



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores
de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Suazo Cavero, Luis Alberto (ORCID: 0000-0002-1503-5324)

ASESOR:

Dr. Carcausto Calla, Wilfredo Humberto (ORCID: 0000-0002-3218-871X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis a Dios padre celestial que siempre estuvo iluminando mis pasos, a mis adoradas Regina La Grande y Regina La Pequeña por ser mi estímulo para seguir adelante hasta culminar la meta trazada, a mis hermanos por seguir confiando en mi e incentivarme a ser cada día mejor ser humano, y a una gran mujer que siempre confió en mi infinita gratitud.

Agradecimiento

En primer lugar deseo agradecer a Dios quien siempre acompaña cada una de mis decisiones y permite que todo sea perfecto, a mi familia que sin su ayuda no hubiera podido lograrlo, a mis adoradas Reginas sin ellas no existirían las ganas de superarme, a mi padre Carlos Alberto Suazo Benavides que desde el cielo me cuida y guía, y como no agradecer a mis queridos maestros que compartieron sus conocimientos para ponerlos en práctica en mi vida profesional y contribuir para hacer un mundo mejor y un país justo.

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	01
II. MARCO TEÓRICO	04
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y Operacionalización	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	37
ANEXOS	44

Índice de tablas

		Pág.
Tabla 1.	Validez del instrumento por juicio de expertos	20
Tabla 2.	Confiabilidad variables cultura organizacional y motivación laboral	20
Tabla 3.	Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable cultura organizacional.	22
Tabla 4.	Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable cultura organizacional.	22
Tabla 5.	Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable motivación laboral.	23
Tabla 6.	Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable motivación laboral.	23
Tabla 7.	Prueba de normalidad.	24
Tabla 8.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral.	24
Tabla 9.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral.	25
Tabla 10.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral.	26
Tabla 11.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral.	26
Tabla 12.	Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión misión y la motivación laboral.	27

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación fue determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021. El tipo de estudio fue básica con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. La población correspondió a 105 trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021 y la muestra fue de 83 trabajadores. Como instrumentos se utilizaron dos cuestionarios para cada variable. Los resultados demuestran que la cultura organizacional, se percibe en un nivel regular según el 44,6% (37) en comparación al nivel eficiente según el 33,7% (28) de igual manera se percibió una deficiencia con un 21,7% (18). Asimismo se halló que en la motivación laboral, hay un predominio del nivel medio con un 55,4% (46), seguido de un nivel alto de motivación laboral en un 27,7% (23), asimismo se halló una baja motivación laboral según el 16,9% (14). Finalmente se concluyó que la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral en un nivel directo con un coeficiente de Rho de Spearman de 0.775 con una significancia del 0.000.

Palabras clave: Cultura organizacional, motivación laboral, misión.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine what relationship exists between organizational culture and work motivation among the workers of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur 2021. The type of study was basic with a quantitative approach, of non-experimental design. The population corresponded to 105 workers of the Directorate of Integrated Health Networks Lima Sur 2021 and the sample was 83 workers. Two questionnaires were used as instruments for each variable. The results show that the organizational culture is perceived at a regular level according to 44.6% (37) compared to the efficient level according to 33.7% (28) in the same way a deficiency was perceived with 21.7% (18). It was also found that in work motivation, there is a predominance of the average level with 55.4% (46), followed by a high level of work motivation in 27.7% (23), also a low work motivation was found according to 16.9% (14). Finally, it was concluded that organizational culture is related to work motivation at a direct level with a Spearman Rho coefficient of 0.775 with a significance of 0.000.

Keywords: Organizational culture, work motivation, mission.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad las organizaciones desarrollan actividades que son parte del crecimiento de la sociedad, debido a que favorecen con el desarrollo de empleos, la generación de bienes y servicios, todo ello para cumplir con las necesidades de la sociedad, de las personas. (Cjuiro y Loayza, 2019)

Al respecto, en un estudio latinoamericano se mencionó que es necesario para que los procesos se desarrollen adecuadamente, que la cultura esté presente en la organización a través de las creencias, tradiciones valores, moralidad conductas, lo que a su vez es la esencia de la institución, lo cual es parte de la identidad de sus trabajadores, siendo de esa manera un elemento primordial para lograr cumplir con los objetivos y lograr el éxito anhelado de la institución u organización (Silva et al., 2020)

Por otro lado, en el caso de la motivación laboral en un estudio publicado en Ecuador se mencionó que los diferentes tipos de organizaciones e instituciones, buscan consolidarse en un mercado que se presenta cada vez más competitivo (Pozo Morales, 2020) Dentro del mismo contexto en un estudio en Panamá se mencionó que el 52,8% de trabajadores municipales del distrito de San Jerónimo refirieron que la cultura en su organización se desarrolló de una manera adecuada, lo cual le permite y da pautas de presentar comportamientos productivos, siendo un proceso homogéneo (Surichaqui Vivanco, 2020).

A nivel nacional en un estudio se encontró que los colaboradores de la salud dentro de sus labores antes de una intervención percibieron en un 62.5 un nivel deficiente, luego de la intervención se halló que la mayoría percibía un nivel óptimo (Lozano Valdivia, 2020). Asimismo, en una institución de salud privada se encontró que la motivación de los trabajadores fue regular en el 49,3%, en el caso de los factores higiénicos, resultaron en una motivación regular en el 46,3%, dentro de los factores con mayor relevancia fueron la relación con el superior y con los compañeros, lo que se relacionó con el nivel regular en la cultura organizacional (Marin y Placencia, 2017).

En el ámbito local en la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur se ha observado que hay una demora en los procesos administrativos, además de ello se observó cierta insatisfacción por parte de los trabajadores, falta de cohesión de trabajo en equipo, por lo que también se desarrolla una falta de compromisos, lo que se evidencia que perjudica el servicio que se brinda,

demoras en las campañas de salud y falta de transparencia en los procesos y aunque se trabaja para mejorar dichas problemáticas, la inconsistencia en las administraciones del Estado por el constante cambio de poderes, perjudica la continuidad de los procesos, pero también se debe enfocar en cómo desarrollan su cultura las instituciones como el presente caso de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, ya que ello también define el tipo de motivación que se le brinda a los trabajadores, lo cual es esencial para una mayor productividad y por ende brindar mejores servicios, es por ello que es necesario que se evalúe la cultura organizacional en relación de la motivación de los trabajadores, a través de las siguientes interrogantes: problema general tenemos; ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores? Y como problemas específicos tenemos: 1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral entre los trabajadores?; 2. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores?; 3. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores? Y 4. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores?

En cuanto a la Justificación teórica, se debe a que se consultó diversas fuentes de investigaciones anteriores relacionadas con el tema, además de algunos repositorios virtuales de diversas universidades tanto internacionales como nacionales, asimismo se consultó con información de instituciones y organizaciones internacionales, por lo que se realizó un análisis de la teoría para dar a conocer la naturaleza de las variables de estudio para cubrir algún desconocimiento al respecto de la cultura organizacional y la motivación laboral, siendo un aporte para los interesados y aquello que deseen fundamentar dicha relación.

En el caso de la justificación práctica; se presentó una serie de resultados que mostraron el estado real de la problemática del estudio, a través de la medición estadística, que definieron el patrón de comportamiento de las variables de estudio, con el fin de concientizar de la importancia de mejorar la cultura de la organización y el nivel motivacional para una mayor productividad o mejora los niveles del servicio ofrecido. Asimismo, la investigación se justifica

metodológicamente, porque brindó instrumentos que fueron validados y medidos en su confiabilidad en un plano nacional y actual sirviendo de base para otros estudios que traten a las variables cultura organizacional y la motivación laboral. Por lo tanto, el estudio de las variables mencionadas tiene una relevancia social ya que los elementos estudiados son parte de todos los procesos de una organización y de las actividades que realizan sus trabajadores. Por ello si hay un manejo adecuado de ello es la fortaleza de cualquier organización más aun estatal, porque permite que se identifiquen los objetivos, así como generar un compromiso e identidad con ellos, logrando las metas planteadas y planificadas en beneficio de la sociedad.

Por lo mismo, se tuvo como objetivo general; Determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores. Y como específicos tenemos: 1. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral; 2. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral; 3. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores. 4. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores.

Asimismo, como Hipótesis general se tuvo; Existe una relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores. Y como específicos tenemos: 1. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral; 2. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores; 3. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores. Y 4. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores.

II. MARCO TEÓRICO

En el marco teórico se hizo la indagación de antecedentes del estudio, encontrando como nacionales e internacionales respectivamente los siguientes: Puma (2020) presentó su trabajo titulado: La motivación laboral y el compromiso organizacional, el cual tuvo el propósito de conocer como las variables mencionadas se asocian, con la participación de 80 trabajadores, de donde se obtuvo que la motivación se relaciona de manera directa y positiva con el compromiso organizacional, con un coeficiente de la prueba estadística de Rho de Spearman de 0,759.

Otro de los estudios es el de Navarro Ore (2018) titulado: La cultura en la organización y el desempeño en el trabajo; teniendo como propósito identificar como se relacionan las variables de estudio; donde se observó que el 57,09% perciben que la cultura en su organización se desarrolla en un nivel regular, el 24,41% en un nivel bueno y en el 18,50% la percepción es de una cultura organizacional mala. Por otro lado, el 62,60% se desempeña de manera regular, el 22,83% presenta un nivel alto en su desempeño y el 14,57% un nivel bajo. Evidenciando una asociación significativa respaldado con un coeficiente del 0.702 de correlación.

También se encontró el estudio de Díaz Tocas (2017) en donde tuvo como objetivo identificar como la cultura en la organización se asocia con el nivel de motivación laboral, donde se halló que las variables de estudio se correlacionaron de manera positiva con un coeficiente de 0,635, donde a una mejor cultura organizacional mejor será el nivel de la motivación en los trabajadores.

Asimismo, se encontró el estudio de Cayo Rivas (2017) sobre la asociación entre la cultura organizacional y motivación laboral, en donde se pudo encontrar que ambas variables presentan una asociación significativa respaldada por un coeficiente de 0,779 significativa al 0,000.

Otro de los estudios nacionales fue Hidalgo Rivas (2017) que tuvo el objetivo de conocer como la cultura organizacional se asocia con la motivación en el trabajo, en donde el investigador halló que dicha relación es significativa respaldado con un coeficiente de correlación de 0,713 significativa al 0,000, lo que indicó que a un mejor desarrollo de la cultura organizacional habrá una mejor motivación laboral.

En el lado internacional tenemos a Torre (2019) en Ecuador quien presentó su trabajo teniendo como propósito identificar como la cultura dentro de la organización se asocia con la motivación laboral, donde se encontró que dicha relación es directa con un coeficiente de correlación de 0.659 lo que fue un resultado relevante para el desarrollo de la institución esto debido que el compromiso y la identificación en el trabajador es alta a media, permitiéndole una mayor adaptabilidad en los procesos, pero existe un 36.4% que no estuvo de acuerdo con el trato que recibe en la organización.

También está el estudio de Cadena (2019) en Ecuador que como propósito tuvo el poder definir el nivel de la motivación en el trabajo, de donde se pudo obtener 41% tiene una preparación de especialidad y solo el 28% tiene títulos a nivel cuarto, relacionado ello con la motivación laboral media encontrada en a la muestra de estudio.

Otro estudio es el de Herrera et al. (2017) en Colombia con el título: Factores que determinan la Motivación Laboral; con el propósito de identificar aquellos elementos que incrementar los niveles de la motivación laboral, así como su desempeño. Donde se encontró que es esencial que se motive a los trabajadores como parte del crecimiento de la organización, por lo que también se halló trabajadores que no presentaban motivación siendo necesaria una intervención para mejorar el clima de la organización en relaciona a la motivación y calidad de vida en el trabajo.

También se tiene como antecedente internacional al estudio de Zans (2017) en Nicaragua sobre el clima organizacional asociado al desempeño laboral; con el propósito de describir dicha relación, en donde se encontró que las variables de estudio se presentan en un nivel medio resultando la euforia y entusiasmo los más resaltantes, es por ello que una mejora significativa entre el clima organizacional influirá en un mejor nivel del desempeño laboral.

Finalmente se tiene al estudio de Villegas (2017) en Venezuela sobre el impacto de la cultura organizacional asociado a la satisfacción en el trabajo; donde el nivel de la cultura fue regular en su mayoría, con 25,23% en la cultura funcional, 24,30% en la cultura de procesos entre otras así como en la misión de la organización, es por ello que se encontró que la cultura de la organización en su mayoría con elementos como la consistencia la misión y visión fue regular lo que se relacionó de manera directa con la satisfacción en el trabajo.

En cuanto a la teoría de estudio se menciona al Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional; el cual se fundamenta en tres elementos como los es el input, desarrollo y output, con las que se realiza una serie de procesos: en el primer elemento, es el inicio donde se parte con la identificación de la necesidad mediante un diagnóstico en donde se detalle los pro y contra, las fortalezas y debilidades, para poder identificar un plan adecuado enfocado en los objetivos con un uso eficiente de los recursos (García, 2017).

Luego de este pre diagnóstico la directiva tiene que definir el nivel en el cual se está desarrolla la cultura organizacional bajo 4 elementos; adaptabilidad, misión, la participación y la consistencia de los procesos; con lo cual se presenta la visión de la cultura en la organización, en otras palabras el estado ideal de la misma, lo que servirá como data para que se desarrolle en el output pueda realizarse un contraste de la cultura ideal con la que se percibe (García, 2017).

Como segundo punto está el desarrollo; en donde es la esencia de los procesos de diagnóstico, divido e cuatro direcciones bajo dos ejes el cual es la flexibilidad y la estabilidad de izquierda a derecha de manera horizontal, en la parte vertical esta la orientación externa e interna de arriba hacia abajo respectivamente, asimismo en el centro de este cuadrante se localiza elementos como las creencias y principios, donde se toma en cuenta los parámetros establecidos por el padre de la cultura en la organización Edgar Schein, donde se le considera a estos elementos como los más esencial en una organización, y las más difíciles de comprender (García, 2017).

En donde se encuentra la adaptabilidad se subdivide en aprendizaje organizacional, orientación al cliente y el enfoque a la innovación; en el caso de la misión se encuentra la evaluación, las estrategias de negocio, la metas y objetivos, además de la visión y el liderazgo en la empresa (García, 2017).

Asimismo, en el elemento de la participación se aprecia aspectos como el empowerment, el enfoque cooperativo, capacidad de desarrollo y el liderazgo del director; en el caso del elemento de la consistencia se localizan aspectos como los valores, acuerdos integración de los procesos. Estos factores o elementos pueden ser medidos a través de cuestionarios a una muestra representativa de los trabajadores. De igual manera si se quiere una mayor profundidad en esta evaluación se puede aplicar un focus group el cual se integra por trabajadores de todas las áreas (García, 2017).

En la tercera fase del Output, con la información que se obtenga de las evaluaciones y el focus group, se continuó con la contrastación de la cultura ideal con la percibida o encontrada, lo que se plasma en un matriz de resultados que permitió la identificación de las deficiencias en los procesos y con ello poder estructurar estrategias más eficientes, un plan de trabajo, detallado con las actividades necesarias además de las fechas de cumplimiento, con el fin de poder solucionar las brechas encontradas y lograr una cultura ideal para los objetivos de la empresa u organización (García, 2017).

Asimismo, se menciona que generar u mejor desempeño en los trabajadores es necesario elementos como la motivación y el liderazgo además de la construcción de una cultura organizacional adecuada (Arif, Setiawan, & Yuniarinto, 2020).

Por otro lado, en las conceptualizaciones de las variables se tuvo como primera variable a la cultura organizacional; definida como el conjunto de creencias, valores, cultura motivación entre otros elementos que se desarrolla como unidad convirtiéndose en un elemento esencial para producir y compartir conocimientos, habilidades y destrezas que son el estímulo de los miembros de la institución u organización, generando una coordinación eficiente enfocada en el cumplimiento de los objetivos (De la Torre, 2017).

De igual manera la cultura en la organización son los patrones de comportamiento que se puede observar en los trabajadores de una organización que se observa a través de la conjugación de sus valores, creencias y pensamientos compartidos (Maryati et al., 2019). Lo cual le da forma a los aspectos sociológicos y físicos del trabajo que son parte de los factores intervinientes en la toma de decisiones (Chidambaranathan y Rani, 2015).

En el mismo contexto se mencionó que la cultura dentro de la organización es parte de la gestión la cual se desarrolló bajo normas y reglas que trabajan integralmente con el fin de lograr objetivos específicos (Rahmadani y Hanum, 2019). Asimismo, esa cultura es desarrolló por los líderes y fundadores de la organización con el fin de que los trabajadores puedan adaptarse a las problemáticas tanto internas como externa y brindar una solución más integral (Odiakaose, 2018). Asimismo, la cultura organización es un efecto de empoderamiento que transforma a los integrantes de una organización en

elementos esenciales para su funcionamiento representando la imagen institucional (Asbari et al., 2020).

Asimismo, según Robbins y Judge (2013) lo describieron como un método que tiene los individuos para trabajar de forma distribuida y coordinada que es parte de la identidad de la organización diferenciado de otras. Por su parte, Gordon (1996) mencionó que la cultura organizacional es un elemento que es parte esencial de una organización que se presentan mediante los valores, las creencias que los sujetos comparten dentro de la organización, y son relevantes para el correcto funcionamiento de ella.

Según Kreitner y Kinicki (1997) la cultura en la organización es un adherente social que es desarrollado por los trabajadores que pertenecen a una organización, la cual se desarrolla hacia un objetivo específico y se modifica de acuerdo a la visión exterior y su poder de adaptabilidad, dicha cultura es compartida por los valores de los integrantes siendo esto parte de su identidad por lo que el cambio es más complicado.

Asimismo, como primera dimensión se tuvo la Implicación; en donde se mencionó que las organizaciones brindaron poder a sus trabajadores y se asociaron en grupos que se prepararon considerando las capacidades de sus trabajadores en todas las escalas, asimismo estos integrantes tienen el compromiso con su trabajo porque se siente elementos esenciales para su organización. Donde están conscientes de que su trabajo puede afectar el desarrollo de la organización, pero también saben que sus acciones son parte de los logros de la empresa (Bastidas, 2018).

De igual forma se menciona que los trabajadores son parte fundamental de cualquier organización, pues si ellas no serían lo que son, siendo esencial lograr un compromiso con ellos, así como ellos con la organización, lograr que se identifiquen con las metas y objetivos planteados, siendo autónomos y proactivos (García, 2017). Asimismo, se menciona que con una adecuada planificación de los recursos humanos se puede lograr un mejor desempeño en sus labores donde estarán más implicados y comprometidos (Rozi y Sunarsi, 2019).

La dimensión presenta como indicadores como el Compromiso; que es donde el trabajador siente una obligación de cumplir con ciertos estándares y procesos en su trabajo. Otro indicador es la Toma de decisiones; donde se

necesita de la participación de todos en función de elegir los procesos más adecuados para lograr los objetivos requeridos. Otro indicador es la Información lo cual es esencia en cualquier proceso debido a que de ella depende que se establezcan los parámetros dentro de todos los procesos. También se tiene como indicador al Impacto positivo; que es un resultado por una acción bien hecha o realizada de manera eficiente. Asimismo, está el indicador Planificación continua; que es un proceso provisorio donde se rectifica los procesos y se corrige las deficiencias para lograr los objetivos, y para ello es necesario otro indicador como lo es la Cooperación, el cual es el trabajo conjunto en un esfuerzo combinado entre los trabajadores para acortar los tiempos y tener una mayor visualización con el apoyo de todas las perspectivas. Otro indicador son los Pilares; que representa a los líderes a la gerencia que son el sustento de lo planificado en donde los trabajadores respaldan su confianza. Otro indicador es el Trabajo organizado; que es un trabajo planificado donde se tiene claro los procesos y tiempos a ejecutar. Otro indicador es la Autonomía; el cual es una facultad que tienen los trabajadores para tomar decisiones importantes que aceleren o mejoren los procesos en su trabajo; otro indicador es la Capacitación; el cual es una formación especializada para mejorar las habilidades del trabajador. Otro indicador es la Competitividad; la cual es parte del crecimiento laboral donde se exigen los trabajadores para obtener mejores resultados que otros profesionales tanto dentro como fuera de la organización.

Como segunda dimensión se tuvo a la Consistencia; en donde las investigaciones y estudios han demostrado que las instituciones que más tienen éxito son las que tienen un mayor compromiso entre sus filas, mayor integración es decir son consistentes. Es así que los individuos dentro de una organización se caracterizan por tener valores que son instruidos por líderes mediante acuerdos y acciones coordinadas dentro de la organización con una meta u objetivo específico. Es por ello que las grandes empresas tienen una cultura marcada que las representa reflejada en las actitudes de todos sus trabajadores. Lo que produce una consistencia y estabilidad dentro de la organización que es la satisfacción de todos sus integrantes en una visión compartida (Vázquez et al, 2014).

De igual manera se dice que la consistencia es la coherencia entre los valores que presentaron la directiva y gerencia y los comportamientos que ellos

ejecuten, así como los acuerdos que se susciten. Es por lo que se mencionó que si una organización no presenta consistencia en sus acciones y lo que predica con lo que demuestra entonces no tendrá la posibilidad de cumplir con sus objetivos planteados, lo que repercutirá en sus resultados y en la imagen institucional, por lo que se dará cuenta que no es una organización con compromiso, sin un orden y dirección (Firmansyah et al., 2020).

Asimismo, el conflicto de una organización es síntoma de que no hay un orden en su administración, de que hay una inconsistencia como organización. En este proceso de consistencia la organización tiene la habilidad de cumplir con los objetivos a pesar de que exista varios puntos de vista, pero también debe haber coordinación entre todas las áreas, desarrollando una cultura distintiva que se desarrolle una influencia positiva sobre todos sus trabajadores (García, 2017).

La dimensión tiene como indicadores al Fundamento de palabra o ser consecuente; es decir que la persona realiza acciones acordes a sus pensamientos y a lo que quiere llegar. Otro indicador son los Estilos de dirección; que es la forma que tienen los gerentes de dirigir a sus trabajadores. Otro indicador son los Valores; los cuales son esenciales para la convivencia dentro del trabajo porque definen el comportamiento y la moralidad que se desarrolla dentro de la organización. Similar al indicador Código ético; el cual es una serie de normas que establecen el buen comportamiento del profesional y trabajadores. Otro indicador es el Desacuerdo, que es una situación en el cual los trabajadores no están de acuerdo con algunas ideas, lo que es parte del indicador Cultura; el cual son una serie de características que representan el ambiente de una organización. Otro punto es el Consenso; los cuales son acuerdos que se dan dentro de la institución en referencia a una problemática o un plan de trabajo. Otro indicador es el Trabajo lineal; es un tipo de trabajo que establece un crecimiento continuo. Otro indicador es la Perspectiva común; que es una forma de ver las cosas que es compartido por varios que apuntan a un objetivo en común. Otro indicador es la Coordinación e integración; que son procesos que permiten un adecuado trabajo en equipo de manera ordenada con procesos definidos.

Como tercera dimensión se tuvo a la Adaptabilidad; se mencionó que las organizaciones que presentan integridad generan problemas que modifican y fomentan la adaptabilidad en nuevos ambientes, respondiendo a una exigencia

del exterior, sin embargo las que más se desarrollan son las que han tenido errores con sus consumidores y ha aprendido de ello asumiendo riesgos, mejorando cada día en función de cumplir con las necesidades de sus clientes, generando mayores ingresos así como egresos, en función del cumplimiento de objetivos (Goyzueía, 2013).

De igual manera ante las problemáticas que se presentan en las organizaciones deben desarrollar estrategias y capacidades para poder adaptarse constantemente a las nuevas exigencias y si es necesario realizar cambios para una respuesta más efectiva. Es así que las empresas que se adaptan al cambio reciben una mayor confiabilidad de sus clientes, porque se aprende de los errores y de la experiencia para ofrecer un cambio para el desarrollo de un producto acorde a las necesidades de los clientes, generando un continuo mejoramiento en la organización (García, 2017).

Asimismo, se menciona que si la organización considera fomentar la creatividad y desarrollar aspectos como la adaptabilidad y combinar el conocimiento del trabajador con el de la organización se genera una mayor productividad laboral, mejor motivación y una adecuada cultura organizacional con mejores elementos (Sadegh et al., 2020).

Como indicador en este caso se tiene a la Flexibilidad organizativa; el cual permite reajustar los procesos para lograr de manera más eficiente los objetivos. Otro indicador es la Resistencia al cambio; que es un aspecto contrario al anterior donde se mantienen una sola estructura o forma de trabajo permanentemente, otro indicador es la Cooperación, siendo una cualidad que presenta los trabajadores para trabajar en equipo. Otro punto es la Opinión de clientes; el cual es lo que los clientes piensan sobre el servicio o producto ofrecido. Otro indicador es el Fracaso; el cual es una posibilidad de que un proceso o varios fallen y no se pueda cumplir las metas. Asimismo, se tiene como indicador a la Innovación; es un proceso que introduce nuevos métodos o formas de trabajo donde se utiliza lo mejor en herramientas o estrategias de trabajo. Finalmente se tienen como indicador al Aprendizaje organizativo; el cual es un aprendizaje que se puede dar en conjunto o de manera individual pero dentro de la organización con lo cual se mejoran las acciones y procedimientos de manera específica.

Finalmente, como cuarta dimensión se tuvo a la Misión; es elemento que tiene una posición especial dentro del desarrollo organizacional, es por ello que

aquella que no sepa cuál es su misión en su mayoría termina en caminos imprevistos hasta en el fracaso. (Cayo Rivas, 2017) Por aquellas organizaciones que tiene las metas claras, su misión definida tienen un mayor éxito, donde definen sus límites y estrategias enfocadas en los objetivos además de tener una visión de los que pretenden lograr en el futuro como organización (Akob et al., 2020).

Por lo cual, cuando hay una modificación a la misión principal las organizaciones mayormente presentan problemas, donde es necesario que exista líderes con fuertes definiciones de la visión a futuro (Aais & Pattiruhu, 2020). De igual manera la misión es la definición clara de los objetivos que se pretenden lograr, del camino y metas de la organización, porque teniendo una claridad a donde se pretenden llegar se tendrá una mejor influencia en los trabajadores sabiendo a donde llegar se podrá dirigir con mayor efectividad (García, 2017).

En referencia es porque se menciona que en el desarrollo de una misión el camino debe ser claro con el fin de que oriente el trabajo. Los objetivos establecidos deben ser realistas y debe haber un acuerdo generalizado sobre los objetivos (Hanif et al., 2020).

La dimensión tiene como indicador a la Orientación; que es una forma de motivación que se le brinda al trabajador mostrando las formas y estrategias más adecuadas para lograr los objetivos. Otro indicador son las Estrategias; las cuales son formas de mejorar los procesos mediante planificaciones que buscan acortar el camino al éxito o el cumplimiento de los objetivos. Asimismo, se tiene como indicador a la Visión; que es adonde quiere llegar la empresa u organización dependiendo de su rubro, otro indicador son las Metas que son trazos claros de lo que se debe cumplir, en función de un crecimiento o desarrollo institucional. Otro indicador es la Ambición que es una actitud de querer conseguir más, o lograr las metas deseadas con todos los medios posibles. Otro indicador son los Objetivos; los cuales son metas claras que la organización desea cumplir y lograr. Progreso; es un incremento gradual del cumplimiento de los objetivos y metas. Éxito a largo plazo; el cual es una construcción continua y estructurada para lograr objetivos más elaborados y complejos que se logran en un tiempo prolongado. Finalmente se tiene como indicador a la Perspectiva; que

es una forma de ver las cosas una manera de ver la realidad de una acción, actitud u objeto.

Como segunda variable se tuvo a la motivación laboral; es el desarrollo de acciones que se enfocan en el ímpetu, la gerencia y la duración que esta tenga para poder influenciar en la persona a conseguir una meta específica. Donde dicha motivación presenta elementos esenciales como el ímpetu, el compromiso y el esfuerzo (Rojas, 2019). Siendo el primer elemento interpretado como voluntad de hacer las cosas como en el caso del trabajador la voluntad para cumplir con una meta, por lo que se materializa cuando el objetivo es alcanzado (Cho, 2020)

Asimismo, es el desarrollo de sensaciones y emociones que se generó por una influencia tanto externa como interna (Cubas, 2016). Cabe mencionar que la motivación no es igual para todos; ya que tiene la dependencia de las necesidades que tenga cada uno, de sus valores creencias y costumbres, entre otros factores, que se relacionan además con la satisfacción en el trabajo, es por lo mismo que el proceso de la motivación da inicio en la identificación de las necesidades del trabajador, de sus incomodidades y problemáticas que se desarrollan como parte de su comportamiento y responsabilidad en sus labores (Maharani et al., 2020). Además de ello también se le define como un conjunto de procesos que brindan energía y dirigen a las conductas de los trabajadores hacia un objetivo específico (Universidad de Alicante, 2010). Asimismo, la motivación se desarrolló como un ciclo en donde los pensamientos repercuten en las conductas de los trabajadores desempeñando sus funciones de una manera efectiva lo que a su vez motiva al trabajador convirtiéndose en un ciclo. Dentro de este ciclo se presentan elementos como las creencias, la intención el esfuerzo (Hidalgo Rivas, 2017).

Cabe mencionar que en la actualidad el tema de la motivación es importante para las organizaciones porque le permite obtener trabajadores que tiende aprender continuamente, claro quedando el riesgo de que esta persona tiene intenciones de rotas a otra organización incluso si están motivados por lo que también se debe enfocar en la actitud y lograr la identificación con la empresa u organización por parte del trabajador (Shkoler y Kimura, 2020).

Por otro lado como primera dimensión se tuvo a la Motivación intrínseca; esta se refiere aquella motivación que tiene su origen en el interior del trabajador,

a través de sus deseos y aspiraciones de crecimiento personal y profesional, asimismo esta motivación se vincula con la productividad, porque en este caso el individuo no está limitado a solo cumplir con su trabajo sino va más allá, puesto que se involucra en lo que hace por lo que podrá todo su empeño (Farías, 2017). De igual manera esta motivación es la que nos impulsó a ejecutar ciertas acciones por el motivo de que nos gusta hacerlo, es decir el realizar el trabajo es la propia recompensa. En diferenciación de la motivación extrínseca que se basa en recibir alguna recompensa física o evitar algún castigo, la intrínseca surge del propio individuo (Sáez, 2015). Es por ello que la motivación de los trabajadores debe ser continua, es donde la gerencia tiene la responsabilidad de vigilar constantemente y controlar el trabajo de los colaboradores, pero logrando que el trabajador desarrolle sus labores de una forma consciente, es por ello que es importante el reconocimiento de dichos esfuerzos con el fin de motivar al trabajador desde una manera que sienta estabilidad y seguridad (Rojas, 2019).

De igual forma en la actualidad las organizaciones deben enfrentar retos más competitivos, por lo que necesitan capacitar y capitalizar a sus trabajadores con el fin de garantizar y maximizar el éxito, por lo mismo es que las organizaciones deben atraer a personal comprometido que presente un alto desempeño esto mediante la estimulación o motivación adecuada con ello habrá un trabajo conjunto enfocado hacia los objetivos con una participación más activa de los trabajadores (Geneviève et al., 2020).

Esta dimensión tiene como indicadores a las Necesidades satisfechas; que es el cumplimiento de las necesidades que presenta el trabajador en relación a su actividad y condiciones en las cuales labora. Otro indicador son las Oportunidades; que son las posibilidades de crecimiento que la organización le brinda a sus trabajadores. Otro elemento es el Reconocimiento; donde el trabajador recibe beneficios por el esfuerzo extra logrado, o por un buen desempeño continuo.

Como segunda dimensión se tuvo a la motivación extrínseca; la cual surge del exterior mediante recompensas que el sujeto recibe por realizar ciertas acciones, es por ello que dicha motivación es por conveniencia, por interés en particular, lo cual no está relacionada con sus impulsos internos. En donde en la organización estas acciones se premian con recompensas a causas de comportamientos productivos y logros de objetivos. Por lo mismo esta motivación

surge de la premiación por el desempeño que se realice en el trabajo (Fernández, 2018). En este tipo de motivación se puede efectuar un análisis de a través de dos formas, que se desarrollan en incentivar al trabajador por el planteamiento de soluciones y propuestas en desarrollo del conocimiento además de conocer cuáles son las causas de esta motivación (Rojas, 2019).

Asimismo, se tiene como indicador a la Seguridad; que representa las condiciones en las cuales el trabajador se siente protegido y seguro en su trabajo, otro indicador es la Estabilidad; que representa que tan afianzado está el trabajador con su empresa, de que tan seguro se siente de continuar en ella.

Como tercera dimensión se tuvo a la Motivación trascendental; este tipo de motivación se presentó por la generación de expectativas de un cambio por parte de los demás o por la repercusión de las acciones de un sujeto, generándose cambios, por lo que tiene la orientación de cumplir con necesidades, pero no demandas, dejando de lado las necesidades propias, con el fin de la mejora como grupo, fomentando el desarrollo de capacidades y potenciales (Rojas, 2019). Asimismo, la motivación trascendental es una fuerza que generó un tipo de actuar en las personas por medio de la utilidad, donde se consideró las consecuencias que se produce en el sujeto, así como en otros individuos. De igual manera, este tipo de motivaciones no solo se inspiran en la emociones o necesidades que otros despiertan en nosotros, porque estas situaciones pueden ser engañosas, sino que son el resultado de procesos de decisión que se basan en la ética y lo que es racional, es decir en valores reales (Yanac, 2017). Como su nombre lo dice esta motivación trasciende entre las personas, que puede ser a causa de una sola, donde la motivación no solo puede ser debido a la tarea a realizarse o lo que lograra con ello, sino su principal origen que se logra brindar ayuda o mejora a los demás, es decir esta motivación surgen en el deseo de lograr algo importante trascendental que no es solo el beneficio propio sino de todo el grupo (Rojas, 2019).

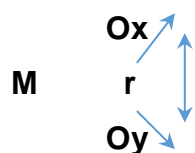
Finalmente se tiene como indicadores a la Autorrealización, son los logros conseguidos por los propios trabajadores en razón de sus propios objetivos profesionales. Otro indicador es el estar Satisfecho, en este caso con su trabajo donde se le brinda todas las oportunidades de crecimiento y de dar rollo profesional además de los múltiples beneficios.

METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio se desarrolló bajo **el tipo básica** que tiene como objetivo la obtención y aporte del conocimiento, siendo base para estudios más complejos (Hernández & Mendoza, 2018). De igual manera el estudio presenta un enfoque cuantitativo el cual se caracteriza porque mide las variables a través de la estadística y los elementos ordinales (Dzul, 2015).

Por otro lado, en el caso del diseño el estudio se presentó con el diseño no experimental de corte transversal, el cual se caracteriza porque no tiene la intención de modificar de forma intencionada las variables a investigar, sino que observa su comportamiento en su contexto natural en un lugar y tiempo que se ha determinado (Hernández & Mendoza, 2018) por lo mismo se sigue el diagrama siguiente:



Interpretando el diagrama tenemos:

M = Personal administrativo

Ox = Cultura Organizacional

Oy = Motivación Laboral

r = Relación entre variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Cultura organizacional

Definición conceptual: definida como el conjunto de creencias, valores, cultura motivación entre otros elementos que se desarrolla como unidad convirtiéndose en un elemento esencial para producir y compartir conocimientos, habilidades y destrezas que son el estímulo de los miembros de la institución u organización, generando una coordinación eficiente enfocada en el cumplimiento de los objetivos (De la Torre, 2017).

Definición operacional: En la primera variable, cultura organizacional se utilizó un cuestionario adaptado de la autora (Navarro Ore, 2018) que constan de 60 ítems, considerando 4 dimensiones: Implicación (15 ítems, con indicadores como

compromiso, toma de decisiones, información, impacto positivo, planificación continua, cooperación, pilares, trabajo organizado, autonomía, capacitación, competitividad), Consistencia (15 ítems, con indicadores como fundamento de palabra o ser consecuente, estilos de dirección, valores, código ético, desacuerdo, cultura, consenso, trabajo lineal, perspectiva común, coordinación e integración), Adaptabilidad (15 ítems, con indicadores como flexibilidad organizativa, resistencia al cambio, cooperación, opinión de clientes, fracaso, innovación, aprendizaje organizativo), Misión (15 ítems, con indicadores como orientación, estrategias, visión, metas, ambición, objetivos, progreso, éxito a largo plazo, perspectiva), , además, fue medido con una escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1); desacuerdo (2); ni acuerdo ni desacuerdo (3); acuerdo (4); muy de acuerdo (5), niveles y rangos respectivamente validados. (Matriz de operacionalización, ver anexo N°1).

Variable 2: Motivación laboral

Definición conceptual: es el desarrollo de acciones que se enfocan en el ímpetu, la gerencia y la duración que esta tenga para poder influenciar en la persona a conseguir una meta específica. Donde dicha motivación presenta elementos esenciales como el ímpetu, el compromiso y el esfuerzo (Rojas, 2019).

Definición operacional: Para determinar la segunda variable, motivación laboral se hizo uso de un cuestionario como herramienta de recopilación de información Adaptado de (Rojas O. , 2019) constituido por 25 ítems, considerando 3 dimensiones: Motivación intrínseca con 8 ítems e indicadores como necesidades satisfechas, oportunidades, reconocimiento. Motivación extrínseca con 9 ítems e indicadores como seguridad y estabilidad. Motivación trascendental con 8 ítems e indicadores como autorrealización y estar satisfecho, además, fue medido con una escala de Likert: Nunca (1); Pocas Veces (2); Algunas veces (3); Casi siempre (4) y Siempre (5), niveles y rangos respectivamente validados. (Matriz de operacionalización, ver anexo N°1).

3.3 Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

Población: es la asociación de individuos que presentan características similares donde representan un fenómeno d estudio o experimentan sus consecuencias,

ideales para el estudio (Hernández y Mendoza, 2018) por lo tanto, la población de la presente investigación se constituyó de 105 trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur de planta 2021.

$$N = 105$$

Criterios de inclusión y exclusión

Criterios de inclusión

Trabajadores que deseen participar en el estudio

Trabajadores de Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur de planta 2021

Trabajadores con más de un año laborando en la institución

Trabajadores contratados y nombrados

Criterios de exclusión

Trabajadores que no deseen participar en el estudio y no firmen el consentimiento informado

Trabajadores de Dirección de Redes Integradas de Salud de otras sucursales

Trabajadores con menos de un año laborando en la institución

Muestra: La muestra es una fracción de la población en la cual se procedió con la aplicación de la ecuación muestra para poblaciones finitas, desarrollada a continuación:

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

Donde:

N: Población (105)

Z: Nivel de confianza (95%: 1.96)

P: Probabilidad de éxito (0,5)

Q: Probabilidad de fracaso (0,5)

E: Error estándar (0,05)

Reemplazando:

$$n = \frac{105 \times 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}{(105 - 1) \times 0.05^2 + 1.96^2 (0.5 \times 0.5)}$$

n= 83 trabajadores de Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021

Muestreo: El muestreo utilizado en la presenta investigación fue el probabilístico aleatorio simple, a cuál se define por el hecho de que la muestra se selecciona de acuerdo a la probabilidad y cada participante tuvo la misma oportunidad de ser parte de la muestra. Por lo tanto, los participantes fueron seleccionados mediante un mecanismo de selección aleatoria hasta alcanzar la cantidad de muestra obtenida por la ecuación de muestreo o la ecuación de población finita. (Dzul, 2015).

Unidad de análisis: Trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el caso de la técnica en la recolección de datos en el presente estudio se hizo uso de la técnica de la encuesta la cual es una forma estructurada con un contexto cerrado o abierto que permite obtener una información en un tiempo determinado a través de la participación de una muestra de estudio y todo ello de una manera eficiente y rápida (Hernández et al., 2014).

Para la primera variable Cultura Organizacional se utilizó un cuestionario que constan de 60 ítems del autor (Navarro Ore, 2018) distribuidos en cuatro dimensiones: Implicación (15 ítems), Consistencia (15 ítems), Adaptabilidad (15 ítems), Misión (15 ítems) (Ficha técnica de Calidad de servicio, anexo 3).

Para medir la segunda variable motivación laboral se utilizó un cuestionario como herramienta de recopilación de datos de la autora (Rojas O. , 2019) constituido por 25 ítems distribuidos en tres dimensiones: Motivación intrínseca con 8 ítems, Motivación extrínseca con 9 ítems y Motivación trascendental con 8 ítems (Ficha técnica de Satisfacción del usuario, ver anexo 3).

En el caso de la validez de los instrumentos se procedió con el proceso de los juicios de expertos, en este caso tres jueces que, a partir de fundamentos

como pertinencia, relevancia y claridad, refirieron que los instrumentos son suficientes y aplicables (Instrumento de validación, anexo 04).

Tabla 1

Validez del instrumento por juicio de expertos

Expertos (Nombres y apellidos)	Pertinencia	Relevancia	Claridad	Condición
Dr. Carcausto Calla Wilfredo	SI	SI	SI	Aplicable
Mgtr. Tupa Quispe Juana	SI	SI	SI	Aplicable
Mgtr. Castro Sánchez Ernesto	SI	SI	SI	Aplicable

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, cabe mencionar que igualmente se procedió con la medición de la confiabilidad para ambas variables a través del Coeficiente de Alfa de Cronbach obteniendo resultados mayores a 0,7 para una mayor fiabilidad de los instrumentos, lo cual se hizo mediante una prueba piloto de 20 individuos donde se obtuvo para la variable cultura organizacional un Alfa de 0,957 y para la motivación laboral un alfa de 0,757 ambos resultados altamente confiables (Base de datos de confiabilidad, anexo 6).

Tabla 2

Confiabilidad variables cultura organizacional y motivación laboral

Variable	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Cultura organizacional	,957	60
Motivación laboral	,757	25

Fuente: Elaboración propia

3.5 Procedimientos:

Como primer paso se procederá al trámite para solicitar el permiso de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos a la autoridad competente de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur. Luego de ello se

procederá con la entrevista de los trabajadores contratados con el fin de explicarles los objetivos de estudio, de igual manera la aplicación del instrumento se hará presencial por pequeños grupos en un promedio de 5 a 7 trabajadores por día en un promedio de 30 minutos solo en días hábiles.

En el caso de la aplicación de los instrumentos se procederá con la encuesta utilizando y respetando las normas de bioseguridad establecidas por la pandemia, donde la persona que encuesta tendrá implementos como tapabocas, gorro, mandil además de haber desinfectado los lapiceros que el trabajador utilizará para evitar algún contagio.

Luego se procesará la información obtenida codificando las respuestas para la elaboración de la base de datos que será analizada descriptiva como inferencial a través de programas que se mencionan en el siguiente punto.

3.6 Método de análisis de datos: Al analizar los datos, luego de recibir las respuestas del instrumento utilizado, se hizo posible tabularlo en el programa Excel y procesarlo con el programa SPSS 25.0 para obtener tablas de frecuencia y gráficos de barra que ayudaron con la descripción y análisis de los resultados. En el caso de la comprobación de la hipótesis al ser una distribución no normal según la prueba de normalidad se aplicó la prueba estadística de la Rho de Spearman para comprobar las hipótesis de estudio.

3.7 Aspectos éticos: Este estudio respeta la veracidad de los resultados obtenidos, desarrolla las variables de cultura organizacional y motivación en el trabajo. Para ello, también se respetaron los valores impuestos en la institución y se respetó la ética en sus diversas modalidades: política, legal, de identidad, privacidad y otras, además de tomar en cuenta la normativa de investigación de la Universidad César Vallejo.

III. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 3

Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable cultura organizacional.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	21,7%
Regular	37	44,6%
Eficiente	28	33,7%
Total	83	100,0%

Se observó en los resultados de la tabla 3, que la cultura organizacional se percibe en un nivel regular con un predominio del 44,6% (37) en comparación al nivel eficiente que tiene un 33,7% (28) de igual manera se percibió una deficiencia con un 21,7% (18). (Figura de los resultados de la variable cultura organizacional, anexo N°07)

Tabla 4

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable cultura organizacional.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Implicación	Deficiente	15	18.1%
	Regular	45	54.2%
	Eficiente	23	27.7%
	Total	83	100.0%
Consistencia	Deficiente	17	20.5%
	Regular	37	44.6%
	Eficiente	29	34.9%
	Total	83	100.0%
Adaptabilidad	Deficiente	19	22.9%
	Regular	40	48.2%
	Eficiente	24	28.9%
	Total	83	100.0%
Misión	Deficiente	16	19.3%
	Regular	43	51.8%
	Eficiente	24	28.9%
	Total	83	100.0%

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 4 se tuvo que en la cultura organizacional el nivel regular tiene predominio en las dimensiones con un 54,2% (45) en implicación, un 44,6% (37) en consistencia, un 48,2% (40) en adaptabilidad, por último, un 51,8% (43) en misión. (Figura de los resultados por dimensiones de la variable cultura organizacional, anexo N°07)

Tabla 5

Frecuencia y porcentajes de los niveles de la variable motivación laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	16,9%
Medio	46	55,4%
Alto	23	27,7%
Total	83	100,0%

Se observó en los resultados de la tabla 5 respecto a la motivación laboral, que hay un predominio del nivel medio con un 55,4% (46), seguido de un nivel alto de motivación laboral en un 27,7% (23), asimismo se halló una baja motivación laboral según el 16,9% (14). (Figura de los resultados de la variable motivación laboral, anexo N°07)

Tabla 6

Distribución de frecuencia y porcentajes de las dimensiones de la variable motivación laboral.

Dimensiones	Niveles	Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Motivación intrínseca	Bajo	13	15.7%
	Medio	44	53.0%
	Alto	26	31.3%
	Total	83	100.0%
Motivación extrínseca	Bajo	10	12.0%
	Medio	42	50.6%
	Alto	31	37.3%
	Total	83	100.0%
Motivación transcendental	Bajo	18	21.7%
	Medio	41	49.4%
	Alto	24	28.9%
	Total	83	100.0%

De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 6 se observó que la motivación laboral se desarrolla en sus dimensiones en un nivel medio donde hay predominio con un 53,0% (44) en motivación intrínseca, un 50,6% (42) en motivación extrínseca, por último, un 49,4% (41) en motivación trascendental. (Figura de los resultados por dimensiones de la variable motivación laboral, anexo N°07)

Tabla 7*Prueba de normalidad*

	Motivación laboral (Agrupada)	Kolmogorov- Smirnov ^a		Shapiro-Wilk			
		Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional (Agrupada)	Deficiente	,628	14	,000	,614	14	,000
	Regular	,608	46	,000	,512	46	,000
	Eficiente	,521	23	,000	,541	23	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Se utilizó la prueba de kolmogorov para muestra mayores a 50 el cual presentó una significancia por debajo del 0.05 siendo no paramétrico por lo cual se usó la Rho de Spearman en la comprobación de las hipótesis.

4.2 Prueba de hipótesis**Hipótesis general**

Ho: No existe una relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Tabla 8*Prueba de correlación según Rho de Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral.*

			Cultura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1,000	,775**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,775**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		83	83	

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

En la tabla 8, apreciamos un valor de correlación de 0,775 y la significancia es de $0,000 < 0,01$, aceptándose la hipótesis alterna y se rechazándose la hipótesis

nula. Evidenciando que hay una relación considerable entre la cultura organizacional y la motivación laboral.

Hipótesis específica 1

Ho: No existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Tabla 9

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral.

			Implicación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Implicación	Coeficiente de correlación	1,000	,888**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,888**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

De los resultados obtenidos, se tiene que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0,888, así como un $p=0,000 < 0,01$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una relación considerable entre la dimensión implicación y la motivación laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: No existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Tabla 10

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral.

			Consistencia	Motivación laboral
Rho de Spearman	Consistencia	Coeficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

De los resultados obtenidos, se tiene que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0,682, así como un $p=0,000 < 0,01$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una relación considerable entre la dimensión consistencia y la motivación laboral.

Hipótesis específica 3

Ho: No existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Tabla 11

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral.

			Adaptabilidad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Adaptabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	,761**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

De los resultados obtenidos, se tiene que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0,761, así como un $p=0,000 < 0,01$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una relación considerable entre la dimensión adaptabilidad y la motivación laboral.

Hipótesis específica 4

Ho: No existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Ha: Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Tabla 12

Prueba de correlación según Spearman entre la cultura organizacional en su dimensión misión y la motivación laboral.

			Misión	Motivación laboral
Rho de Spearman	Misión	Coeficiente de correlación	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	83	83
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	83	83

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

De los resultados obtenidos, se tiene que el coeficiente de correlación según Rho de Spearman es de 0,783, así como un $p=0,000 < 0,01$, aceptándose la hipótesis alterna, determinando una relación considerable entre la dimensión misión y la motivación laboral.

IV. DISCUSIÓN

En el ámbito laboral, la motivación y la cultura organizacional son elementos esenciales para los trabajadores, los cuales desarrollan actitudes y conductas beneficiosas para la organización, así como podrían desarrollar conductas negativas dependiendo de la naturaleza de sus orígenes, siendo así que el propósito de la investigación fue determinar cómo la cultura de la organización se asocia con la motivación de los trabajadores de las Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

De dicha observación se llegó a evidenciar que la cultura en la organización guarda una asociación con la motivación del trabajador asimismo la cultura en cuestión se desarrolló según resultados en un nivel regular al igual que la motivación de los trabajadores donde la mayoría presento una motivación media de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Lo que se compara con el estudio de Díaz Tocas (2017) en donde se halló que la cultura y la motivación laboral se correlacionan de manera positiva, lo que se asemeja a lo obtenido por Cayo Cayo Rivas (2017) quien encontró una relación directa entre las mismas variables con una correlación moderada y positiva. Coincidiendo con Hidalgo Rivas (2017) el cual tuvo el propósito de conocer como la cultura en el trabajo se asocia con el nivel de motivación laboral, donde hallo que dichas variables presentan una relación significativa.

Lo que concuerda con los resultados de la presente investigación donde la cultura organizacional se presenta en un nivel regular reflejándose en el nivel regular de motivación del trabajador con los cual se demuestra que existe una relación proporcional y directa, es decir a una mejor cultura organizacional habrá una mejor motivación laboral.

Cabe decir que la primera es el conjunto de creencias, valores, cultura motivación entre otros elementos que se desarrolla como unidad convirtiéndose en un factor clave en el intercambio de conocimientos, habilidades y destrezas que son el estímulo de los miembros de la institución u organización, generando una coordinación eficiente enfocada en el cumplimientos de los objetivos (De la Torre, 2017) y la motivación laboral es el desarrollo de acciones que se enfocan

en el ímpetu, la gerencia y la duración que esta tenga para poder influenciar en la persona a conseguir una meta específica. Donde dicha motivación presenta elementos esenciales como el ímpetu, el compromiso y el esfuerzo (Rojas, 2019)

Es por ello que se puede decir que la cultura de la organización es un conglomerado de situaciones y condiciones que son parte de la naturaleza de la organización de sus objetivos y metas además de las actitudes conductas de sus trabajadores, es por ello que esta cultura y de acuerdo a los resultados se relaciona con la motivación laboral, esto debido a que la motivación depende de muchos factores siendo esta laboral depende de condiciones que el trabajo brinda siendo una de las principales la cultura organizacional la cual le brinda esos matices que la motivación necesita para generarse en el trabajador.

Lo que también se presentó en el estudio de Puma (2020) en donde se obtuvo que la motivación se relaciona de manera directa y positiva con el compromiso organizacional, similar al estudio de Cadena (2019) en Ecuador que como propósito tuvo el poder definir el nivel de la motivación en el trabajo, en donde se pudo obtener que la mayoría de la muestra tiene una preparación de especialidad y solo una minoría tiene títulos, relacionado ello con una motivación laboral media, donde dichos resultados también concuerdan con el presente estudio donde la motivación se presentó en un nivel regular en razón de la cultura organizacional.

De igual manera se encontró respecto al primer objetivo específico que la dimensión implicación se asocia de manera directa con el nivel de motivación de los trabajadores, de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021, lo que se contrasta con los obtenidos por Herrera, et. al. (2017) en Colombia que tuvo el propósito de identificar aquellos elementos que incrementan los niveles de la motivación laboral, así como el desempeño laboral. Donde se encontró que es esencial que se motive a los trabajadores como parte del crecimiento de la organización, por lo que también se halló trabajadores que no presentaban motivación siendo necesaria una intervención para mejorar el clima de la organización en relación a la motivación y calidad de vida en el trabajo, similar al caso de Zans (2017) en Nicaragua que encontró que las variables de estudio se relacionan significativamente encontrando un nivel medio en la euforia y

entusiasmo como los más resaltantes, es por ello que una mejora significativa entre el clima organizacional influirá en un mejor nivel del desempeño laboral.

Siendo un punto importante y concordante con la presente investigación donde vemos que existen elementos esenciales en la cultura organizacional que con claves para la motivación de los trabajadores como la implicancia organizacional donde se menciona que cuando las organizaciones brindan poder a sus trabajadores y se asocian en grupos que se prepararon considerando las capacidades de en todas las escalas, se genera un compromiso con su trabajo porque se siente elementos esenciales para su organización. Donde están conscientes de que su trabajo puede afectar el desarrollo de la organización, pero también saben que sus acciones son parte de los logros de la empresa (Bastidas, 2018).

Es decir, un trabajador implicado es aquel que está consciente de su importancia dentro de la organización por ende tendrá una motivación mayor, ejerciendo un desempeño productivo proactivo, que genera ganancias tanto para él como para su organización, es por ello y por los resultados que se observa una relación consistente.

Otro de los objetivos planteados permitió conocer que la dimensión consistencia se relaciona directamente con la motivación laboral, lo que también encontró en el estudio de Navarro Ore (2018), donde tuvo el objetivo de indagar sobre la asociación entre la cultura de la organización con el desempeño laboral, pudiendo hallar que la gran parte de la muestra percibe que la cultura organizacional se presenta en un nivel regular asociado con el nivel medio en el desempeño de los trabajadores es por ello que se evidenció una relación significativa entre las variables de estudio, lo que es concordante con los obtenido en la investigación presente en donde también se encontró una relación directa entre la consistencia de la cultura organizacional y la motivación laboral.

Lo que también se observa es que la motivación se ve condicionada por varios aspectos propios de una buena organización que presenta una adecuada cultura enfocada en el beneficio no solo institucional sino de sus trabajadores, con mayor consistencia en los procesos, cabe mencionar que este aspecto en las investigaciones y estudios refieren que las instituciones que más tienen éxito

son las que tienen un mayor compromiso entre sus filas, mayor integración es decir son consistentes.

Es así que los individuos dentro de una organización se caracterizan por tener valores que son instruidos por líderes mediante acuerdos y acciones coordinadas dentro de la organización con una meta u objetivo específico. Es por ello que las grandes empresas tienen una cultura marcada que las representa reflejada en las actitudes de todos sus trabajadores. Lo que produce una consistencia y estabilidad dentro de la organización que es la satisfacción de todos sus integrantes en una visión compartida (Vázquez et al., 2014).

Asimismo parte de los objetivos permitió encontrar que la dimensión adaptabilidad se asocia de manera directa con la motivación laboral, siendo un resultado similar al obtenido por Torre (2019) en Ecuador quien presentó su trabajo teniendo como propósito identificar como la cultura de la organización influye en la motivación de los trabajadores, encontrándose que las variables antes mencionadas se relacionan de manera directa, con coeficiente del 0,659, evidenciando que la cultura en la organización se asocia significativamente con la motivación en el trabajo. Lo que fue esencial para el desarrollo institucional esto debido que el compromiso y la identificación en el trabajador son alta a media, permitiéndole una mayor adaptabilidad en los procesos.

Lo que guarda relación con los resultados que el estudio presento donde la adaptabilidad es un elemento que se asocia significativamente con la motivación de los trabajadores, además el aspecto de la adaptabilidad del trabajador le permite desarrollarse en cualquier circunstancia y exigencia es por ello que se menciona que las organizaciones que presenta integridad generan situaciones que modifican y fomentan la adaptabilidad en nuevos ambientes, respondiendo a una exigencia del exterior, sin embargo las que más se desarrollan son las que han tenido errores con sus consumidores y han aprendido de ello asumiendo riesgos, mejorando cada día en función de cumplir con las necesidades de sus clientes, generando mayores ingresos así como egresos, en función del cumplimiento de objetivos (Goyzueía, 2013).

Asimismo, se conoce que la habilidad de adaptación de la persona le permite desarrollarse en cualquier contexto, es por ello que dentro del trabajo le

permite afrontar diversas situaciones y poder buscar las soluciones al tema, lo cual genera una sensación de bienestar lo que implica que el trabajador estará más adepto a sus labores y con ello poder generar una mayor motivación en su trabajo ya que obtendrán mejores resultados en sus labores.

Finalmente se encontró que la misión dentro de lo que es la cultura organizacional, se asocia de manera directa con la motivación de los trabajadores, al respecto en el estudio de Villegas (2017) en Venezuela donde el nivel de la cultura fue regular en su mayoría, así como en la misión de la organización, se evidencio que la cultura de la organización en su mayoría con elementos como la consistencia la misión y visión fue regular lo que se relacionó de manera directa con la satisfacción en el trabajo lo que se relaciona con los resultados obtenidos en el presente caso con el elemento de la misión, cabe mencionar que la misión es el elemento que tiene una posición especial dentro del desarrollo organizacional, es por ello que aquella que no sepa cuál es su misión en su mayoría termina en caminos imprevistos hasta en el fracaso (Cayo Rivas, 2017)

Porque aquellas organizaciones que tiene las metas claras y su misión definida, tienen un mayor éxito, donde definen sus límites y estrategias enfocadas en los objetivos además de tener una visión de los que pretenden lograr en el futuro como organización (Akob et al., 2020).

Como podemos observar los componentes de la cultura organizacional se relacionan con la motivación de los trabajadores, lo cual es esencial como se ha visto en diversas investigaciones donde hay un mejor resultado más productivo en aquellos elementos donde la motivación es alta, es por ello que las condiciones que determinan este nivel como la cultura organizacional se deben desarrollar de manera óptima, más aún si se trae de instituciones que representan la salud de la población.

V. CONCLUSIONES

Primera

Se determinó que la cultura organizacional se asocia directamente con la motivación laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.775, significativa al 0.000. Asimismo, se observó que la cultura organizacional se percibe en un nivel regular con un predominio del 44,6% (37) en comparación al nivel eficiente que tiene un 33,7% (28) de igual manera se percibió una deficiencia con un 21,7% (18). En el caso de la motivación se obtuvo que hay un predominio del nivel medio con un 55,4% (46), seguido de un nivel alto de motivación laboral en un 27,7% (23), asimismo se halló una baja motivación laboral según el 16,9% (14).

Segunda

Se determinó que la dimensión implicación se asocia directamente con la motivación laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.888, significativa al 0.000. Asimismo, se halló que la implicación en la cultura organizacional se presentó según el 54.2% en un nivel regular, según el 27.7% en un nivel eficiente y según el 18.1% refiere que la implicación se desarrolla en un nivel deficiente.

Tercera

Se determinó que la dimensión consistencia se asocia directamente con la motivación laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.682, significativa al 0.000. Asimismo, se halló que la consistencia en la cultura organizacional se presentó según el 44.6% en un nivel regular, según el 34.9% en un nivel eficiente y según el 20.5% refiere que la consistencia se desarrolla en un nivel deficiente.

Cuarta

Se determinó que la dimensión adaptabilidad se asocia directamente con la motivación laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.761, significativa al 0.000. Asimismo, se halló que la adaptabilidad en la cultura organizacional se presentó según el 48.2% en un nivel regular, según el 28.9% en un nivel eficiente y según el 22.9% refiere que la adaptabilidad se desarrolla en un nivel deficiente.

Quinta

Se determinó que la dimensión misión se asocia directamente con la motivación laboral, de acuerdo al coeficiente de correlación de 0.783, significativo al 0.000. Asimismo, se halló que la misión en la cultura organizacional se presentó según el 51.8% en un nivel regular, según el 28.9% en un nivel eficiente y según el 19.3% refiere que la misión se desarrolla en un nivel deficiente.

VI. RECOMENDACIONES

Primera

Se ha demostrado que la cultura organizacional se asocia directamente con la motivación laboral, para que la cultura organizacional mejore, se debe evaluar constantemente este elemento con el aporte de los trabajadores ya que ellos la experimentan a diario dicha cultura, asimismo se sugiere a la dirección de la institución considerar realizar reuniones con todos los trabajadores para que ellos puedan expresar sus necesidades en cuanto a su trabajo además de aportar con ideas en la mejora de los procesos, lo que generará más confianza en ellos y por ende una mayor motivación laboral.

Segunda

En lo que respecta la dimensión implicación la cual se asocia directamente con la motivación laboral, se sugiere a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, fomentar entre los trabajadores la realización de proyectos de mejora para la institución, donde se impliquen en el desarrollo y crecimiento institucional y se sientan parte de ello, con lo cual sentirá una mayor motivación por el simple hecho de aportar a los logros institucionales.

Tercera

Asimismo, se encontró que la dimensión consistencia se asocia directamente con la motivación laboral siendo en su mayoría de niveles regulares, es por ello que se sugiere a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Desarrollar planes de retroalimentación en donde participen todos los colaboradores, con la intención de fortalecer y promover los elementos de la cultura organizacional, lo cual permitirá un crecimiento sostenido tanto para el trabajador como para institución

Cuarta

En lo que refiere a la dimensión adaptabilidad se encontró que se asocia directamente con la motivación laboral, es por ello que se sugiere a los trabajadores Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, seguir especializándose en su rama, con el fin de que obtengan mejores conocimientos

y destrezas que le permitan adaptarse a las nuevas exigencias, que surgen en los sistemas de salud, lo que también influenciara en sus niveles de motivación laboral, ya que el atender un desarrollo profesional cumplen con algunas de sus necesidades y se sienten más capaces y por ende acorde a ello sentirá una mayor motivación en su trabajo.

Quinta

En lo que refiere a la dimensión misión se encontró que se asocia directamente con la motivación laboral, es por ello que se sugiere a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, Establecer un plan de incentivos no económicos, en donde la persona pueda sentir que valoran su esfuerzo. Como es el caso de felicitar al colaborador frente a sus compañeros al momento en que realiza un buen desempeño o alcanzan sus metas, lo que también motiva a los otros en un contexto de competitividad. Asimismo, permite que la persona pueda satisfacer sus necesidades personales y así aumente su motivación en el trabajo. Lo que incrementara lo niveles de calidad en el desempeño de sus funciones en la organización.

Sexta

Asimismo, se sugiere al ámbito académico que realicen investigaciones comparativas como el caso de una empresa privada y una estatal para observar las diferencias de la cultura organizacional, además de la motivación del trabajador, en ellas, y con ello aportar en la mejora de los procesos compartiendo la experiencia.

REFERENCIAS

- Aais, M. y Pattiruhu, J. (2020). *Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(8). <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202026061031735.page>
- Akob, M., Arianty, R. y Putra, A. (2020). *The mediating role of distribution Kahns engagement: An empirical evidence of salesforce in Indonesia*. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(2). doi: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no2.249>
- Arif, M., Setiawan, M. y Yuniarinto, A. (2020). *The influence of transactional leadership style and work culture on work performance mediated by work motivation*. Jurnal Aplikasi Manajemen, 18(3). <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/1956>
- Asbari, M., Purwanto, A., Ong, F., Mustikasiwi, A., Maesaroh, S., Mustofa, M. y Andriyani, Y. (2020). *Impact of Hard Skills, Soft Skills and Organizational Culture: Lecturer Innovation Competencies as Mediating*. EduPsyCouns: Journal of Education Psychology and Counseling, 2(1). <https://ummaspul.e-journal.id/Edupsycouns/article/view/419>
- Bastidas, V. (2018). *La estructura organizacional y su relación con la calidad de servicio en centros de educación inicial. Caso: Centro de Educación Inicial Martín Lutero de Quito*. Universidad Andina Simón Bolívar. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6233/1/T2664-MAE-Bastidas-La%20estructura.pdf>
- Cadena, N. (2019). *Análisis de los factores que influyen sobre la motivación laboral en los empleados de la fundación FASINARM*. Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. <http://201.159.223.180/bitstream/3317/12116/1/T-UCSG-POS-MAE-225.pdf>
- Cayo Rivas, V. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de la dirección general de medicamentos insumos y drogas-2017*. Tesis para optar el grado académico de: maestra en gestión de los servicios de la salud, Universidad Cesar Vallejo. <https://docplayer.es/95982734-Cultura->

organizacional-y-motivacion-laboral-de-la-direccion-general-de-
medicamentos-insumos-y-drogas-2017.html

- Chidambaranathan, K. y Rani, S. (2015). *Knowledge management and organizational culture in highereducational libraries in Qatar: An empirical study*. Library & Information Science Research, 37(1). de 9 de 2021, de https://www.academia.edu/15671431/Knowledge_Management_and_Organizational_Culture_in_Higher_Educational_libraries_in_Qatar_An_Empirical_Study._doi_10.1016_j.lisr.2015.11.002
- Cho, Y. (2020). *Exploring Determinants of Performance Indicator and Customer Satisfaction of Accommodation Sharing*. Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(3). doi: <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no3.201>
- Cjuiro, R. y Loayza, L. (2019). *Factores de la cultura organizacional*. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2654>
- Cubas, N. (2016). *La motivación y su influencia en el rendimiento laboral del personal en la I.E- ADEU Deportivo SAC- Chiclayo*. Universidad Señor de Sipan. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/4366/Cubas%20Medina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De la Torre, L. (2017). *Cultura organizacional y la relación con el desempeño laboral en los trabajadores de la Oficina de Desarrollo Técnico de la Biblioteca Nacional del Peru 2016*. Universidad San Ignacio de Loyola. http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/2878/1/2017_De-la-Torre_Cultura-organizacional.pdf
- Díaz Tocas, L. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la mujer*. Lima, 2017. Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/21652/D%C3%ADaz_TLM.pdf?sequence=1
- Dzul, M. (2015). *Aplicación básica de los métodos científicos*. Universidad autónoma del estado de hidalgo. https://www.uaeh.edu.mx/docencia/VI_Presentaciones/licenciatura_en_mercadotecnia/fundamentos_de_metodologia_investigacion/PRES38.pdf

- Fariás, G. (2017). *Motivación laboral en los nuevos colaboradores de una consultora de Lima, 2017*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. <http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1667/TRAB.SUF.PROF.%20GRECIA%20FIORELA%20FAR%c3%8dAS%20ESTRADA.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Fernández, A. (2018). *Estrategias para mejorar la motivación laboral en un instituto técnico superior, Lima - 2018*. Universidad Norbert Wiener. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2483/TESES%20Fernandez%20Augusto.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Firmansyah, A., Maupa, H. y Taba, I. (2020). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment, and Work Discipline On Employees' Performance Of Samsat Office Makassar*. HJBS, 2(2). <https://scholar.archive.org/work/s3uv7frb4nbe7ggxnndoha4wxq/access/wayback/https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/HJBS/article/download/336/250>
- García, V. (2017). *Desarrollo de un Modelo de Diagnóstico de Cultura Organizacional*. Perspectivas, 39(1). http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332017000100004
- Geneviève, S., Vallerand, R., Ménard, J. y Peterson, C. (2020). *Job resources and burnout: Work motivation as a moderator*. Stress & Health, 36(4). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/smi.2939>
- Gordon, J. (1996). *Comportamiento Organizacional* (5 ed.). Mexico: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Goyzueía, S. (2013). *Modelo de gestión para las empresas familiares con perspectivas de crecimiento y sostenibilidad*. PERSPECTIVAS, 31(87). <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425941261003.pdf>
- Hanif, M., Hussain, A. y Asad, M. (2020). *The Impact of Mission and Involvement on Employees' Performance in Hotel Sector of Pakistan*. Sir Syed Journal of Education & Social Research, 3(1). https://www.researchgate.net/publication/340825026_The_Impact_of_Mission_and_Involvement_on_Employees'_Performance_in_Hotel_Sector_of_Pakistan

- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Ciudad de México, México: Mc Graw Hill Education
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de Investigación* (6 ed.). México D.F. Mc Graw-Hill Interamericana.
- Herrera, L., Naranjo, P., Betancur, L. y Hurtado, L. (2017). *Factores que determinan la Motivación Laboral en empleados del Sector Público del municipio de Medellín y municipio de La Estrella*. Revista CIES, 8(1). <https://www.escolme.edu.co/revista/index.php/cies/article/view/109>
- Hidalgo Rivas, J. (2017). *La cultura organizacional y la motivación laboral en los trabajadores de la gerencia central de normativa del servicio de administración tributaria, Lima 2017*. tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_f5a7d1d42b51aca7d54532ea86e21516
- Kreitner, R. y Kinicki, A. (1997). *Comportamiento de las organizaciones* (3 ed.). Madrid, España: McGraw-Hill Interamericana.
- Lozano Valdivia, D. (2020). *Estrategia de fortalecimiento y mejora de la cultura organizacional de un Hospital Público, Huánuco- 2018*. Gaceta Científica, 6(4). <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/gacien/article/view/977>
- Maharani, M., Maupa, H., & Aswan, A. (2020). *Knowledge management and entrepreneurship aspects of performance through competitive advantage of smes in Makassar*. Hasanuddin, 3(1). <https://feb.unhas.ac.id/jurnal/index.php/hjabe/article/view/294>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado*. Horiz. Med., 17(4). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-558X2017000400008
- Maryati, T., Astuti, R. y Udin, U. (2019). *The Effect of Spiritual Leadership and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Job Satisfaction*. International Journal of Innovation, Creativity, and Change, 9(3). <https://www.semanticscholar.org/paper/The-Effect-of-Spiritual-Leadership-and-Culture-on-Tri-Maryatia/ff00425c50b20a81fec78e2aae314a68576e5597>

- Navarro Ore, D. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño laboral del personal de la Municipalidad de la Perla, Callao 2018*. Tesis para optar el grado académico de: Maestro en Gestión Pública, Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24128/Navarro_OAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Odiakaose, H. (2018). *Organisational Culture and Dynamics*. International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), 6(1).
<https://www.ijssrm.in/index.php/ijssrm/article/download/1237/1096/2136>
- Pozo Morales, I. (2020). *Estrategias de motivación laboral para las empresas de telefonía celular del Cantón la Libertad, Provincia de Santa Elena año 2020*. Tesis de titulación, Universidad Estatal Península de Santa Elena.
<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6161/1/UPSE-TAE-2021-0069.pdf>
- Puma, M. (2020). *La motivación laboral y el compromiso organizacional*. *Ciencia y desarrollo*, 23(3).
<http://revistas.uap.edu.pe/ojs/index.php/CYD/article/view/2141>
- Rahmadani, F. y Hanum, F. (2019). *Organizational Culture*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 511. <https://www.atlantispress.com/article/125949878.pdf>
- Robbins, S. y Judge, T. (2013). *Organizational behavior* (15 ed.). Estados Unidos: Prentice Hall, INC.
- Rojas, O. (2019). *Motivación y desempeño laboral de los profesionales de enfermería del servicio de neonatología del Hospital Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2018*. Tesis para optar el grado académico: Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud, Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/29757/Rojas_ROC.pdf?sequence=1
- Rozi, A. y Sunarsi, D. (2019). *The Influence of Motivation and Work Experience on Employee Performance at PT. Yamaha Saka Motor in South Tangerang*. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 5(2).
<https://ojs.unm.ac.id/jo/article/view/13378/7835>

- Sadegh, S., Chu, M., Rozario, S. y Slade, B. (2020). *Knowledge-based dynamic capabilities and knowledge worker productivity in professional service firms the moderating role of organizational culture*. Knowledge Management Research & Practice, 1(1). doi: <https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1794992>
- Sáez, F. (2015). *Motivación intrínseca*. Getting Things Done - GTD. <https://facilethings.com/blog/es/intrinsic-motivation>
- Shkoler, O. y Kimura, T. (2020). *How Does Work Motivation Impact Employees' Investment at Work and Their Job Engagement? A Moderated-Moderation Perspective Through an International Lens*. Frontiers in Psychology (11). <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2020.00038/full>
- Silva, D., Méndez, P. y Cortes, F. (2020). *La importancia del clima y cultura organizacional para la atención en instituciones de salud en instituciones de salud*. Revista Universidad y Sociedad, 12(1). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>
- Surichaqui Vivanco, L. (2020). *Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú*. Guacamaya. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/212/2121146010/2121146010.pdf>
- Torre, B. (2019). *Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018*. Ecuador. https://www.lareferencia.info/vufind/Record/PE_785357e79c084c605b63239bd884990b
- Universidad de Alicante. (2010). *Asignatura: Psicología criminal (10274) Tema 7. El individuo y la motivación delictiva*. Psicología criminal, Universidad de Alicante, España. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/3752/43/TEMA%207%20Psicologia%20Criminal.pdf>
- Vázquez, S., Bernal, J. y Liesa, M. (2014). *La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa*. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 12(5), 79-97. <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>

- Villegas, C. (2017). *Impacto de la cultura organizacional sobre la satisfacción laboral. Caso empresa farmacéutica ubicada en Guacara estado Carabobo. Maestría en administración del trabajo y relaciones laborales.* Universidad de Carabobo. <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4319/cvillegas.pdf?sequence=1>
- Yanac, J. (2017). *La motivación organizacional y el rendimiento laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Huaura periodo 2017.* Tesis para optar el grado académico: maestra en gestión de los servicios de la salud, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/658/TFCE-01-13.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Zans, A. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016.* Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Anexos

Anexo 01: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura organizacional	Considerada como un factor crítico en el fomento e intercambio de conocimientos, reconociendo que las habilidades y la adquisición de conocimientos son compatibles por la interacción y el estímulo de miembros de la organización y el apoyo, colaboración, coordinación, y confianza para facilitar su intercambio (De la Torre, 2017)	Es el conjunto de condiciones y procesos que se desarrollan en la vida laboral, le cual será medido a través de un cuestionario de 60 ítems.	Implicación	Compromiso Toma de decisiones Información Impacto positivo Planificación continua Cooperación Pilares Trabajo organizado Autonomía Capacitación Competitividad	Ordinal
			Consistencia	Fundamento de palabra o ser consecuente Estilos de dirección Valores Código ético Desacuerdo Cultura Consenso Trabajo lineal Perspectiva común Coordinación e integración	
			Adaptabilidad	Flexibilidad organizativa Resistencia al cambio Cooperación Opinión de clientes Fracaso Innovación Aprendizaje organizativo	
			Misión	Orientación Estrategias Visión Metas Ambición	

				Objetivos Progreso Éxito a largo plazo Perspectiva	
Variable 1 Motivación laboral	La motivación es aquella fuerza que induce a un individuo a proceder de cierto modo o que origina, como mínimo una determinada postura, a un comportamiento específico.	Es el impulso que presenta el trabajador para realizar sus labores, el cual será medido a través de un cuestionario de 15 ítems.	Motivación intrínseca	Necesidades satisfechas Oportunidades Reconocimiento	Ordinal
			Motivación extrínseca	Seguridad Estabilidad	
			Motivación trascendental	Autorrealización Satisfecho	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Título de investigación: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE Dirección de Redes Integradas de Salud LIMA SUR 2021				
Problema	Objetivos	Hipótesis	variables	Metodología
<p>Problema general ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021?</p> <p>Problemas específicos 1. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021? 2. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021?</p>	<p>Objetivo general Determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021;</p> <p>Objetivos específicos 1. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021; 2. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021;</p>	<p>Hipótesis general Existe una relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021;</p> <p>Hipótesis específicas 1. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión implicación y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021; 2. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión consistencia y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021;</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional Dimensiones Implicación Consistencia Adaptabilidad Misión</p> <p>Variable 2: Motivación laboral Dimensiones Motivación intrínseca Motivación extrínseca Motivación trascendental</p>	<p>Tipo: básica Nivel: Descriptivo correlacional Enfoque: Cuantitativo Diseño: no experimental de corte transversal</p> <p>Población: 105 trabajadores Muestra: 83 trabajadores</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

<p>3. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021? Y</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021?</p>	<p>3. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021. Y</p> <p>4. Identificar qué relación existe entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.</p>	<p>3. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión adaptabilidad y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021. Y</p> <p>4. Existe una relación directa entre la cultura organizacional en su dimensión Misión y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.</p>		
--	--	--	--	--

Anexo 03: Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario de la Variable 1

CULTURA ORGANIZACIONAL

Totalmente en desacuerdo (1)

Desacuerdo (2)

Ni acuerdo ni desacuerdo (3)

Acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5)

Nº		1	2	3	4	5
IMPLICACIÓN						
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo					
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita para cualquier proceso					
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo					
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.					
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos					
7	Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo.					
8	Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.					
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares en la institución.					
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos en la institución					
11	La autoridad de la institución se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.					
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente en la institución.					
13	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros					
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en la institución.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					
CONSISTENCIA						
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas en la institución.					
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos en la institución					

19	Ignorar los valores esenciales te ocasionará problemas como personal de la institución.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	En la institución cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22	Crees que la institución tiene una cultura “fuerte”.					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles en la institución.					
24	A menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas en la institución.					
26	La manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común en la institución.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización en la institución.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización en la institución.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución.					
ADAPTABILIDAD						
31	La forma que tienes de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de la institución cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno en la institución					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios en la institución.					
40	Puede apreciar el contacto directo de los empleados con los usuarios.					
41	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					
42	Toma riesgos e innovar son fomentados y recompensados.					
43	Muchas ideas “se pierden por el camino”.*					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano en la institución.					
45	Nos aseguramos que “la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda” como personal de la institución.					
MISIÓN						
46	La institución tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	La estrategia de la institución sirve de ejemplo a otras organizaciones.					

48	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir en la institución.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas en la institución.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar en la institución.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Se comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Se tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo en la institución.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	La visión genera entusiasmo y motivación entre miembros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo en la institución.					

Ficha técnica de variable Cultura Organizacional

Nombre: Cuestionario de cultura organizacional

Autor: (Navarro Ore, 2018)

Procedencia: Perú

Objetivo: Medir el nivel de la cultura organizacional

Dato demográfico: trabajadores

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 30 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 60 ítems.

Nivel de escala calificación:

Totalmente en desacuerdo (1)

Desacuerdo (2)

Ni acuerdo ni desacuerdo (3)

Acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5)

Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Malo	Regular	Bueno
Cultura Organizacional	(60-139)	(140-219)	(220-300)
IMPLICACIÓN	(15-34)	(35-54)	(55-75)
CONSISTENCIA	(15-34)	(35-54)	(55-75)
ADAPTABILIDAD	(15-34)	(35-54)	(55-75)
MISIÓN	(15-34)	(35-54)	(55-75)

Variable 2: Motivación laboral

5 Siempre

4 Casi siempre

3 Algunas veces

2 Pocas veces

1 Nunca

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
Motivación intrínseca						
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas					
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted					
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional					
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de crecimiento profesional					
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.					
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.					
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.					
8	Reconocen el trabajo que usted desempeña					
Motivación extrínseca						
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo					
10	Se siente seguro en mi empleo					
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente					
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados					
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad					
14	En la institución se practica el ascenso por meritocracia					
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia					
16	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado					
17	La institución respeta todos sus derechos laborales					
Motivación trascendental						
18	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución					
19	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo					
20	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución					
21	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos					
22	Se siente satisfecho con las herramientas que le brinda en la institución para sus labores					
23	Se siente identificado con los objetivos de la institución					
24	Fuera de la institución suele hablar de ella con familiares y amigos					
25	Considera que la institución busca hacer crecer a sus trabajadores tanto profesional como personalmente.					

Ficha técnica de variable motivación laboral

Nombre: Cuestionario de la motivación laboral

Autor: (Rojas O. , 2019)

Procedencia: Perú

Objetivo: Medir el nivel de la motivación laboral

Dato demográfico: Trabajadores

Administración: Individual, colectivo

Duración: Aproximadamente de 35 minutos.

Estructura: La encuesta consta de 25 ítems.

Nivel de escala calificación:

Nunca (1)

Pocas Veces (2)

Algunas veces (3)

Casi siempre (4)

Siempre (5)

Tabla de rangos y puntajes o baremos

Variable y dimensiones /Niveles	Deficiente	Regular	Eficiente
Motivación laboral	(25-57)	(58-91)	(92-125)
Motivación intrínseca	(8-18)	(19-29)	(30-40)
Motivación extrínseca	(9-20)	(21-32)	(33-45)
Motivación trascendental	(8-18)	(19-29)	(30-40)

Anexo 04: Instrumentos de Validación

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la cultura organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Implicación								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo	✓		✓		✓		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	✓		✓		✓		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita para cualquier proceso	✓		✓		✓		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo	✓		✓		✓		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	✓		✓		✓		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos	✓		✓		✓		
7	Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo.	✓		✓		✓		
8	Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	✓		✓		✓		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares en la institución.	✓		✓		✓		
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos en la institución	✓		✓		✓		
11	La autoridad de la institución se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	✓		✓		✓		
12	Las capacidades del "banquillo" (los futuros líderes en el grupo) se mejoran constantemente en la institución.	✓		✓		✓		

13	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros	✓		✓		✓		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en la institución.	✓		✓		✓		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Consistencia		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.	✓		✓		✓		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas en la institución.	✓		✓		✓		
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos en la institución	✓		✓		✓		
19	Ignorar los valores esenciales te ocasionará problemas como personal de la institución.	✓		✓		✓		
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	✓		✓		✓		
21	En la institución cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	✓		✓		✓		
22	Crees que la institución tiene una cultura "fuerte".	✓		✓		✓		
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles en la institución.	✓		✓		✓		
24	A menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	✓		✓		✓		
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas en la institución.	✓		✓		✓		
26	La manera de trabajar es consistente y predecible.	✓		✓		✓		

27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común en la institución.	✓		✓		✓		
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización en la institución.	✓		✓		✓		
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización en la institución	✓		✓		✓		
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Adaptabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
31	La forma que tienes de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	✓		✓		✓		
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	✓		✓		✓		
33	Adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	✓		✓		✓		
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	✓		✓		✓		
35	Los diferentes grupos de la institución cooperan a menudo para introducir cambios.	✓		✓		✓		
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.	✓		✓		✓		
37	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.	✓		✓		✓		
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno en la institución	✓		✓		✓		
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios en la institución.	✓		✓		✓		
40	Puede apreciar el contacto directo de los empleados con los usuarios.	✓		✓		✓		

41	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	✓		✓		✓		
42	Toma riesgos e innovar son fomentados y recompensados.	✓		✓		✓		
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".*	✓		✓		✓		
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano en la institución.	✓		✓		✓		
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda" como personal de la institución.	✓		✓		✓		
Dimensión 4: Misión		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
46	La institución tiene un proyecto y una orientación largo plazo.	✓		✓		✓		
47	La estrategia de la institución sirve de ejemplo a otras organizaciones.	✓		✓		✓		
48	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	✓		✓		✓		
49	La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.	✓		✓		✓		
50	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	✓		✓		✓		
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir en la institución.	✓		✓		✓		
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas en la institución.	✓		✓		✓		
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar en la institución.	✓		✓		✓		
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	✓		✓		✓		
55	Se comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	✓		✓		✓		
56	Se tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	✓		✓		✓		
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo en la institución.	✓		✓		✓		
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	✓		✓		✓		
59	La visión genera entusiasmo y motivación entre miembros.	✓		✓		✓		

60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo en la institución.	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **Tiene suficiencia**

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mgtr. Juana Litz Tupa Quispe**

DNI: 23839591

Especialidad del validador: **Docente temático**

Lima, 02 de Noviembre de 2021.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Juana Litz Tupa Quispe

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas	✓		✓		✓		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted	✓		✓		✓		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional	✓		✓		✓		
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de crecimiento profesional	✓		✓		✓		
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	✓		✓		✓		
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	✓		✓		✓		
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	✓		✓		✓		
8	Reconocen el trabajo que usted desempeña	✓		✓		✓		
Dimensión 2: Motivación extrínseca		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo	✓		✓		✓		
10	Se siente seguro en mi empleo	✓		✓		✓		
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente	✓		✓		✓		
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados	✓		✓		✓		
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad	✓		✓		✓		
14	En la institución se practica el ascenso por meritocracia	✓		✓		✓		
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia	✓		✓		✓		
16	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado	✓		✓		✓		
17	La institución respeta todos sus derechos laborales	✓		✓		✓		
Dimensión 3: Motivación trascendental		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
18	Cree que trabajando duro tiene la posibilidad de progresar en la Institución	✓		✓		✓		
19	Voy a trabajar porque elegí hacerlo para obtener lo que deseo	✓		✓		✓		
20	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución	✓		✓		✓		
21	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos	✓		✓		✓		
22	Se siente satisfecho con las herramientas que le brinda en la institución para sus	✓		✓		✓		

	labores						
23	Se siente identificado con los objetivos de la institución	✓		✓		✓	
24	Fuera de la institución suele hablar de ella con familiares y amigos	✓		✓		✓	
25	Considera que la institución busca hacer crecer a sus trabajadores tanto profesional como personalmente.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mgtr. Juana Litz Tupa Quispe

DNI: 23839591

Especialidad del validador: Docente temático

Lima, 02 de Noviembre de 2021.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



 Mg. Juana Litz Tupa Quispe

Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la cultura organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Implicación								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	x		x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	x		x		x		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita para cualquier proceso.	x		x		x		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	x				x		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	x		x		x		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos.	x		x		x		
7	Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo.	x		x		x		
8	Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	x		x		x		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares en la institución.	x		x		x		
10	El trabajo se organiza de modo tal que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos en la institución.	x		x		x		
11	La autoridad de la institución se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	x		x		x		
12	Los posibles candidatos a ocupar los puestos de líderes reciben una capacitación constante además de mejorar constantemente sus habilidades.	x		x		x		
13	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	x		x		x		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en la institución.	x		x		x		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	x		x		x		
Dimensión 2: Consistencia		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
16	La directiva practica lo que pregonan.	x		x		x		

17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas en la institución.	x		X		x	
18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos en la institución.	x		X		x	
19	Ignorar los valores esenciales te ocasionará problemas como personal de la institución.	x		x		x	
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	x		x		x	
21	En la institución cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.	x		x		x	
22	Creer que en la institución se desarrolla una cultura enfocada en los objetivos y en el crecimiento de sus trabajadores.	x		X		x	
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles en la institución.	x		X		x	
24	A menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	x		x		x	
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas en la institución.	x		x		x	
26	La manera de trabajar es consistente y predecible.	x		x		x	
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común en la institución.	x		X		x	
28	La coordinación de proyectos dentro de la organización se da de manera adecuada y productiva.	x		X		x	
29	Entre los compañeros hay poca colaboración que hace difícil el trabajo en equipo.	x		X		x	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución.	x		X		x	
Dimensión 3: Adaptabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	La forma que tienes de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	x		X		x	
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	x		X		x	
33	Adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	x		X		x	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	x		X		x	
35	Los diferentes grupos de la institución cooperan a menudo para introducir cambios.	x		X		x	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.	x		X		x	
37	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.	x		X		x	

38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno en la institución.	x		x		x	
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios en la institución.	x		x		x	
40	Puede apreciar el contacto directo de los empleados con los usuarios.	x		x		x	
41	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	x		x		x	
42	La innovación y la proactividad son fomentados y recompensados por la institución.	x		x		x	
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	x		x		x	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano en la institución.	x		x		x	
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda" como personal de la institución.	x		x		x	
Dimensión 4: Misión		SI	NO	SI	NO	SI	NO
46	La institución planifica y traza sus objetivos a largo plazo.	x		x		x	
47	La estrategia de la institución sirve de ejemplo a otras organizaciones.	x		x		x	
48	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	x		x		x	
49	La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.	x		x		x	
50	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	x		x		x	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir en la institución.	x		x		x	
52	La directiva fija metas ambiciosas pero realistas en la institución.	x		x		x	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar en la institución.	x		x		x	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	x		x		x	
55	Se comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	x		x		x	
56	Se tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	x		x		x	
57	La directiva tiene una perspectiva clara de las metas a lograr.	x		x		x	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	x		x		x	
59	La visión genera entusiasmo y motivación entre miembros.	x		x		x	

60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo en la institución.	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Wilfredo Carcausto Calla

DNI: 04635825

Especialidad del validador: Metodología de investigación

Lima, 06 de noviembre de 2021.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Motivación intrínseca		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas.	x		x		x		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.	x		x		x		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional.	x		x		x		
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de su crecimiento profesional.	x		x		x		
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	x		x		x		
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	x		x		x		
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	x		x		x		
8	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	x		x		x		
Dimensión 2: Motivación extrínseca		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.	x		x		x		
10	Siente estabilidad laboral en la institución.	x		x		x		
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente.	x		x		x		
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados.	x		x		x		
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad.	x		x		x		
14	En la institución se practica el ascenso por meritocracia.	x		x		x		
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	x		x		x		
16	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	x		x		x		
17	La institución respeta todos sus derechos laborales.	x		x		x		
Dimensión 3: Motivación trascendental		Sí	NO	Sí	NO	Sí	NO	
18	Considera que si se esfuerza constantemente será reconocido por la institución.	x		x		x		

19	El desarrollo del trabajo en la institución concuerda con sus propios objetivos.	x		x		x	
20	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución.	x		x		x	
21	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos.	x		x		x	
22	Se siente satisfecho con las herramientas que le brinda la institución para el desarrollo de sus funciones.	x		x		x	
23	Se siente identificado con los objetivos de la institución.	x		x		x	
24	Fuera de la institución suele hablar de ella con familiares y amigos.	x		x		x	
25	Considera que la institución busca hacer crecer a sus trabajadores tanto profesional como personalmente.	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Wilfredo Carcausto Calla

DNI: 04635825

Especialidad del validador: Metodología de investigación

Lima, 06 de noviembre de 2021.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Firma del experto informante

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la cultura organizacional

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Implicación								
1	La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.	x		x		x		
2	Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.	x		x		x		
3	La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita para cualquier proceso.	x		x		x		
4	Cada miembro cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.	x		x		x		
5	La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a todo el mundo en algún grado.	x		x		x		
6	Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes grupos.	x		x		x		
7	Trabajar en la institución es como formar parte de un equipo.	x		x		x		
8	Se acostumbra a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección.	x		x		x		
9	Los grupos y no los individuos son los principales pilares en la institución.	x		x		x		
10	El trabajo se organiza de modo tal que cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos en la institución.	x		x		x		
11	La autoridad de la institución se delega de modo que las personas puedan actuar por sí mismas.	x		x		x		
12	Los posibles candidatos a ocupar los puesto de líderes reciben una capacitación constante además de mejorar constantemente sus habilidades.	x		x		x		
13	La institución invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.	x		x		x		
14	La capacidad de las personas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva en la institución.	x		x		x		
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.	x		x		x		
Dimensión 2: Consistencia								
16	La directiva practica lo que pregonan.	x		x		x		
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas en la institución.	x		x		x		

18	Existe un conjunto de valores claros y consistentes que rige la forma en que nos conducimos en la institución.	x		x		x	
19	Ignorar los valores esenciales te ocasionará problemas como personal de la institución.	x		x		x	
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.	x		x		x	
21	En la institución cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen	x		x		x	
22	Crees que en la institución se desarrolla una cultura enfocada en los objetivos y en el crecimiento de sus trabajadores.	x		x		x	
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles en la institución.	x		x		x	
24	A menudo tienen dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.	x		x		x	
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas en la institución.	x		x		x	
26	La manera de trabajar es consistente y predecible.	x		x		x	
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común en la institución.	x		x		x	
28	La coordinación de proyectos dentro de la organización se da de manera adecuada y productiva.	x		x		x	
29	Entre los compañeros hay poca colaboración que hace difícil el trabajo en equipo.	x		x		x	
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos en la institución.	x		x		x	
Dimensión 3: Adaptabilidad		SI	NO	SI	NO	SI	NO
31	La forma que tienes de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.	x		x		x	
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.	x		x		x	
33	Adoptas de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.	x		x		x	
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.	x		x		x	
35	Los diferentes grupos de la institución cooperan a menudo para introducir cambios.	x		x		x	
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros usuarios conducen a menudo a introducir cambios.	x		x		x	
37	La información sobre nuestros usuarios influye en nuestras decisiones.	x		x		x	
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno en la institución.	x		x		x	

39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los usuarios en la institución.	x		x		x	
40	Puede apreciar el contacto directo de los empleados con los usuarios.	x		x		x	
41	Considera el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.	x		x		x	
42	La innovación y la proactividad son fomentados y recompensados por la institución.	x		x		x	
43	Muchas ideas "se pierden por el camino".	x		x		x	
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano en la institución.	x		x		x	
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda" como personal de la institución.	x		x		x	
Dimensión 4: Misión		SI	NO	SI	NO	SI	NO
46	La institución se planifica y traza sus objetivos a largo plazo.	x		x		x	
47	La estrategia de la institución sirve de ejemplo a otras organizaciones.	X		x		x	
48	La institución tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.	X		X		X	
49	La institución tiene una clara estrategia de cara al futuro.	X		X		X	
50	La orientación estratégica de la institución no me resulta clara.	X		x		X	
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir en la institución.	X		X		X	
52	La directiva fija metas ambiciosas pero realistas en la institución.	X		X		X	
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar en la institución.	X		X		X	
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.	X		X		X	
55	Se comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.	X		X		X	
56	Se tiene una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.	X		X		X	
57	La directiva tiene una perspectiva clara de las metas a lograr.	X		X		X	
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.	X		X		X	
59	La visión genera entusiasmo y motivación entre miembros.	X		X		X	
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo en la institución.	x		X		X	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. *Mgr.* Castro Sánchez Ernesto Luis DNI: 42243473

Especialidad del validador: Gestión Pública

Lima, 31 de octubre 2021.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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


Mg. Ernesto Luis Castro Sánchez
Firma del experto informante
Mgr. Ernesto Luis Castro Sánchez

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide Motivación laboral

Dimensiones/Ítems		Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
Dimensión 1: Motivación intrínseca		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
1	Considera que el sueldo satisface sus necesidades básicas.	x		x		x		
2	Su sueldo es suficiente para atender a los que dependen de usted.	x		x		x		
3	La institución le da oportunidades de crecimiento económico y profesional.	x		x		x		
4	Se le brinda capacitación constante en la institución con el fin de su crecimiento profesional.	x		x		X		
5	Me siento con ánimo y energía para realizar adecuadamente mi trabajo.	x		x		X		
6	Considera que la Institución tiene en cuenta sus opiniones respecto a las tareas que realiza.	x		x		X		
7	Recibe algún incentivo económico cuando realiza un trabajo bien hecho.	x		x		X		
8	Reconocen el trabajo que usted desempeña.	x		x		X		
Dimensión 2: Motivación extrínseca		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
9	El riesgo al fracaso de sus actividades le hace esforzarse en su trabajo.	x		x		x		
10	Siente estabilidad laboral en la institución.	x		x		X		
11	Usted considera que necesita capacitarse constantemente.	x		x		X		
12	Suele enseñar los aciertos de su trabajado a otros compañeros para mejores resultados.	x		x		X		
13	Considera que la institución se preocupa por su integridad.	x		x		X		
14	En la institución se practica el ascenso por meritocracia.	x		x		X		
15	La institución le ofrece un plan de salud suficiente para usted y su familia.	x		x		x		
16	Mi trabajo me da un seguro de vida adecuado.	x		x		x		
17	La institución respeta todos sus derechos laborales.	x		x		x		
Dimensión 3: Motivación trascendental		SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
18	Considera que si se esfuerza constantemente será reconocido por la institución.	x		x		X		
19	El desarrollo del trabajo en la institución concuerda con sus propios objetivos.	x		x		X		
20	Me siento satisfecho porque he contribuido con la institución.	x		x		X		
21	Voy a trabajar porque es un medio para realizar mis proyectos.	x		x		X		

24	Fuera de la institución suele hablar de ella con familiares y amigos.	x		x		X		
25	Considera que la institución busca hacer crecer a sus trabajadores tanto profesional como personalmente.	x		x		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Tiene Suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. ~~Mgtr.~~ **Castro Sánchez Ernesto Luis** **DNI: 42243473**

Especialidad del validador: **Gestión Pública**

Lima, 31 de octubre 2021.

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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



Mg. Ernesto Luis Castro Sánchez
Firma del experto informante
Mgtr. Ernesto Luis Castro Sánchez

Anexo 05: Documentos de gestión de la investigación

Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

POS
GRA
DO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 28 de octubre de 2021

Carta P. 1117-2021-UCV-VA-EPG-F01/J

M.C.

JORGE RICALDE CHAPILLIQUEN

DIRECTOR

DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD DIRIS LIMA SUR

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a SUAZO CAVERO, LUIS ALBERTO; identificado con DNI N° 09341175 y con código de matrícula N° 7002549593; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCION DE REDES INTEGRADAS DE SALUD (DIRIS), LIMA SUR, 2021

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador SUAZO CAVERO, LUIS ALBERTO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,




Ornela Trinidad Vargas, MBA
Jefe (e)

Escuela de Posgrado
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Autorización de la entidad



Ministerio de Salud
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur
Ministerio de Educación
Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

CONSTANCIA

Señor:

Luis Alberto Suazo Cavero

Referencia: Carta P. 1117-2021-UCV-VA-EPG-F01/J del 28 de octubre del 2021 "carta de presentación para realizar una investigación".

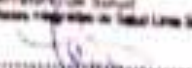
De nuestra consideración:

Tengo a bien dirigirme a Ud. En relación al documento de la referencia, mediante el cual solicitan la autorización para realizar encuestas a los servidores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, con la finalidad de medir la Cultura Organizacional y Clima Laboral que existe en la entidad entre los servidores, investigación que nos resulta interesante a fin de recoger resultados que nos permitan tomar decisiones en cuanto a las mejores consideraciones para con nuestro recurso humano.

En ese sentido autorizamos a que el investigador realice el trabajo de campo mediante encuestas a los servidores, esto con fines de estudio e investigación, para optar por el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Agradeciendo por la atención que brinde al presente, me suscribo de usted.

Atentamente;

Ministerio de Salud
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur

Dr. Luis E. Flores Solorzano
C.A. 10102
Jefe El Recurso Humano

Anexo 06: Base de Datos piloto

CULTURA ORGANIZACIONAL

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25	Item26	Item27	Item28	Item29	Item30	Item31	Item32	Item33	Item34	Item35	Item36	Item37	Item38	Item39	Item40	Item41	Item42	Item43	Item44	Item45	Item46	Item47	Item48	Item49	Item50	Item51	Item52	Item53	Item54	Item55	Item56	Item57	Item58	Item59	Item60
1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3				
2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3					
3	4	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5	1	1	3	3	4	1	4	1	1	3	2	3	2	4	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5	1	1	3	4	1	4	1	1	3	2	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5			
4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
5	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1		
6	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	
7	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
9	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	5	1
10	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	2	1	2	5	1
11	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	3	2				
12	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
13	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3		
14	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1		
15	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2		
16	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	
17	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3		
18	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2			
19	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	
20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3			

Luis Alberto Saez Cervera data.sav [CompuestoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Análisis Ventana Ayuda

3. Item01 4 Vista: 60 de 60 variables

	Item 01	Item 02	Item 03	Item 04	Item 05	Item 06	Item 07	Item 08	Item 09	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	Item 33				
1	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	1				
2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2				
3	4	1	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5	1	1	3	3	4	1	4	1	1	3	2	3	2	4	1	4	1	1	3	2	3				
4	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2			
5	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2			
6	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2			
7	1	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2			
8	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1			
9	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	2				
10	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2			
11	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2			
12	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1			
13	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2		
14	3	2	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2		
15	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	2			
16	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1			
17	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2		
18	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	
19	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	3	3	3	1			
20	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2		
21																																					
22																																					
23																																					
24																																					
25																																					
26																																					
27																																					
28																																					
29																																					
30																																					
31																																					
32																																					
33																																					
34																																					
35																																					
36																																					
37																																					

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON



3: Item01 4 (Vista: 60 de 60 variables)

	Item 33	Item 34	Item 35	Item 36	Item 37	Item 38	Item 39	Item 40	Item 41	Item 42	Item 43	Item 44	Item 45	Item 46	Item 47	Item 48	Item 49	Item 50	Item 51	Item 52	Item 53	Item 54	Item 55	Item 56	Item 57	Item 58	Item 59	Item 60		
1	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3					
2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3				
3	3	2	2	1	5	1	1	3	3	4	1	4	1	1	3	2	3	2	4	1	1	3	2	3	2	2	1	5					
4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2					
5	2	1	2	1	1	1	1	2	2	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1					
6	3	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2				
7	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1					
8	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1					
9	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1					
10	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1					
11	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2					
12	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	1	1	3					
13	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3					
14	2	1	2	5	1	4	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	3	3	2	3	2	2	1	2	5	1					
16	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2					
16	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3					
17	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3				
18	2	1	2	3	2	2	4	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	1	2	3	2					
19	1	3	1	1	3	4	3	5	3	1	2	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	1	1	1	3					
20	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3					
21																																	
22																																	
23																																	
24																																	
25																																	
26																																	
27																																	
28																																	
29																																	
30																																	
31																																	
32																																	
33																																	
34																																	
35																																	
36																																	
...																																	

MOTIVACIÓN LABORAL

	Item01	Item02	Item03	Item04	Item05	Item06	Item07	Item08	Item09	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
1	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2
2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
3	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1
4	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
5	2	1	1	1	2	2	2	1	5	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	5
6	2	2	1	2	2	3	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	4	1	1	2	2	3	2	1	2
7	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
8	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1
9	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3
10	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3
11	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3
12	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1
13	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3
14	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3
15	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3
16	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3
17	2	3	1	4	2	2	4	3	1	3	2	2	3	1	2	4	3	1	1	4	2	2	4	3	1
18	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	4	2	3
19	3	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3
20	2	2	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	4	3

Base de datos general

CULTURA ORGANIZACIONAL

"Data_vw1 (3).sav (Conjuntos de datos)" - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Vista: 00 de 00 variables

	Ita m1	Ita m2	Ita m3	Ita m4	Ita m5	Ita m6	Ita m7	Ita m8	Ita m9	Ita m10	Ita m11	Ita m12	Ita m13	Ita m14	Ita m15	Ita m16	Ita m17	Ita m18	Ita m19	Ita m20	Ita m21	Ita m22	Ita m23	Ita m24	Ita m25	Ita m26	Ita m27	Ita m28	Ita m29	Ita m30	Ita m31	Ita m32	Ita m33	Ita m34	Ita m35	Ita m36	Ita m37	Ita m38	Ita m39	Ita m40
1	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	4	4	5	3	3	3	3	4		
2	5	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	3	6	3	5	4	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	
3	5	3	4	3	3	4	4	5	3	5	4	5	4	6	5	3	4	4	2	4	5	6	5	3	3	4	4	5	3	6	4	4	5	3	6	4	5	5	3	4
4	5	5	3	5	4	3	3	5	3	3	5	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	5	3	3	5	3	3	3	4	3	5	4	4	
5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	2	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	4	
6	5	5	5	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	4	4	5	3	
7	3	4	4	5	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	4	4	5	5	3	5	5	3	4	5	3	5	4	4	
8	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	2	5	6	4	3	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	
9	4	4	5	5	3	3	5	5	5	3	4	3	3	4	5	4	3	4	2	5	5	3	3	3	3	5	5	5	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	3	
10	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	5	3	3	3	3	4	5	5	3	4	5	4	
11	3	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4
12	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	5	5	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	
13	3	3	3	5	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	5	4	3	3	5	3	5	3	4	6	4	3	5	5	5	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
14	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	5	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	3	4	5
15	3	3	4	5	3	3	4	3	4	5	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	5	5	3	5	4	4	4	3	3	3	
16	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	5	5	7	3	5	3	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	5	
17	3	5	5	3	4	4	4	3	5	3	3	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	3	3	5	5	4	3	5	4	3	5	
18	5	3	3	3	5	5	5	3	4	5	3	5	3	4	5	3	5	4	5	2	4	3	3	3	5	5	3	4	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	5	
19	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	4
20	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	
21	1	5	2	1	4	1	3	3	5	5	2	5	2	2	2	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	4	1	3	3	5	5	2	5	2	5	2	2	1	5	5
22	1	2	4	1	3	3	2	5	4	1	5	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	1	2	3	3	2	5	4	1	5	4	4	3	4	4	3	3	
23	2	5	3	2	2	3	4	1	1	5	2	2	4	2	3	5	2	4	5	2	2	2	3	3	2	3	4	1	1	5	2	2	4	2	3	5	2	4		
24	5	3	5	2	3	2	1	3	3	5	5	4	4	2	3	2	5	1	1	2	5	5	3	5	2	3	2	1	3	3	5	4	4	2	3	2	5	1	1	
25	4	5	5	5	2	3	3	1	1	3	1	2	3	4	4	3	3	5	1	1	4	3	4	4	5	2	3	3	1	1	3	1	2	5	4	4	3	3	3	
26	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	2	2	2	2	3	3	1	5	3	1	3	2	3	1	4	3	5	4	4	5	2	2	2	2	3	3	1	5	5	
27	1	4	3	2	5	1	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	1	1	1	2	3	1	1	5	1	5	3	4	3	5	5	3	3	5	3	5	1	1	
28	5	3	4	5	3	1	4	2	5	4	1	1	3	3	4	1	5	4	3	1	2	1	3	4	2	3	1	4	2	5	4	1	1	3	3	4	1	5	4	
29	1	1	5	2	4	2	4	5	3	4	1	1	1	4	3	5	4	5	5	1	1	1	2	1	1	4	2	4	5	3	4	1	1	1	4	3	5	4	5	
30	4	3	4	1	4	5	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	5	4	4	4	2	5	3	2	1	4	5	2	3	5	1	4	3	3	1	2	2	5	4	
31	3	2	4	1	4	2	1	1	3	5	2	2	3	1	4	2	5	5	2	3	5	3	2	3	4	4	2	1	1	3	5	2	2	3	1	4	2	5	5	
32	3	3	4	4	2	1	3	5	1	1	3	3	3	3	4	2	2	1	3	5	1	4	3	1	2	1	3	5	1	1	2	3	5	3	4	2	3	1		
33	2	3	5	2	3	1	2	2	2	5	5	3	4	4	5	5	2	2	4	2	5	1	3	4	2	3	1	2	2	2	5	5	3	4	4	5	5	2	2	
34	2	2	5	2	5	3	5	1	4	4	3	2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	2	1	2	4	5	3	5	1	4	4	3	2	2	1	3	4	3	5	
35	2	1	3	4	3	2	5	2	2	2	4	2	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	1	4	5	3	2	5	2	2	2	4	2	5	5	2	3	3	5	
36	1	5	3	7	5	1	5	1	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	1	5	3	5	1	5	1	5	1	5	4	3	4	3	4	4	4	4	1	4		

Vista de datos Vista de opciones

IBM SPSS Statistics Procesar este lote Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Ver: 60 de 60 variables

	Ita m0 7	Ita m0 8	Ita m0 9	Ita m4 0	Ita m4 1	Ita m4 2	Ita m4 3	Ita m4 4	Ita m4 5	Ita m4 6	Ita m4 7	Ita m4 8	Ita m4 9	Ita m0 0	Ita m0 1	Ita m0 2	Ita m0 3	Ita m0 4	Ita m0 5	Ita m0 6	Ita m0 7	Ita m0 8	Ita m0 9	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var	Var			
1	3	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	6	3	3	4	4													
2	5	5	5	3	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	3	4	3	5	4	3	5												
3	5	3	4	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	6	3	4	4	3	4	5	5	5	3													
4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4												
5	5	4	4	5	3	6	4	5	3	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	5	4	5	3	5												
6	4	5	3	4	3	5	4	3	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	3	5												
7	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4												
8	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	4	3	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3												
9	5	4	3	4	3	6	5	3	5	3	3	5	3	4	5	4	3	4	3	5	5	3	5	3												
10	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	4	3	3	5	4	3	4												
11	3	3	4	3	4	6	3	5	5	3	4	4	4	5	3	3	4	3	4	5	3	5	5	3												
12	4	4	4	4	3	6	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	3	3												
13	5	4	3	3	5	6	3	4	5	4	4	3	3	3	5	4	3	3	5	5	3	4	5	4												
14	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	5	3	5	4	3	4	4	4	5												
15	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3												
16	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4	3	4	4	3	5	5	3	3	5	3	3	4	5	4												
17	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4	5	3	5	4	3	5	5	3	5	3	5	4	4	4												
18	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3	3	5	3	4	5	3	5	4	5	3	4	3	3	3												
19	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	5	3	5												
20	4	5	4	3	4	6	4	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3												
21	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2	5	2	2	1	5	5	5	5	1	5	4	5	2													
22	4	3	3	1	3	3	4	4	1	2	4	4	3	4	4	3	3	1	3	3	4	4	1	2												
23	5	2	4	5	2	2	2	3	3	3	2	4	2	3	5	2	4	5	2	2	2	3	3	3												
24	2	5	1	1	2	6	5	3	5	2	4	4	2	3	2	5	1	1	2	5	5	5	5	2												
25	4	3	3	5	1	1	4	3	4	4	1	2	3	4	4	3	3	5	1	1	4	3	4	4												
26	3	1	5	3	1	3	2	3	1	4	2	2	2	3	3	1	5	3	1	3	2	3	1	4												
27	3	5	1	1	1	2	3	1	1	1	5	3	3	5	3	5	1	1	1	2	3	1	1	1												
28	1	5	4	3	1	2	1	3	4	2	1	3	3	4	1	5	4	3	1	2	1	3	4	2												
29	5	4	5	5	1	1	1	2	1	1	1	1	4	3	5	4	5	5	1	1	1	2	1	1												
30	2	5	4	4	4	2	5	3	2	1	3	3	1	2	2	5	4	4	4	2	5	3	2	1												
31	2	5	5	2	3	5	3	2	3	4	2	3	1	4	2	5	5	2	3	5	3	2	3	4												
32	2	2	1	3	5	1	1	4	3	1	3	3	3	4	2	2	1	3	5	1	1	4	3	1												
33	5	5	2	2	4	2	5	1	3	4	5	3	4	4	5	5	2	2	4	2	5	1	3	4												
34	4	3	5	5	5	5	2	1	2	4	2	2	1	3	4	3	5	5	5	5	2	1	2	4												
35	3	3	5	1	2	2	4	1	4	5	2	5	5	2	3	3	5	1	2	2	4	1	4	5												
36	4	1	4	1	5	3	5	1	5	3	3	1	4	4	4	3	4	1	5	3	5	1	5	1												

Ver de datos Ver de variables

IBM SPSS Statistics - Versión 24.0.0

*Data_var1 (8).sav [ConjuntoDatos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Vista de datos Vista de variables

72: ítem4 1

Vista: 10 de 60 variables

	Ítem m1	Ítem m2	Ítem m3	Ítem m4	Ítem m5	Ítem m6	Ítem m7	Ítem m8	Ítem m9	Ítem m10	Ítem m11	Ítem m12	Ítem m13	Ítem m14	Ítem m15	Ítem m16	Ítem m17	Ítem m18	Ítem m19	Ítem m20	Ítem m21	Ítem m22	Ítem m23	Ítem m24	Ítem m25	Ítem m26	Ítem m27	Ítem m28	Ítem m29	Ítem m30	Ítem m31	Ítem m32	Ítem m33	Ítem m34	Ítem m35	Ítem m36	Ítem m37	Ítem m38	Ítem m39	Ítem m40
70	4	5	3	3	5	3	5	1	1	3	2	5	1	1	5	4	5	1	1	5	3	4	3	5	5	6	3	5	1	1	3	2	5	1	1	5	4	5	1	
71	1	3	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	2	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	3	1	3	3	3	1	2	3	3	1	
72	3	2	1	1	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	1	1	1	2	1	2	2	2	3	3	3	3	1	2	2	2	1	3	1	3	3	
73	3	2	1	2	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	
74	1	2	2	1	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	2	2	1	3	3	3	2	3	2	1	3	2	2	3	1	3	3	2	3	1	2	
75	2	2	2	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	3	2	1	2	1	1	
76	3	2	2	1	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	3	1	3	3	1	2	2	1	2	2	3	1	2	
77	3	3	3	2	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	3	3	1	1	2	1	3	3	3	1	1	2	2	
78	2	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	2	3	1	3	2	3	1	1	2	3	2	1	2	2	1	1	3	2	3	2	3	2	
79	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	3	3	2	1	2	3	2	1	1	3	
80	3	2	1	3	3	1	3	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	3	2	1	3	2	2	1	3	3	1	3	3	3	1	3	1	3	2	1	3	1	3	
81	2	2	2	1	3	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	3	1	2	1	2	2	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2	1	3	1	3	1	2		
82	3	1	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	2	3	1	2	2	2	2	1	1	1	
83	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	1	
84																																								
85																																								
86																																								
87																																								
88																																								
89																																								
90																																								
91																																								
92																																								
93																																								
94																																								
95																																								
96																																								
97																																								
98																																								
99																																								
100																																								
101																																								
102																																								
103																																								
104																																								
105																																								

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

MOTIVACIÓN LABORAL

*Data_vin2 (7).sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Graficar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Verble: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
1	4	5	3	3	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	6	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4
2	5	3	4	3	5	3	5	5	3	4	3	5	4	3	3	3	4	3	3	4	5	4	3	5	4
3	3	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	6	5	5	4	3	4	3	3	4	5	5	
4	3	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	4	5	3	4	5	3	5	4	3
5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	3	6	3	6	3	4	4	4	5	3	5	4	5	6	3
6	4	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	5
7	5	5	4	3	3	3	4	4	6	3	3	4	4	4	4	4	5	4	5	5	6	5	4	3	5
8	4	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	5	3	5	3	4	5	3	5	4	4
9	3	5	3	5	3	4	4	3	3	5	3	4	3	4	3	5	3	3	3	4	5	5	5	5	3
10	5	3	3	3	4	3	5	4	3	4	4	5	3	5	3	3	5	5	4	4	5	3	3	3	4
11	4	4	3	4	3	5	4	5	4	3	3	3	3	6	3	5	4	5	5	3	3	5	4	4	5
12	4	5	4	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	3	5	5	5	4	5	3	5	4
13	3	4	3	3	3	5	3	3	3	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	6	5	5	3	3
14	3	3	4	3	4	4	5	3	5	5	5	5	5	3	3	4	5	4	4	3	5	3	3	5	4
15	4	4	5	4	5	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	3	4	5	5	4	3
16	4	4	4	3	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	4
17	4	5	4	5	5	4	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5
18	4	3	3	4	3	3	3	3	5	4	4	5	5	3	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	3
19	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4
20	4	4	4	4	3	3	5	5	3	4	4	3	3	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	3	4
21	4	4	1	1	3	3	5	5	5	3	2	5	3	3	5	5	3	4	2	2	1	3	3	2	2
22	5	2	2	2	1	4	5	2	5	2	3	5	5	4	3	2	1	5	2	4	3	1	5	2	2
23	1	4	4	5	6	4	1	2	5	4	2	2	3	4	2	4	1	4	5	5	5	1	2	1	3
24	1	5	4	1	2	4	3	2	1	4	1	4	3	5	5	2	2	5	4	3	3	3	2	3	5
25	3	2	1	3	2	2	1	4	3	2	1	3	5	6	2	4	1	2	3	2	2	3	3	4	5
26	4	5	5	3	1	3	4	5	2	1	2	2	1	5	3	3	3	2	3	1	5	3	5	5	3
27	3	4	5	5	5	2	5	3	2	3	2	3	2	2	1	5	2	4	4	5	3	4	5	3	2
28	1	3	1	1	5	4	1	4	3	2	1	4	4	4	3	3	3	5	1	5	5	3	3	1	1
29	1	5	4	3	5	5	2	5	2	5	3	4	1	4	2	1	5	2	4	1	4	1	2	3	3
30	2	1	5	2	5	4	2	1	1	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	2	2	3	1	3
31	4	5	5	5	2	1	4	1	2	4	2	3	5	4	3	4	3	5	5	1	2	1	5	2	2
32	2	3	2	5	3	2	3	3	2	1	3	3	4	4	2	3	4	1	5	5	1	4	2	5	3
33	4	4	3	2	2	2	1	4	2	1	2	4	2	1	1	4	5	5	1	2	4	1	5	2	4
34	1	1	5	2	1	4	2	2	4	1	3	4	3	4	1	2	5	4	1	5	4	5	4	1	4
35	3	3	1	5	4	1	5	3	1	4	5	4	1	5	4	5	5	3	4	1	3	3	3	1	2
36	1	4	5	2	1	3	1	4	3	1	1	3	3	4	2	1	3	5	2	3	3	3	2	2	1
37	4	5	1	4	2	3	5	5	5	3	1	2	5	3	1	2	5	1	4	3	4	3	1	4	4

Verble: 25 de 25 variables

Visión de datos Visión de estadísticas

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unico de ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Ver: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
37	4	5	1	4	2	3	5	5	5	3	1	2	5	3	1	2	5	1	4	3	4	3	1	4	4
38	2	1	3	5	5	4	5	1	3	2	4	5	2	5	5	5	1	4	2	2	3	1	5	3	3
39	4	3	1	2	4	1	4	5	2	2	2	5	2	1	3	1	4	2	4	1	1	5	1	4	2
40	3	2	4	4	3	2	5	1	4	3	5	3	2	2	2	1	2	2	4	3	4	1	4	4	5
41	4	5	5	2	5	5	3	1	3	1	3	1	1	3	4	3	5	2	5	1	1	5	2	2	2
42	2	1	3	5	2	5	2	5	2	1	5	5	4	4	5	5	5	4	4	1	5	1	4	4	3
43	3	3	4	1	5	4	5	2	5	5	4	3	3	4	1	1	2	5	1	1	1	2	1	3	4
44	2	1	1	1	3	3	1	5	3	1	4	5	1	3	4	3	4	2	1	5	2	3	1	1	1
45	2	5	2	5	1	3	5	1	3	4	1	5	5	4	2	5	5	5	1	3	1	4	3	2	5
46	5	3	4	4	3	1	4	5	3	5	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	1	3	4	2	4
47	4	4	3	2	5	4	5	1	5	2	4	4	2	3	2	2	5	2	4	1	1	1	5	1	4
48	4	1	5	1	3	1	4	5	5	1	3	3	5	3	2	4	3	4	4	4	1	2	3	4	3
49	2	5	5	2	3	5	2	3	2	1	5	1	1	1	4	2	3	5	2	1	1	4	2	5	5
50	5	2	1	4	3	1	3	4	3	5	4	2	4	1	3	1	5	1	4	5	2	2	5	5	4
51	5	4	3	3	2	2	4	2	1	5	5	1	1	5	2	1	2	3	5	4	3	4	2	2	3
52	2	2	2	2	3	2	5	2	4	1	5	5	5	1	5	1	5	5	5	5	2	5	4	3	4
53	4	4	3	3	2	5	3	5	1	2	1	1	4	2	5	2	3	1	2	4	3	2	2	4	5
54	4	3	5	1	2	3	4	5	3	2	1	1	1	4	5	1	4	2	5	1	3	5	2	5	4
55	4	2	2	3	1	3	2	2	5	2	1	5	2	1	1	1	4	5	4	3	5	5	1	3	3
56	1	4	4	4	5	4	3	2	5	1	4	1	4	2	5	1	4	1	5	1	1	2	4	2	3
57	3	5	2	3	1	5	1	1	1	4	2	4	2	3	5	1	4	5	4	5	1	3	5	4	4
58	4	1	5	1	1	1	3	1	3	5	1	2	3	4	1	2	1	4	2	3	1	4	2	4	2
59	2	3	1	2	5	4	4	4	4	2	1	5	2	5	1	1	1	4	2	1	3	4	3	1	2
60	4	5	2	1	3	4	4	1	3	1	4	2	1	2	5	4	5	1	4	4	4	2	4	5	1
61	5	1	4	5	5	5	1	1	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	3	1	3	3	4	1	4
62	5	1	1	1	1	2	4	5	2	5	5	4	1	4	2	1	5	1	4	2	1	5	3	3	5
63	5	3	5	5	5	4	4	2	1	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	5	4	4	4	4	1
64	4	1	2	4	3	3	2	4	2	2	5	1	1	4	5	1	4	5	4	5	4	2	3	3	5
65	4	5	1	3	3	1	3	1	2	2	2	1	2	1	2	1	4	2	4	3	5	4	5	2	1
66	2	2	4	4	1	4	5	3	1	3	5	1	5	1	5	4	4	3	3	2	4	4	5	6	4
67	2	5	2	4	5	3	1	1	2	5	1	4	3	2	4	2	2	3	2	5	2	5	1	3	4
68	3	2	5	4	1	2	5	4	5	5	2	3	2	3	3	3	1	4	1	4	1	1	4	5	1
69	1	5	2	4	2	3	2	1	2	4	4	5	3	4	5	5	2	2	4	4	2	1	2	1	2
70	4	1	1	5	1	3	2	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	3	3	2	1	3	2	4	1
71	2	5	1	4	1	2	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	5	1	4	4	4	2	2	1	1
72	4	1	4	2	2	1	2	5	4	4	3	5	3	3	3	1	4	4	1	4	4	1	1	1	2
73	2	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	5	1	4	5	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Unicode ON

IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Aplicaciones Ventana Ayuda

Ver: Vista de datos Vista de variables

Vista: 25 de 25 variables

	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	Item16	Item17	Item18	Item19	Item20	Item21	Item22	Item23	Item24	Item25
73	2	4	5	1	1	4	5	3	1	2	2	5	1	4	5	1	2	1	1	1	2	4	1	1	2		
74	2	2	2	5	5	3	2	4	5	2	4	3	1	5	4	1	3	2	4	1	2	1	1	3	2		
75	3	2	-3	4	4	4	1	5	2	3	1	5	4	-2	2	3	1	2	2	-2	1	1	1	1	1		
76	1	1	2	1	2	1	1	-1	1	2	1	1	-1	4	3	3	5	2	4	-2	1	1	1	1	1		
77	1	1	1	3	3	1	2	1	1	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2	2	1	3	1	2		
78	2	1	1	1	3	1	2	1	1	2	1	2	3	4	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1		
79	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	-3	3	1	2	1	1	1	2	3	1	1	1		
80	2	1	1	2	1	1	5	3	1	3	1	1	2	3	2	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1		
81	1	-3	-3	1	2	3	1	-1	3	1	1	3	1	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1		
82	1	1	2	3	1	2	3	1	3	1	1	1	2	4	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1		
83	2	1	2	1	3	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	2		
84																											
85																											
86																											
87																											
88																											
89																											
90																											
91																											
92																											
93																											
94																											
95																											
96																											
97																											
98																											
99																											
100																											
101																											
102																											
103																											
104																											
105																											
106																											
107																											
108																											
109																											

IBM SPSS Statistics Processor está listo | Uniendo CH

CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

CULTURA ORGANIZACIONAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	60

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	130,45	734,576	,151	,958
Item02	130,50	735,526	,276	,957
Item03	130,05	705,418	,849	,955
Item04	130,15	714,555	,702	,956
Item05	130,60	716,463	,721	,956
Item06	129,95	706,787	,900	,955
Item07	130,30	712,221	,803	,955
Item08	130,75	744,197	-,037	,958
Item09	130,60	716,463	,515	,956
Item10	130,90	739,253	,148	,957
Item11	130,35	724,345	,227	,958
Item12	130,30	712,326	,524	,956
Item13	129,85	696,661	,732	,955
Item14	130,35	726,450	,278	,957
Item15	129,65	699,608	,638	,956
Item16	130,15	714,029	,715	,955
Item17	130,45	734,576	,151	,958
Item18	130,50	735,526	,276	,957
Item19	130,05	705,418	,849	,955
Item20	130,15	714,555	,702	,956
Item21	130,60	716,463	,721	,956
Item22	129,95	706,787	,900	,955
Item23	130,30	712,221	,803	,955
Item24	130,75	744,197	-,037	,958
Item25	130,60	716,463	,515	,956
Item26	130,45	734,576	,151	,958
Item27	130,50	735,526	,276	,957
Item28	130,05	705,418	,849	,955
Item29	130,15	714,555	,702	,956
Item30	130,60	716,463	,721	,956
Item31	129,95	706,787	,900	,955
Item32	130,30	712,221	,803	,955
Item33	130,75	744,197	-,037	,958
Item34	130,60	716,463	,515	,956
Item35	130,90	739,253	,148	,957
Item36	130,35	724,345	,227	,958
Item37	130,30	712,326	,524	,956

Item38	129,85	696,661	,732	,955
Item39	130,35	726,450	,278	,957
Item40	129,65	699,608	,638	,956
Item41	130,15	714,029	,715	,955
Item42	130,45	734,576	,151	,958
Item43	130,50	735,526	,276	,957
Item44	130,05	705,418	,849	,955
Item45	130,15	714,555	,702	,956
Item46	130,60	716,463	,721	,956
Item47	129,95	706,787	,900	,955
Item48	130,30	712,221	,803	,955
Item49	130,75	744,197	-,037	,958
Item50	130,60	716,463	,515	,956
Item51	130,05	705,418	,849	,955
Item52	130,15	714,555	,702	,956
Item53	130,60	716,463	,721	,956
Item54	129,95	706,787	,900	,955
Item55	130,30	712,221	,803	,955
Item56	130,75	744,197	-,037	,958
Item57	130,60	716,463	,515	,956
Item58	130,90	739,253	,148	,957
Item59	130,35	724,345	,227	,958
Item60	130,30	712,326	,524	,956

MOTIVACIÓN LABORAL

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,757	25

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

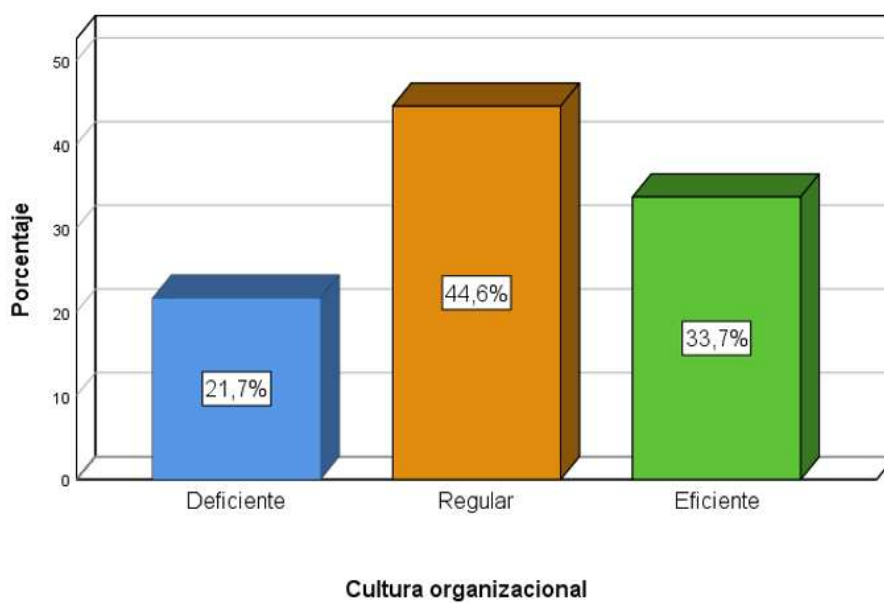
Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item01	57,75	59,987	,375	,746
Item02	57,80	62,695	,130	,757
Item03	57,65	51,503	,689	,716
Item04	57,15	60,345	,224	,754
Item05	57,50	59,211	,570	,740
Item06	57,75	63,039	,076	,759
Item07	57,40	66,779	-,221	,791
Item08	57,50	54,579	,567	,729
Item09	57,50	62,895	,003	,770
Item10	57,40	58,674	,457	,741
Item11	57,50	59,211	,570	,740
Item12	57,80	61,221	,452	,748
Item13	57,60	54,674	,609	,727
Item14	57,75	55,355	,585	,729
Item15	57,50	59,211	,570	,740
Item16	57,40	61,726	,118	,760
Item17	57,30	63,484	-,028	,771
Item18	58,10	55,253	,564	,730
Item19	57,65	51,503	,689	,716
Item20	57,15	60,345	,224	,754
Item21	57,50	59,211	,570	,740
Item22	57,75	63,039	,076	,759
Item23	57,40	66,779	-,221	,791
Item24	57,50	54,579	,567	,729
Item25	57,50	62,895	,003	,770

Anexo 07: Figuras de los resultados

Figura

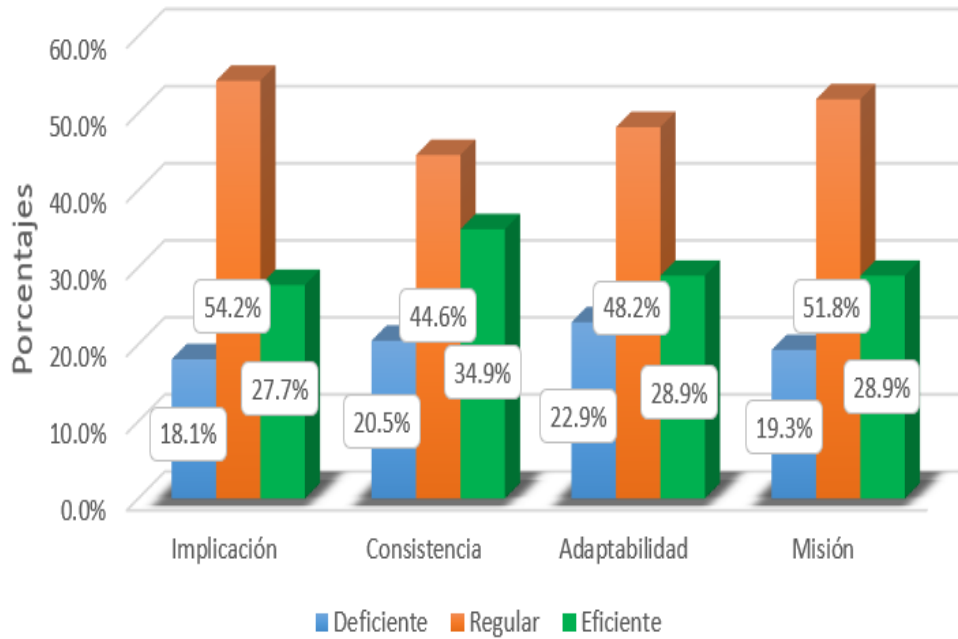
Niveles de la cultura organizacional



Se observa en los resultados de la figura 1, que la cultura organizacional se percibe en un nivel regular con un predominio del 44,6%(37) en comparación al nivel eficiente que tiene un 33,7%(28) de igual manera se percibió una deficiencia con un 21,7%(18).

Figura

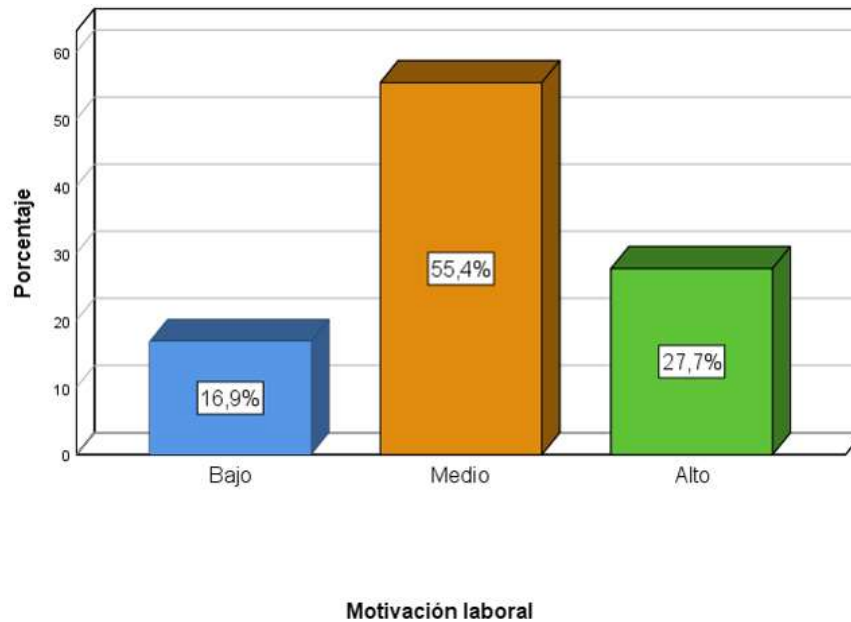
Niveles de la cultura organizacional por dimensiones



De acuerdo a los resultados obtenidos en la figura 2 se tuvo que en la cultura organizacional el nivel regular tiene predominio en las dimensiones con un 54,2% (45) en implicación, un 44,6% (37) en consistencia, un 48,2% (40) en adaptabilidad, por último, un 51,8% (43) en misión.

Figura

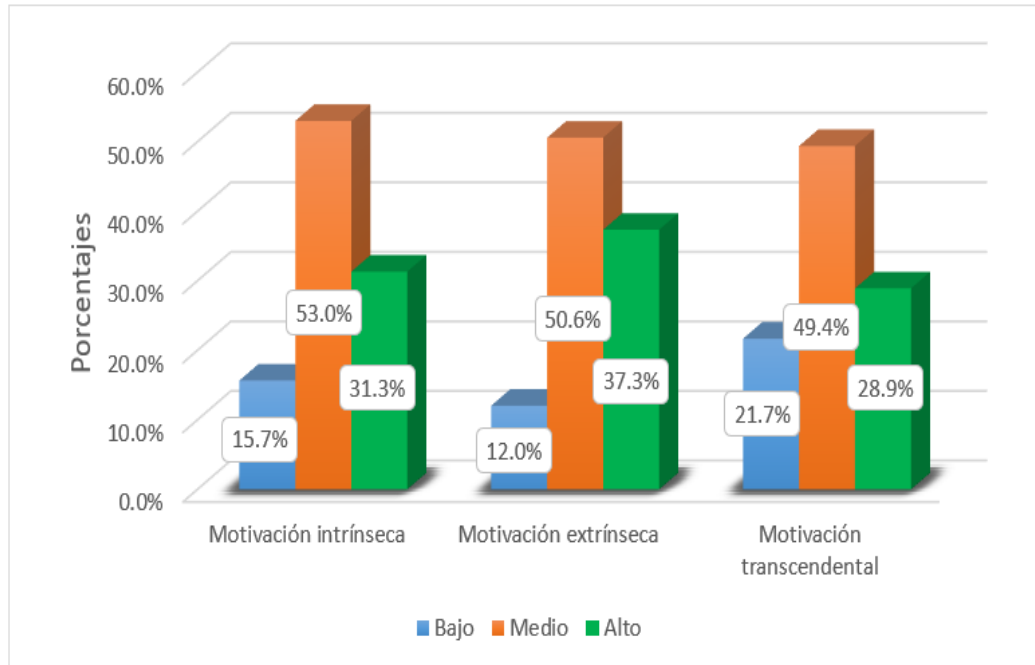
Niveles de la motivación laboral



Se observa en los resultados de la figura 3 respecto a la motivación laboral, que hay un predominio del nivel medio con un 55,4% (46), seguido de un nivel alto de motivación laboral en un 27,7% (23), asimismo se halló una baja motivación laboral según el 16,9% (14).

Figura

Niveles de la motivación laboral por dimensiones



De acuerdo a los resultados obtenidos en la tabla 6 y figura 4 se observó que la motivación laboral se desarrolla en sus dimensiones en un nivel medio donde hay predominio con un 53,0% (44) en motivación intrínseca, un 50,6% (42) en motivación extrínseca, por último, un 49,4% (41) en motivación trascendental.

Anexo 08: Pantallazo de software de turnitin

LUIS ALBERTO SUAZO CAVERO

LUISTESIS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores
de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
Maestría en Gestión Pública

AUTOR:
Luis Alberto Suazo Caveró (Orcid.org/0000-0002-1500-6534)

ASESOR:
Dr. Cesarista Calle, Wilfredo Harrocco (Orcid.org/0000-0003-5219-8710)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Retos y Modernización del Estado

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO - PUNTO DE REGISTRO
2022

Resumen de coincidencias

19 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	6 %
2	Entregado a Universid...	6 %
3	hdl.handle.net	2 %
4	repositorio.autonoma...	1 %
5	www.app.minsa.gob.pe	1 %

Anexo 09: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación titulada **“Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur, 2021”**, es desarrollada por Luis Alberto Suazo Cavero, investigador del programa académico de Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo

El objetivo del estudio fue Determinar qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral entre los trabajadores de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Sur 2021.

Si acepta participar en esta investigación, se le pedirá que responda un cuestionario con preguntas objetivas. El cuestionario dura aproximadamente 30 minutos. La participación en esta investigación es voluntaria. La información recopilada se mantendrá confidencial. Además, no se utilizará para ningún otro fin que no sea el de esta investigación. Si tiene alguna pregunta sobre este proyecto, puede preguntar al correo electrónico de contacto. Gracias de antemano por tu participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación y se me ha informado del propósito de esta investigación. Reconozco que la información que proporcioné en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no se utilizará para ningún otro propósito que no sea esta investigación sin mi consentimiento. Me han dicho que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento.

Fecha:.....

Firma de participante.....

Firma del investigador(a)

Anexo 10: Otros

Figura 1
Dirección de redes integradas de salud Lima Sur



Nota: Lugar en el que se llevó acabo la toma de muestra a través de una encuesta que nos permita medir la cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores.

Figura 2
Jefe de Adquisiciones



Figura 3

Secretaria de la unidad de economía



Figura 4

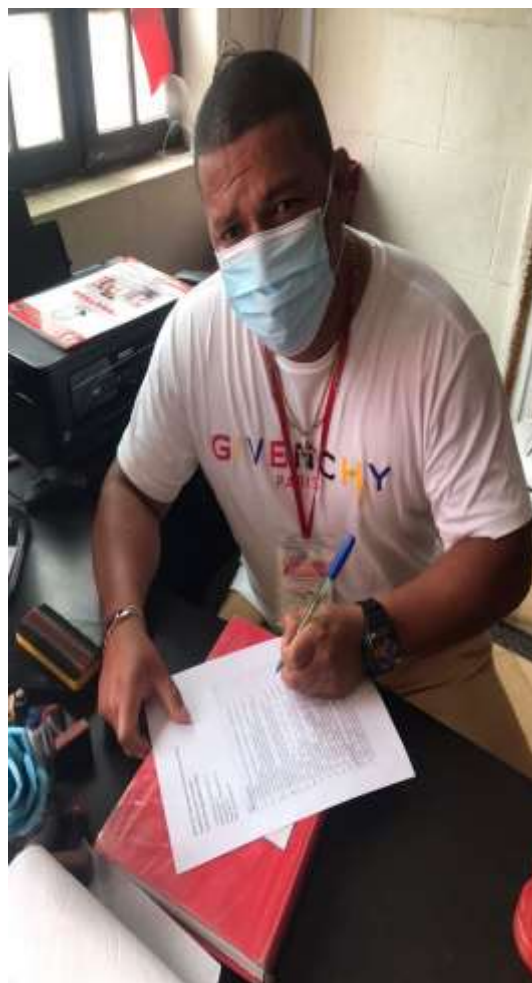
Jefe de la unidad de patrimonio



Nota: Leyendo la encuesta antes de responder a las preguntas

Figura 5

Trabajadores de la Dirección de redes integradas de salud Lima sur



Nota: Aceptación de los servidores a participar de la encuesta y esperando se tomen las medidas correctivas para un mejor clima laboral además también manifiestan la falta de capacitación y oportunidades que existen en la entidad.