



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

**Cultura organizacional y motivación laboral en los  
trabajadores de una entidad pública**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Rosa Sandoval Ruíz

**ASESOR:**

Dra. Luzmila Garro Aburto

**SECCIÓN:**

Ciencias Empresariales

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración de Talento Humano

**Perú-2016**

**Jurado de tesis:**

---

Dr. Hugo Agüero Alva

**Presidente**

---

Mg. Sonia Romero Vela

**Secretario**

---

Dra. Luzmila Garro Aburto

**Vocal**

### **Dedicatoria**

A mi amada familia por su apoyo incondicional, mis padres, hermanos y a los amigos quienes fueron parte del desarrollo del presente trabajo de investigación.

## **Agradecimiento**

Agradezco a Dios por su inmenso amor y misericordia en mi vida.

A mis padres y hermanos que siempre estuvieron pendientes en cada uno de mis logros y mostrando cada día su amor y apoyo incondicional.

A mi amado esposo David, mis hijos: Raquel, Andrés y Esteban, quienes formaron parte de este sueño mostrándome su gran apoyo, paciencia y, por entender y aceptar los tiempos requeridos para este estudio.

A la Ing. Flor Galarreta Ríos por brindarme sus conocimientos y experiencia que ayudaron a acabar esta tesis.

A mi amiga María Noblecilla A, quien me apoyo al inicio de esta tesis y a cada uno de mis amigos que me alentaron día a día a cumplir con mis sueños.

¡Dios los bendiga!

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Rosa Sandoval Ruiz, estudiante del Programa de maestría, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 09623302, con la tesis titulada: “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de una entidad pública”.

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 autoplagiada; 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 falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada, se solicita la reserva de la información colocada en el presente trabajo por ser una entidad pública.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propia 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 mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo

Lima, 13 de agosto del 2016

.....  
Rosa Sandoval Ruiz  
DNI. N° 09623302

## **Presentación**

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento a la normatividad para la elaboración de tesis, se presenta a ustedes el trabajo de investigación titulado: Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de una Entidad Pública.

El documento consta de siete capítulos:

Capítulo I: Introducción donde corresponde los antecedentes, fundamentación científica y normativa, justificación, realidad problemática, formulación del problema, hipótesis y objetivos.

Capítulo II: Marco Metodológico donde corresponde la identificación de las variables, operacionalización de variables, metodología, tipos de estudio, diseño, población, muestra y muestreo, técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad del instrumento, métodos de análisis de datos.

Capítulo III: Resultados

Capítulo IV: Discusión

Capítulo V: Conclusiones

Capítulo VI: Recomendaciones

Capítulo VII: Referencias Bibliográficas

Apéndice

Esta investigación se presenta con el propósito de establecer la relación entre las dos variables Cultura organizacional y motivación laboral.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la universidad y merezca su aprobación.

La autora

## Índice

	Página
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	xi
Resumen	xii
- Abstract	xiii
<b>I. Introducción</b>	
1.1 Antecedentes	15
1.2 Fundamentación científica y normativa	24
1.3 Justificación	34
1.4 Realidad Problemática	35
<b>II. Marco Metodológico</b>	
2.1. Variables	41
2.2. Operacionalización de variables	41
2.3. Metodología	43
2.4. Tipo de estudio	43
2.5. Diseño	44
2.6. Población, muestra y muestreo	44
2.7. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	45
2.8. Métodos de análisis de datos	48
2.9. Aspectos éticos	49
<b>III. Resultados</b>	
3.1. Análisis descriptivos	51
3.2. Resultados Correlacionales	60

<b>IV. Discusión</b>	<b>65</b>
<b>V. Conclusiones</b>	<b>69</b>
<b>VI. Recomendaciones</b>	<b>71</b>
<b>VII. Referencias Bibliográficas</b>	<b>73</b>
<b>Apéndice</b>	
Apéndice 1    Matriz de consistencia.	78
Apéndice 2    Instrumentos	80
Apéndice 3    Prueba piloto para la confiabilidad	83
Apéndice 4    Base de datos	85
Apéndice 5    Validación	86



## Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable cultura organizacional	41
Tabla 2	Operacionalización de la variable motivación laboral	42
Tabla 3	Rango del alfa de Cronbach	47
Tabla 4	<i>Distribución de frecuencia de la cultura organizacional de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i> veles de la variable cultura organizacional	51
Tabla 5	<i>Distribución de frecuencia de la estructura organizacional de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	52
Tabla 6	<i>Distribución de frecuencia de la identidad laboral de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	53
Tabla 7	<i>Distribución de frecuencia de la recompensa al desempeño de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	54
Tabla 8	<i>Distribución de frecuencia de la motivación laboral de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	55
Tabla 9	<i>Distribución de frecuencia de las necesidades de protección de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	56
Tabla 10	<i>Distribución de frecuencia de las necesidades sociales de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	57
Tabla 11	<i>Distribución de frecuencia de las necesidades de autoestima de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	58

Tabla 12	<i>Distribución de frecuencia de las necesidades de autorrealización de los trabajadores del área de Operaciones TI del Congreso de la Republica, del distrito de Cercado de Lima</i>	59
Tabla 13	Coeficiente de correlación de Spearman de las variables cultura organizacional y motivación laboral	60
Tabla 14	Coeficiente de correlación de Spearman entre la estructura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de una entidad pública	61
Tabla 15	Coeficiente de correlación de Spearman entre la identidad laboral y lamotivación laboral de los trabajadores de una entidad pública	62
Tabla 16	Coeficiente de correlación de Spearman entre la recompensa al desempeño y motivación laboral de los trabajadores de una entidad pública	63

**Índice de figuras**

		<b>Pág.</b>
Figura 1	Pirámide de necesidades y sus niveles	31
Figura 2	Diferencia entre los factores higiene y motivación	34
Figura 3	Niveles de la variable cultura organizacional	52
Figura 4	Niveles de la dimensión estructura organizacional	53
Figura 5	Niveles de la dimensión identidad laboral	54
Figura 6	Niveles de la dimensión recompensa al desempeño	55
Figura 7	Niveles de la variable motivación laboral	56
Figura 8	Niveles de la dimensión necesidades de protección	57
Figura 9	Niveles de la dimensión necesidades sociales	58
Figura 10	Niveles de la dimensión necesidades de autoestima	59
Figura 11	Niveles de la dimensión necesidades de autorrealización	60

## Resumen

El presente trabajo de investigación se planteó como principal objetivo Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de una entidad pública en torno a la hipótesis general La cultura organizacional se relaciona directamente con la motivación laboral en los trabajadores de una entidad pública.

La investigación realizada utiliza el método hipotético deductivo, utilizando un diseño no experimental, no se realizaron manipulación de variables en esta investigación, se observan los fenómenos en su contexto natural y en un momento determinado, además el estudio es de corte transversal. La población estuvo conformada por 42 trabajadores del área de Operaciones TI de la entidad pública en estudio, porque al ser una población pequeña se tomó al total de la población, se aplicó la técnica de la encuesta, dos cuestionarios para recoger información referente a las dos variables de estudio.

Con este trabajo de investigación se determinó que existe una correlación positiva y moderada entre la variable cultura organizacional y motivación laboral. Los resultados estadísticos nos indican que existe un coeficiente de correlación  $r = ,551^{**}$ , un nivel de significación de 0,000, donde  $p < 0,05$ .

**Palabras claves:** Cultura Organizacional, compromiso organizacional, motivación laboral.

### Abstract

The present research work was considered as main objective to determine the relation between the organizational culture and the labor motivation in the workers of a public entity around the general hypothesis The organizational culture is directly related to the labor motivation in the workers of an entity Public.

The research used uses the hypothetical deductive method, using a non-experimental design, did not perform manipulation of variables in this research, observe the phenomena in their natural context and at a specific time, in addition the study is cross-sectional. The population was made up of 42 workers in the area of IT Operations of the public entity under study, because being a small population was taken to the total population, with a census sampling who was applied through the technique of the survey, two Questionnaires to collect information regarding the two study variables.

With this research, it was determined that there is a positive and moderate correlation between the variable organizational culture and labor motivation. The statistical results indicate that there is a correlation coefficient  $r = .551^{**}$ , a significance level of 0.000, where  $p < 0.05$ .

**Key words:** organizational culture, organizational commitment, job motivation.