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016.**

Relación de variables		Motivación						Promedio	
		Bueno		Regular		Malo			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura Organizacional	Siempre	40.1	44.1%	8.8	9.7%	0.0	0.0%	48.9	53.8%
	Algunas Veces	4.0	4.4%	33.8	37.1%	0.0	0.0%	37.8	41.5%
	Nunca	0.0	0.0%	0.9	1.0%	3.4	3.7%	4.3	4.7%
Promedio		44.1	48.4%	43.5	47.8%	3.4	3.7%	91	100%

Fuente: Tablas Nº 01 y 06

**Gráfico Nº 07: Relación de la Motivación en la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016.**



Fuente: Tabla N° 07

En el presente estudio, la hipótesis es contrastada en forma empírica y directa, por tratarse de datos verificables.

Se formulan las siguientes hipótesis:

$H_0$  = No Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.. (Hipótesis Nula)

$H_1$  =Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016. (Hipótesis Alterna)

$F = 3$  (n° de filas)

$C = 3$  (n° de columnas)

$gl = (F-1) \times (C-1)$

Por lo que se tiene:

$gl = 4$  (grados de libertad)

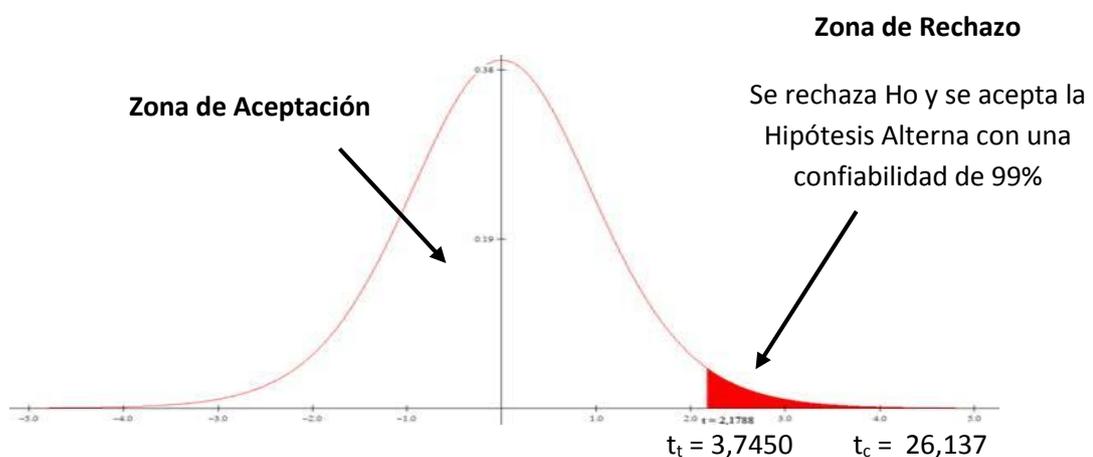
Con estos datos se calcula la  $t_c$ :

$t_c = 26,137$

Por otro lado, las tablas estadísticas de t-student, ingresando con 4 grados de libertad y un valor de  $\alpha = 0,01$ , se obtiene el valor de T calculada de:

$t_t = 3,7450$

Por lo tanto, al ser  $t_c > t_t$ , se cumple el requisito estadístico para aceptar la hipótesis de investigación.



Como  $t_c > t_t$ , se acepta la hipótesis de investigación: Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.

En la tabla Nº 07 se observa que la influencia entre la Motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016 y es como sigue:

- Al analizar la Motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 91 trabajadores, se obtuvo que en su mayoría se encuentran como Bueno y Regular, siendo del 48,4% y 47,8% respectivamente.
- Al analizar la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 91 trabajadores, se obtuvo como resultados que el 53,8% siempre cumplen con una buena cultura organizacional y el 41,5% en forma regular, siendo una mayoría.
- Para establecer y analizar la influencia de la Motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se empleó la prueba estadística inferencial paramétrica t-student (t) lográndose el objetivo específico de la investigación: Analizar la influencia de la motivación en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos.
- Al comparar los resultados, sobre la Motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, empleando la prueba estadística inferencial paramétrica t-student (t) se obtuvo  $t_c = 26,137$ ;  $t_t = 3,7450$ ; observando que  $t_c > t_t$  aceptando la hipótesis: “Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.”

#### IV. DISCUSIÓN

- Al analizar la Motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 91 encuestados, opinaron que es bueno el 48,4%, regular el 47,8% y malo el 3,7%, es por ello que se afirma que el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos se encuentran en su mayoría bien motivados para la realización de sus actividades laborales normales, estos datos se comparan con los encontrados por Tomas en el año 2012, es su estudio sobre la motivación y cultura organizacional, afirma que la motivación es un factor que influye en la mejora de los aspectos logísticos y operativos de la institución teniendo como una aceptación positiva de 85,3%.
- Al analizar la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 82 encuestados, tiene como resultados siempre el 53,8%, algunas veces el 41,5% y nunca el 4,7%, es por ello que se afirma que el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, tienen una buena cultura organizacional, lo que ayuda a que la gestión se realice en forma eficiente y el trabajo se dé en forma óptima, como datos importantes podemos destacar que: sobre la implicancia en forma mayoritaria el 72,8% indicaron que se da siempre, sobre la consistencia en forma mayoritaria el 59,1% indicaron que es alguna veces, sobre la adaptabilidad el 48,6% indicaron que es siempre y sobre la misión el 56,6% indicaron que es siempre; estos datos coinciden con lo reportado por Díaz en el año 2014, donde a través del diagnóstico de la Cultura Organizacional del Centro Médico S.A. Maturín, obtuvo que el 74,6% tienen una buena percepción de los beneficios que tienen como trabajadores lo cual conlleva que se encuentran debidamente motivados.
- Al comparar los resultados la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, empleando la prueba estadística inferencial paramétrica t de studentse puede establecer una relación entre las dos variables, es por ello que finalmente se puede afirmar que “Existe influencia entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el

año 2016”, lo cual coincide con lo encontrado por: Rivas en el año 2015, es su estudio sobre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, que da como resultado que el 69,4% están de acuerdo que la cultura organizacional tiene relación directa con la motivación de los trabajadores, ya que todos los empleados de una institución trabajan en forma óptima cuando ven que sus derechos laborales son respetados.

## V. CONCLUSIONES

### A nivel del Objetivo General

1. Existe una relación entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.

### A nivel de los Objetivos específicos.

2. Del consolidado se concluye respecto a la variable la motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se tiene que mayoritariamente el 48,4% indicaron que es “Bueno”, lo que indica que el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, se encuentran motivados y realizan sus labores en forma óptima.
3. Del consolidado se concluye respecto a la variable Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se tiene que el 53,8% indicaron que la cultura organizacional se da siempre en la institución, lo que indica que la organización y el cumplimiento de funciones se encuentra en forma adecuada para el normal desarrollo de sus labores académicas.
4. Del consolidado se concluye respecto al relacionar la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se puede afirmar que existe una relación directa entre ambas variables.

### A nivel de Hipótesis

5. Se realizó la prueba de hipótesis para la variable motivación relacionado a la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, con la prueba estadística inferencial paramétrica t de student se obtuvo  $t_c = 26,137$   $t_t = 3,7450$ ; observando que  $t_c >> t_t$  aceptando la hipótesis: “Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.”
6. Finalmente se puede afirmar que “la motivación tiene influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.”

## VI. RECOMENDACIONES

1. A la plana jerárquica del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, continuar trabajando manteniendo los buenos niveles de motivación en su personal que labora en la institución ya que esto mantiene la calidad en el trabajo.
2. A los trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, seguir trabajando tan bien como lo han hecho hasta el momento realizando sus labores en forma adecuada y cumpliendo los lineamientos de la buena cultura organizacional.
3. A la Universidad Cesar Vallejo, promover estudios sobre motivación y cultura organizacional, potenciando investigaciones que realicen tesis que utilicen estas variables junto a otras que también pueden ayudar a mejorar el sistema público.
4. Extender los resultados de la presente investigación al C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, para que puedan ser conocidos los resultados y poder seguir mejorando.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agostini, Edgar. (2002) La cultura organizacional. En separata. Colombia, p. 1.
- Arias, Fernando. (1996) Administración de recursos humanos. Editorial Trillas. México, p. 107.
- Bonavia, Tania. (2010) Spanish adaptation of the “Denison organizational culture survey”. España, p. 17 – 19.
- Chiavenato, Iván. (2000) Administración de recursos Humanos. 5ta edición. Editorial Mc Graw Hill. México, p. 5.
- Cotton, Peter. (2004) Desarrollando un clima organizacional óptimo. Australia, p. 205.
- Cruz, Lanna. (2003) La cultura organizacional como una nueva tendencia de la gerencia de recursos humanos hacia la competitividad en dos sportswear; S.A. Esperanza para el periodo junio – agosto 2003. Chile, p. 30.
- Davidoff Linorff, (1979), Introducción a la Psicología, 3ª edición. México: Editorial McGraw Hill S.A. de C.V
- Denison, Dennis. (1991) Cultura cooperativa. Editorial. Legis. Santa Fe de Bogotá. P. 102.
- Díaz, Miguel. (2014) Diagnóstico de la cultura organizacional del centro médico S.A. Maturín (2011 – 2012) Venezuela, p. 38.
- González Roberto. (2000) La motivación en las Organizaciones: Su reflejo en el sistema empresarial cubano
- Hellriegel, Davis. y Slocum, Jonny. (2004) Comportamiento organizacional internacional. Thomson Editores. México, p. 338 – 391.
- Lahey, Beskey. (1999). Introducción a la Psicología. (6ª ed.). España: McGrawHill/ Iberoamericana de España S.AU.
- Light, Dinney. et al (1991) Sociología. Editorial Mc. Graw Hill. México, p. 105.
- Morse, Nirce, Satisfactions in the White Collar Job (Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research, University of Michigan, 1999), Pag. 72
- Rivas, Gabriel. (2015) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo al centro clínico quirúrgico Divino Niño. C.A. Maturin. Estado de managas, p. 52.
- Rivas, Martín et al (2006) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo al centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A. Estado Managua. P. 12.

- Robbins, Sandal. (1996) Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. 7ma edición. Editorial Prentice Hall. México, p. 80.
- Sonnenfeld, Jack. (2005) Comportamiento organizacional. New York, p. 78.
- Tomás, Manuel. (2012) ¿Cómo perciben la cultura organizacional de los centros de Educación Secundaria los futuros docentes?. Barcelona, p. 58.
- Wittaker, John& Wittaker, Stiller. (1989). Psicología con adaptación para Iberoamérica. (4ª ed.). México: McGrawHill

# **ANEXOS**

## **Anexo 01 Artículo científico**

### **La motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016.**

Isabel Navas Fachin, isitanavas2812@gmail.com, trabajadora del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga”

#### **RESUMEN**

El presente estudio tuvo como propósito determinar si la motivación tiene influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016. El estudio fue de tipo no experimental con un diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por todo el personal que labora del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, siendo un total de 91 trabajadores. La técnica que se empleó para la recolección de los datos fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario y para el análisis de los datos se empleó tablas de porcentaje y promedios, gráficos estadísticos y la prueba de hipótesis t student. Los resultados más relevantes fueron:

Al analizar la Motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 91 encuestados, opinaron que es bueno el 48,4%, regular el 47,8% y malo el 3,7% y al analizar la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 82 encuestados, tiene como resultados siempre el 53,8%, algunas veces el 41,5% y nunca el 4,7%.

Con los resultados obtenidos se interpretó por medio de cuadros y gráficos estadísticos, aplicando la prueba de t-student, se obtuvo:  $t_c = 26,137$  y  $t_t = 3,7450$ , con una confiabilidad de 1%, por lo que  $t_c > t_t$  y se aceptó la hipótesis de investigación: Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.

**Palabras Claves:** Motivación, cultura, organización.

**Motivation and its influence on organizational culture in staff C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos. 2016.**

Isabel Navas Fachin, isitanavas2812@gmail.com, worker C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga"

**ABSTRACT**

The present study was to determine if the motivation influences the organizational culture in staff C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos during the year 2016. The study was a non-experimental descriptive correlational design, sample consisted of all personnel working in the C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos, with a total of 91 workers. The technique was used for data collection was the survey, the instrument was the questionnaire and the analysis of data tables percentage and averages, statistical graphs and test hipótesis t student. The most relevant results were used:

By analyzing laMotivación in staff C.E.B.A. "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos, for 2016, shows that of 91 respondents felt that is good 48.4%, average 47.8% 3.7% y malo and analyze organizational culture in staff CEBA "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos, for 2016, shows that of 82 respondents, is always results 53.8%, 41.5% sometimes y nunca 4.7%.

With the results was I interpreted through statistical tables and charts, using test t-student, it was obtained:  $t_c = 26.137$  and  $t_t = 3.7450$ , with a reliability of 1%, so  $t_c > t_t$  y accepted the research hypothesis: There is statistically significant influence between motivation and organizational culture in staff CEBA "Teniente Manuel Clavero Muga" in the district of Punchana - Iquitos during 2016.

**Keywords:** Motivation, culture, organization.

## INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación servirá a los administrativos y docentes del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana, para conocer el nivel de motivación y cultura organizacional que poseen los empleados en su lugar de trabajo; así como los sentimientos y necesidades que estos experimentan. Por otra parte, servirá a los estudiantes e investigadores en este proyecto, a conocer el proceso para la realización de un estudio correlacional mediante su aplicación a un caso práctico.

Desde el punto de vista de la relevancia social, al conocer la situación actual, el empleador sería capaz de poder dar la solución o de buscarla ya que sin conocer la situación actual es imposible poder hacer algo para descubrir las razones que hacen que la persona este desmotivada. La trascendencia de este estudio es darle importancia a la motivación del personal para que exista una buena cultura organizacional y pueda trabajar mejor.

Desde el punto de vista de las implicaciones prácticas, la información va a servir para la implantación de un método de motivación y cultura organizacional y también podrá servir para aplicar métodos eficientes que permitan mejorar la productividad, ya que al aumentar la motivación de sus empleados se obtendrá una mejor calidad y eficiencia en el servicio, lo que se traducirá en un aumento los índices de calidad académica al utilizar los recursos de una mejor manera y reducir los tiempos improductivos.

Desde el punto de vista teórico, se cubrirá el tema de la motivación como algo indispensable para lograr una buena cultura organizacional de los empleados a través de un estudio correlacional, de tal manera que los estudiantes puedan aprender cuál es su proceso de aplicación y los beneficios que trae.

Desde el punto de la viabilidad de la Investigación, la realización de esta investigación no representará un costo elevado para la investigadora ya que el establecimiento seleccionado para su estudio, se encuentra situado en un lugar cercano y accesible; además se cuenta con la disponibilidad de los empleados y el apoyo de los directivos de la institución educativa para la facilitación de la información necesaria. Por su parte la institución educativa; tampoco incurrirá en ningún tipo de gastos, dado que la investigación no tendrá ningún costo para la misma, porque será hecha exclusivamente con fines académicos.

Por todo lo anteriormente mencionado se considera que se cuenta con los recursos necesarios para llevar a cabo el estudio, por lo que su realización resulta bastante factible para ambas partes.

## METODOLOGÍA

La metodología que se empleó en la presente investigación es de tipo no experimental, porque no pretende manipular las variables en estudio, tan solo estudiarlas en su normal desarrollo.

### Población

La población del presente estudio estuvo conformada por todo el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, siendo un total de 91 trabajadores

### Muestra

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población, siendo esta de tipo censal, es decir 91 trabajadores.

### Técnicas

La técnica que se empleó para recolección de datos fue la encuesta.

### Instrumentos

El instrumento de recolección de datos fue el cuestionario.

## RESULTADOS

**Tabla Nº 01: Percepción de la Motivación en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

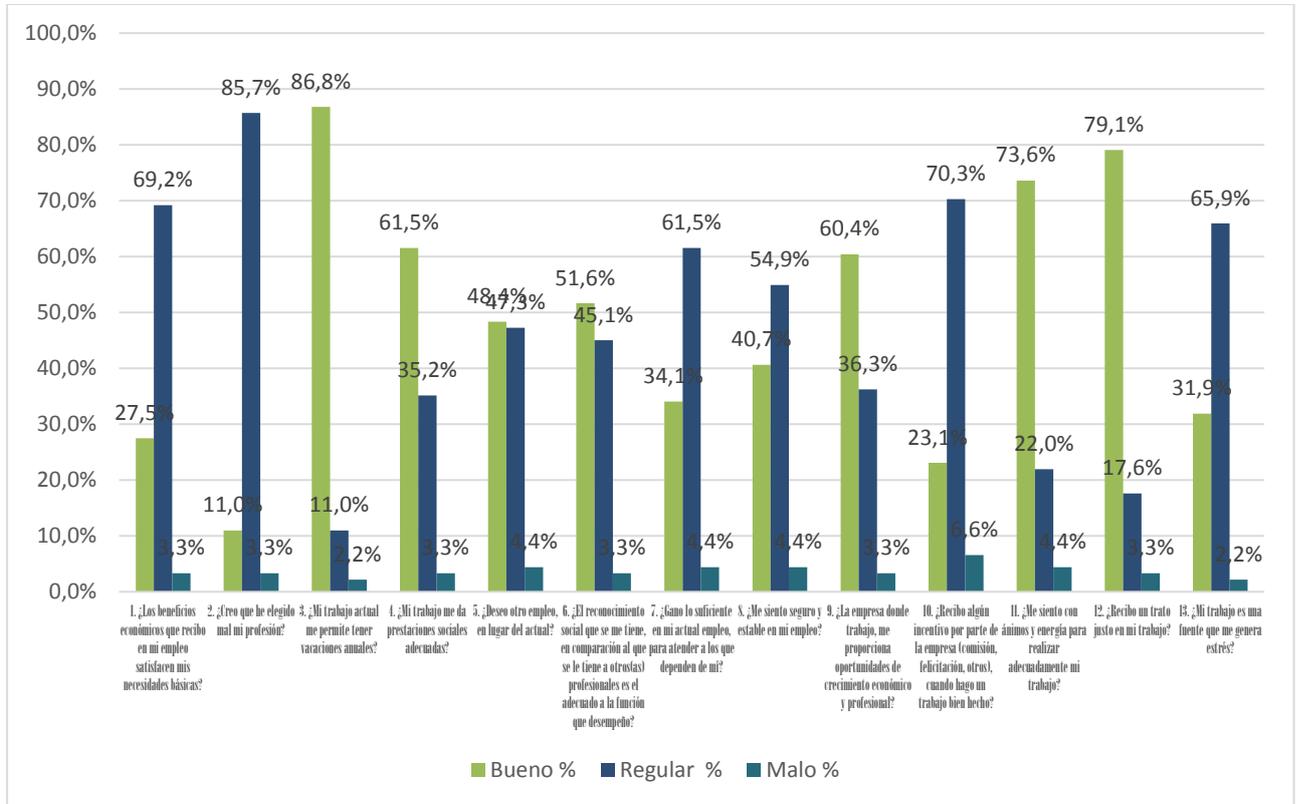
Motivación	Bueno		Regular		Malo		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
1. ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	25	27.5%	63	69.2%	3	3.3%	91	100%
2. ¿Creo que he elegido mal mi profesión?	10	11.0%	78	85.7%	3	3.3%	91	100%
3. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	79	86.8%	10	11.0%	2	2.2%	91	100%
4. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	56	61.5%	32	35.2%	3	3.3%	91	100%
5. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?	44	48.4%	43	47.3%	4	4.4%	91	100%
6. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?	47	51.6%	41	45.1%	3	3.3%	91	100%
7. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?	31	34.1%	56	61.5%	4	4.4%	91	100%

8. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	37	40.7%	50	54.9%	4	4.4%	91	100%
9. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	55	60.4%	33	36.3%	3	3.3%	91	100%
10. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?	21	23.1%	64	70.3%	6	6.6%	91	100%
11. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	67	73.6%	20	22.0%	4	4.4%	91	100%
12. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?	72	79.1%	16	17.6%	3	3.3%	91	100%
13. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?	29	31.9%	60	65.9%	2	2.2%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>44.1</b>	<b>48.4%</b>	<b>43.5</b>	<b>47.8%</b>	<b>3.4</b>	<b>3.7%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Recogida por la autora.

En la Tabla N° 01, se puede observar la percepción de la Motivación en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que a la pregunta: ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?, respondieron en su mayoría (69,2%) “Regular”; a la pregunta: ¿Creo que he elegido mal mi profesión?, respondieron en su mayoría (85,7%) “Regular”; a la pregunta: ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?, respondieron en su mayoría (86,8%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?, respondieron en su mayoría (61,5%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?, respondieron en su mayoría (48,4%) “Bueno”; a la pregunta: ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?, respondieron en su mayoría (51,6%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?, respondieron en su mayoría (61,5%) “Regular”; a la pregunta: ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?, respondieron en su mayoría (54,9%) “Regular”; a la pregunta: ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?, respondieron en su mayoría (60,4%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?, respondieron en su mayoría (70,3%) “Regular”; a la pregunta: ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?, respondieron en su mayoría (73,6%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?, respondieron en su mayoría (79,1%) “Bueno”; a la pregunta: ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?, respondieron en su mayoría (65,9%) “Regular”.

**Gráfico N° 01: Percepción de la Motivación en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



Fuente: Tabla N° 01

**Tabla N° 06: Análisis de la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

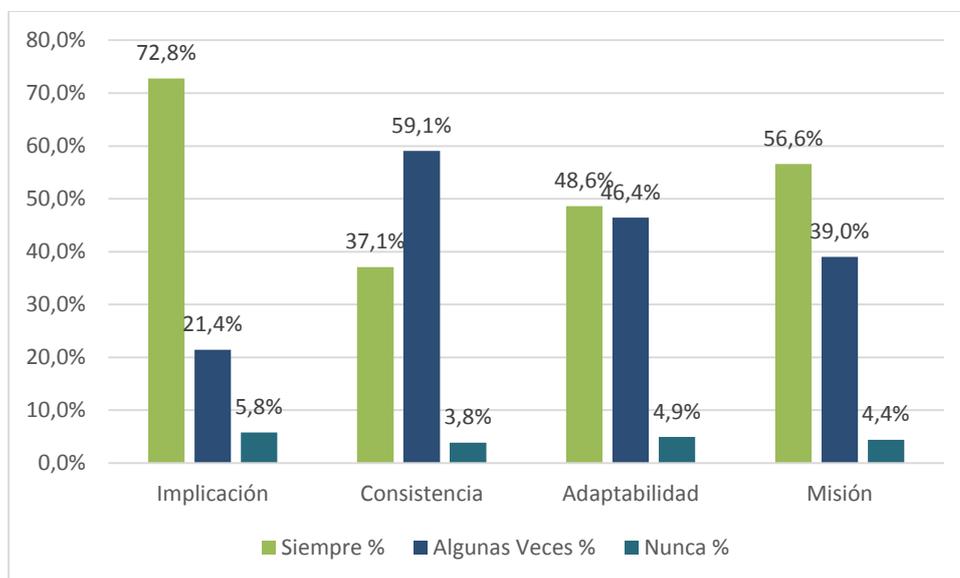
Cultura Organizacional	Siempre		Algunas Veces		Nunca		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Implicación	66.3	72.8%	19.5	21.4%	5.3	5.8%	91	100%
Consistencia	33.8	37.1%	53.8	59.1%	3.5	3.8%	91	100%
Adaptabilidad	44.3	48.6%	42.3	46.4%	4.5	4.9%	91	100%
Misión	51.5	56.6%	35.5	39.0%	4.0	4.4%	91	100%
<b>Promedio</b>	<b>48.9</b>	<b>53.8%</b>	<b>37.8</b>	<b>41.5%</b>	<b>4.3</b>	<b>4.7%</b>	<b>91</b>	<b>100%</b>

Fuente: Tablas N° 02, 03, 04 y 05

En la Tabla N° 06, se puede observar el análisis sobre la misión en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos – 2016, donde de 91 trabajadores se obtuvo que en la dimensión: Implicación, respondieron en su mayoría (72,8%), “Siempre”; en la dimensión: Consistencia, respondieron en su mayoría (59,1%), “Algunas veces”; en la dimensión: Adaptabilidad, respondieron en su mayoría (48,6%), “Siempre”; en la dimensión: Misión, respondieron en su mayoría (56,6%), “Siempre”.

**Gráfico N° 06: Análisis de la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A.**

**“Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**



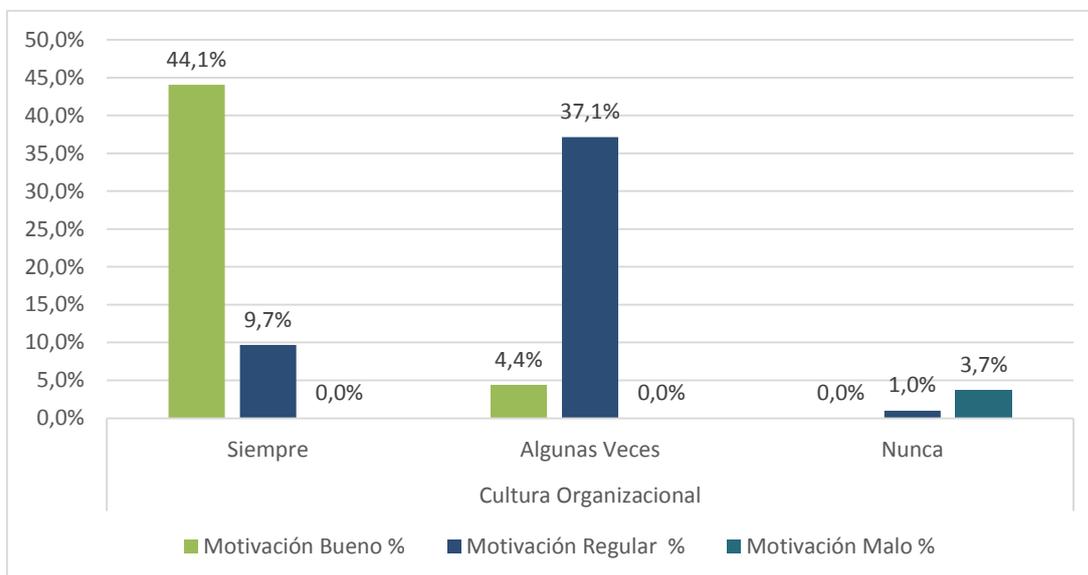
Fuente: Tabla N° 06

**Tabla N° 07: Relación de la Motivación en la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016.**

Relación de variables		Motivación						Promedio	
		Bueno		Regular		Malo			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura Organizacional	Siempre	40.1	44.1%	8.8	9.7%	0.0	0.0%	48.9	53.8%
	Algunas Veces	4.0	4.4%	33.8	37.1%	0.0	0.0%	37.8	41.5%
	Nunca	0.0	0.0%	0.9	1.0%	3.4	3.7%	4.3	4.7%
Promedio		44.1	48.4%	43.5	47.8%	3.4	3.7%	91	100%

Fuente: Tablas N° 01 y 06

**Gráfico N° 07: Relación de la Motivación en la Cultura Organizacional en el personal de trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016.**



Fuente: Tabla N° 07

## DISCUSIÓN

- Al analizar la Motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 91 encuestados, opinaron que es bueno el 48,4%, regular el 47,8% y malo el 3,7%, es por ello que se afirma que el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos se encuentran en su mayoría bien motivados para la realización de sus actividades laborales normales, estos datos se comparan con los encontrados por Tomas en el año 2012, es su estudio sobre la motivación y cultura organizacional, afirma que la motivación es un factor que influye en la mejora de los aspectos logísticos y operativos de la institución teniendo como una aceptación positiva de 85,3%.
- Al analizar la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se observa que de 82 encuestados, tiene como resultados siempre el 53,8%, algunas veces el 41,5% y nunca el 4,7%, es por ello que se afirma que el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, tienen una buena cultura organizacional, lo que ayuda a que la gestión se realice en forma eficiente y el trabajo se de en forma óptima,

como datos importantes podemos destacar que: sobre la implicancia en forma mayoritaria el 72,8% indicaron que se da siempre, sobre la consistencia en forma mayoritaria el 59,1% indicaron que es alguna veces, sobre la adaptabilidad el 48,6% indicaron que es siempre y sobre la misión el 56,6% indicaron que es siempre; estos datos coinciden con lo reportado por Díaz en el año 2014, donde a través del diagnóstico de la Cultura Organizacional del Centro Médico S.A. Maturín, obtuvo que el 74,6% tienen una buena percepción de los beneficios que tienen como trabajadores lo cual conlleva que se encuentran debidamente motivados.

- Al comparar los resultados la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, empleando la prueba estadística inferencial paramétrica t - student se puede establecer una relación entre las dos variables, es por ello que finalmente se puede afirmar que “Existe influencia entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016”, lo cual es coincide con lo encontrado por: Rivas en el año 2015, es su estudio sobre la cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral, que da como resultado que el 69,4% están de acuerdo que el cultura organizacional tiene relación directa con la motivación de los trabajador, ya que todos los empleados de una institución trabajan en forma óptima cuando ven que sus derechos laborales son respetados.

### **CONCLUSIONES**

1. Existe una relación entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.
2. Del consolidado se concluye respecto a la variable la motivación en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se tiene que mayoritariamente el 48,4% indicaron que es “Bueno”, lo que indica que el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, se encuentra motiva y realiza sus labores en forma óptima.
3. Del consolidado se concluye respecto a la variable Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se tiene que el 53,8% indicaron que la cultura organizacional se da siempre en la institución, lo que indica que la organización y el cumplimiento de

funciones se encuentra en forma adecuada para el normal desarrollo de sus labores académicas.

4. Del consolidado se concluye respecto al relacionar la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, se puede afirmar que existe una relación directa entre ambas variables.
5. Se realizó la prueba de hipótesis para la variable la motivación relacionado a la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016, con la prueba estadística inferencial paramétrica t de student se obtuvo  $t_c = 3,7450$   $t_t = 26,137$ ; observando que  $t_c >> t_t$  aceptando la hipótesis: “Existe influencia estadísticamente significativa entre la motivación y la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.”
6. Finalmente se puede afirmar que “la motivación tiene influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, durante el año 2016.”

### **RECOMENDACIONES**

1. A la plana jerárquica del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, continuar trabajando manteniendo los buenos niveles de motivación en su personal que labora en la institución ya que esto mantiene la calidad en el trabajo.
2. A los trabajadores del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, seguir trabajando tan bien como lo han hecho hasta el momento realizando sus labores en forma adecuada y cumpliendo los lineamientos de la buena cultura organizacional.
3. A la Universidad Cesar Vallejo, promover estudios sobre motivación y cultura organizacional, potenciando investigaciones que realicen tesis que utilicen estas variables junto a otras que también pueden ayudar a mejorar el sistema público.
4. Extender los resultados de la presente investigación al C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos, para que puedan ser conocidos los resultados y poder seguir mejorando.

## REFERENCIA

- Agostini, Edgar. (2002) La cultura organizacional. En separata. Colombia, p. 1.
- Arias, Fernando. (1996) Administración de recursos humanos. Editorial Trillas. México, p. 107.
- Benites, Patricia. (2012) Estudio comparativo del aprendizaje del área de Ciencia, Tecnología y Ambiente según estrategias metodológicas aplicadas en Instituciones Educativas Secundarias – Iquitos 2005. Loreto – Perú, p. 89.
- Bonavia, Tania. (2010) Spanish adaptation of the “Denison organizational culture survey”. España, p. 17 – 19.
- Chiavenato, Iván. (2000) Administración de recursos Humanos. 5ta edición. Editorial Mc Graw Hill. México, p. 5.
- Cotton, Peter. (2004) Desarrollando un clima organizacional óptimo. Australia, p. 205.
- Cruz, Lanna. (2003) La cultura organizacional como una nueva tendencia de la gerencia de recursos humanos hacia la competitividad en dos sportswear; S.A. Esperanza para el periodo junio – agosto 2003. Chile, p. 30.
- Davidoff Linorff, (1979), Introducción a la Psicología, 3ª edición. México: Editorial McGraw Hill S.A. de C.V
- Denison, Dennis. (1991) Cultura cooperativa. Editorial. Legis. Santa Fe de Bogotá. P. 102.
- Díaz, Miguel. (2014) Diagnóstico de la cultura organizacional del centro médico S.A. Maturín (2011 – 2012) Venezuela, p. 38.
- González Roberto. (2000) La motivación en las Organizaciones: Su reflejo en el sistema empresarial cubano
- Hellriegel, Davis. y Slocum, Jonny. (2004) Comportamiento organizacional internacional. Thomson Editores. México, p. 338 – 391.
- Lahey, Beskey. (1999). Introducción a la Psicología. (6ª ed.). España: McGrawHill/Iberoamericana de España S.AU.
- Light, Dinney. et al (1991) Sociología. Editorial Mc. Graw Hill. México, p. 105.
- Morse, Nirce, Satisfactions in the White Collar Job (Ann Arbor, Mich.: Institute for Social Research, University of Michigan, 1999), Pag. 72
- Rivas, Gabriel. (2015) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo al centro clínico quirúrgico Divino Niño. C.A. Maturin. Estado de managas, p. 52.

- Rivas, Martín et al (2006) La cultura organizacional y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo al centro clínico quirúrgico Divino Niño C.A. Estado Managua. P. 12.
- Robbins, Sandal. (1996) Comportamiento organizacional. Teoría y práctica. 7ma edición. Editorial Prentice Hall. México, p. 80.
- Sonnenfeld, Jack. (2005) Comportamiento organizacional. New York, p. 78.
- Tomás, Manuel. (2012) ¿Cómo perciben la cultura organizacional de los centros de Educación Secundaria los futuros docentes?. Barcelona, p. 58.
- Wittaker, John& Wittaker, Stiller. (1989). Psicología con adaptación para Iberoamérica. (4ª ed.). México: McGrawHill

### **RECONOCIMIENTOS**

- A mi asesor: Dr. Carlos Antonio Li Loo Kung, por su asesoramiento a lo largo del desarrollo del presente estudio.
- A los miembros del jurado calificador por la dedicación prestada al revisar mi proyecto de investigación.
- A mis profesores de la Maestría en Gestión Pública, por sus sabias enseñanzas y por la entrega incondicional de su amistad y buen ejemplo.
- A la Universidad Cesar Vallejo, por darme la oportunidad de culminar mis estudios de Maestría en Gestión Pública.

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

Yo, Isabel Navas Fachin, estudiante ( ), egresado (X), docente ( ), del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado(a) con DNI05343891, con el artículo titulado: “La motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016”.

Declaro bajo juramento que:

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

Trujillo, setiembre de 2016

Isabel Navas Fachin





**SEDE IQUITOS**

**La Motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016**

**Anexo Nº 02:**

**CUESTIONARIO**

CÓDIGO: .....

**PRESENTACIÓN**

El presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información sobre la motivación y la cultura organizacional. Este instrumento es uno de los elementos de la tesis para optar el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Solicitamos su colaboración para el llenado del cuestionario, le agradeceríamos que sus respuestas sean veraces para poder lograr con éxito los fines del estudio.

**INSTRUCCIONES**

Antes de proceder al llenado del cuestionario Ud. Debe leer detenidamente las siguientes instrucciones.

- Leer detenidamente cada una de las preguntas y responder de acuerdo a lo que considere pertinente.
- Debe responder a todas las preguntas del cuestionario.
- Podrá solicitar aclaración cuando encuentre alguna dificultad en las preguntas.
- La duración aproximada para el llenado del cuestionario será de 20 minutos.

<b>I</b>	<b>MOTIVACIÓN</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>
	1. ¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?			
	2. ¿Creo que he elegido mal mi profesión?			
	3. ¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?			
	4. ¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?			
	5. ¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?			
	6. ¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?			
	7. ¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?			
	8. ¿Me siento seguro y estable en mi empleo?			

	<p>9. ¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?</p> <p>10. ¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión, felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho?</p> <p>11. ¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?</p> <p>12. ¿Recibo un trato justo en mi trabajo?</p> <p>13. ¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?</p>			
<b>II</b>	<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>	<b>Siempre</b>	<b>Algunas Veces</b>	<b>Nunca</b>
<b>A</b>	<p><b>Implicación</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo.</li> <li>2. La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.</li> <li>3. La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa.</li> <li>4. Se fomenta activamente la cooperación entre los miembros de la institución educativa.</li> </ol>			
<b>B</b>	<p><b>Consistencia</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse.</li> <li>2. Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.</li> <li>3. Resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.</li> <li>4. Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa.</li> </ol>			
<b>C</b>	<p><b>Adaptabilidad</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La forma que tienen los miembros de la institución educativa es flexible y fácil de cambiar.</li> <li>2. Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.</li> <li>3. Los diferentes miembros de la institución educativa cooperan a menudo para introducir cambios.</li> <li>4. El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.</li> </ol>			
<b>D</b>	<p><b>Misión</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.</li> <li>2. La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.</li> <li>3. La institución educativa compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.</li> <li>4. La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.</li> </ol>			

Muchas Gracias



**ESCUELA DE POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Anexo N° 03: MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:**

“VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO SOBRE MOTIVACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL”

**OBJETIVO** : Validar el instrumento de recolección de datos de la tesis.

**DIRIGIDO A** : Personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

---

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** [ ] Magister [ ] Doctor

**VALORACIÓN:** [ ] Muy Alto [ ] Alto [ ] Medio [ ] Bajo [ ] Muy Bajo



**“MATRIZ DE VALIDACIÓN”**

**TÍTULO DE LA TESIS:** La Motivación y su influencia en la Cultura Organizacional en el personal del C.E.B.A. “Teniente Manuel Clavero Muga” en el distrito de Punchana – Iquitos. 2016

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta						Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones	
				Bueno	Regular	Malo	Siempre	Algunas	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta			
										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Motivación		¿Los beneficios económicos que recibo en mi empleo satisfacen mis necesidades básicas?	I.1																
		¿Creo que he elegido mal mi profesión?	I.2																
		¿Mi trabajo actual me permite tener vacaciones anuales?	I.3																
		¿Mi trabajo me da prestaciones sociales adecuadas?	I.4																
		¿Deseo otro empleo, en lugar del actual?	I.5																
		¿El reconocimiento social que se me tiene, en comparación al que se le tiene a otros(as) profesionales es el adecuado a la función que desempeño?	I.6																
		¿Gano lo suficiente en mi actual empleo, para atender a los que dependen de mí?	I.7																
		¿Me siento seguro y estable en mi empleo?	I.8																
		¿La empresa donde trabajo, me proporciona oportunidades de crecimiento económico y profesional?	I.9																
		¿Recibo algún incentivo por parte de la empresa (comisión,	I.10																

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta						Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones		
				Bueno	Regular	Malo	Siempre	Algunas	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta				
										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No			
		felicitación, otros), cuando hago un trabajo bien hecho																		
		¿Me siento con ánimos y energía para realizar adecuadamente mi trabajo?	I.11																	
		¿Recibo un trato justo en mi trabajo?	I.12																	
		¿Mi trabajo es una fuente que me genera estrés?	I.13																	
Cultura Organizacional	Implicación	La mayoría de los miembros de la institución educativa están muy comprometidos con su trabajo.	II.A.1																	
		La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.	II.A.2																	
		La planificación del trabajo es continua e implica a todos los miembros de la institución educativa.	II.A.3																	
		Se fomenta activamente la cooperación entre los miembros de la institución educativa.	II.A.4																	
	Consistencia	Existe en la institución educativa un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma de conducirse.	II.B.1																	
		Cuando existen desacuerdos en la institución educativa, se trabaja intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	II.B.2																	
		Resulta fácil lograr el consenso, aún en temas difíciles.	II.B.3																	
		Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de la institución educativa.	II.B.4																	

Variable	Dimensión	Indicadores	Ítems	Opción de Respuesta						Criterios de Evaluación								Observación y/o Recomendaciones
				Bueno	Regular	Malo	Siempre	Algunas	Nunca	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
										Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
	Adaptabilidad	La forma que tienen los miembros de la institución educativa es flexible y fácil de cambiar.	II.C.1															
		Los miembros de la institución educativa adoptan continuamente nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	II.C.2															
		Los diferentes miembros de la institución educativa cooperan a menudo para introducir cambios.	II.C.3															
		El aprendizaje es un objetivo importante en el trabajo cotidiano.	II.C.4															
	Misión	La institución educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.	II.D.1															
		La dirección de la institución educativa conduce hacia los objetivos que se trata de alcanzar.	II.D.2															
		La institución educativa compara continuamente los progresos con los objetivos fijados.	II.D.3															
		La visión de la institución educativa genera entusiasmo y motivación entre sus miembros.	II.D.4															