

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE MORALES, 2016**

Tesis

Presentada para optar el grado académico de Licenciado en
Administración con mención en Gestión Empresarial

Por
Albujar Giraldo Huamán Tocas

Morales, San Martín – Perú, 2016

DEDICATORIA

A mis queridos padres: por sus oraciones y preocupación permanente por mi proyecto de vida.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar al mejor consejero de mi vida; a Dios, a nuestro Creador, por las innumerables bendiciones.

A mi alma máter, la Universidad Peruana Unión, por recibirme en sus aulas y formarme con principios y valores cristianos.

A mis distinguidos profesores de la Escuela de Administración, por sus enseñanzas.

A mi asesor, el Dr. Josué Edison Turpo Chaparro, por el esfuerzo y paciencia que me demostró durante la investigación.

A mi familia, por alentarme en continuar mis estudios y en la culminación de este trabajo.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
TABLA DE CONTENIDO	IV
LISTA DE TABLAS	VI
LISTA DE FIGURAS	VII
RESUMEN	VIII
ABSTRACT	IX
INTRODUCCIÓN	X
Capítulo I	
Planteamiento del problema	1
1 Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema principal	4
1.2.2. Problemas secundarios	4
1.3. Objetivos	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación y viabilidad	5
1.5. Trasfondo filosófico	6
Capítulo II	
Fundamentos teóricos de la investigación	7
1. Marco teórico	7
1.1. Antecedentes de la investigación	7
1.2. Bases Teóricas Modelos Teóricos	12
1.2.1. Modelo cultural de Cameron y Quinn	13
1.2.2. Modelo cultural de Denison	14
1.2.3. Modelo cultural de Hofstede	14
1.2.4. Modelo cultural de O'Reilly	15
1.2.5. Cultura organizacional y clima organizacional	16
1.2.6. Cultura organizacional e imagen institucional	17

1.2.7. Motivación laboral	18
2. Teorías centradas en los contenidos de la motivación	20
2.1. Teorías centradas en los procesos	20
2.2. Teoría de Maslow	20
2.3. Teoría bifactorial de Herzberg	21
2.4. Teoría ERG de Alderfer, C	21
2.5. Teorías de las motivaciones sociales de McClelland	22
2.6. Marco conceptual	22
2.7. Definición de términos	22
3. Hipótesis	25
3.1 Hipótesis principal	25
3.2 Hipótesis específicas	25
3.4. Operacionalización de Variables	26
Capítulo III	
Método de la investigación	29
1 Tipo de investigación	29
2 Diseño de investigación	29
3 Población y muestra	29
4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	29
Capítulo IV	
Análisis descriptivo e interpretación de datos	31
1. Validez de Instrumentos	31
1.1. Validez del cuestionario de Denison	31
1.2. Validez de constructo	32
2. Análisis de confiabilidad	33
3. Resultados del análisis	35
Discusión de resultados	43
Conclusiones	46
Recomendaciones	48
Lista de referencias	49
Anexos	57
Anexo A: Encuesta	57

Anexo B: Matriz de consistencia	61
Anexo C: Validación de los instrumentos	62

Lista de tablas

Tabla 1. Definiciones de cultura organizacional	23
Tabla 2. Operacionalización de las variables	26
Tabla 3. Índice de acuerdo de Jueces	31
Tabla 4. Índice de acuerdo	32
Tabla 5 Correlaciones sub test	33
Tabla 6 Estimaciones de confiabilidad	34
Tabla 7 Estimaciones de confiabilidad MccLelland	35
Tabla 8 Niveles de cultura organizacional	35
Tabla 9 Niveles de Motivación Laboral	36
Tabla 10 Niveles de cultura organizacional	36
Tabla 11 Niveles de cultura organizacional en sus dimensiones	37
Tabla 12 Niveles de cultura organizacional y sus dimensiones	38
Tabla 13 Niveles de motivación laboral, según género	39
Tabla 14 Niveles de motivación laboral, según edad	39
Tabla 15 Niveles de cultura organizacional y sus dimensiones	39
Tabla 16 Prueba de bondad	40
Tabla 17 Coeficientes de correlación entre cultura	41
Tabla 18 Análisis de regresión múltiple	42

Lista de figuras

Fig.	Pág.
Figura 1. Modelo de valores de competencia	13
Figura 2. Modelo de Denison	14
Figura 3. Modelo básico de motivación	19

RESUMEN

La presente investigación tiene el objetivo de evaluar la relación que existe entre Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016. Asimismo busca establecer relación entre las dimensiones: implicación, consistencia, adaptabilidad, misión y motivación laboral. A través del diseño no experimental de carácter transversal, de tipo correlacional, se aplicó dos instrumentos a una muestra de 100 trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, San Martín. Los cuestionarios aplicados son el cuestionario de Cultura organizacional de Denison y Escala de Motivación laboral de David McClelland. Entre los resultados se encontró que los hombres se ubican en una categoría alta en el nivel de cultura organizacional mientras que las mujeres se ubican en una categoría promedio (23.6% y 16.7% respectivamente). Las correlaciones entre cultura organizacional y motivación laboral fueron significativas ($r = .290$, $p = 0.01$), es decir, que en la medida que los trabajadores del municipio evidenciaron mayores niveles de cultura organizacional, también presentaron mayores niveles de motivación laboral. Se concluye que la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de morales con un indicador significativo ($r = .290$, $p = 0.01$).

Palabras clave: cultura organizacional, municipalidades, motivación laboral, comportamiento organizacional.

ABSTRAC

This research seeks to establish the relationship between organizational culture and work motivation of workers of the Municipal District of Morales, 2016. It also seeks to establish relationship between dimensions: involvement, consistency, adaptability, mission and work motivation. Through the non-experimental design crosscutting correlational two instruments on a sample of 100 workers of the district municipality of Morales, San Martin was applied. The questionnaires are the organizational culture questionnaire Denison and labor Motivation Scale David McClelland. Between results we found that men are placed in a high category in the level of organizational culture while women are placed in a category average (23.6% and 16.7% respectively). Correlations between organizational culture and work motivation were significant ($r = .290$, $p = 0.01$), ie, to the extent that municipal workers showed higher levels of organizational culture, also had higher levels of job motivation. It is concluded that organizational culture influences work motivation of workers of the Municipal District with a significant moral indicator ($r = .290$, $p = 0.01$).
Keywords: organizational culture, municipalities, work motivation, organizational behavior.

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre cultura organizacional y motivación laboral están entre los más significativos a nivel de comportamiento organizacional. La cultura organizacional puede considerarse como un puente entre las características formales de la organización y el comportamiento individual, dado que se construye a través de las percepciones y creencias de los miembros de una organización.

Por su parte, la motivación laboral es un constructo que engloba el grado de vinculación de los trabajadores con la organización; el interés de investigarlo deriva del hecho de mejorar la productividad de los empleados de la municipalidad así como el servicio que se brinda a los ciudadanos del distrito.

El objetivo general de la presente investigación es evaluar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales.

La investigación consta de cuatro capítulos donde el contenido se explicará a continuación en una forma breve y precisa:

En el primer capítulo se presenta el problema y el planteamiento del problema, que incluye descripción de la situación problemática, antecedentes de la investigación, formulación del problema, justificación y viabilidad donde se explica las razones por las cuales se investiga la cultura organizacional y su relación con la motivación laboral Y se identifican los objetivos que se logran cumplir mediante la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta los fundamentos teóricos de la investigación como marco histórico, marco teórico, marco conceptual y definiciones de términos que apoyarán la formulación del problema y que servirán para que el lector se ubique y conozca el tema que se quiere tratar. Asimismo se presenta la hipótesis que se pretende comprobar, las variables e indicadores.

En el tercer capítulo, se explica la metodología empleada para llevar a cabo la investigación. Entre ellas: el tipo de investigación, el diseño de la investigación, delimitación, población y muestra las técnicas empleadas para recolectar los datos.

En el cuarto capítulo, presenta el análisis e interpretación de datos, habiendo realizado la organización de resultados, análisis de los resultados e interpretación de los resultados.

Finalmente el quinto capítulo, se exponen las conclusiones y las recomendaciones.

Capítulo I

Planteamiento del problema

1 Descripción de la realidad problemática

Cuando se habla del tema organizacional se lo representa como un sistema que integra lo técnico y lo social. Entender estos elementos socios técnicos es una responsabilidad de los líderes encargados de gestionarlas. Esto implica comprender como la persona y la empresa se relacionan. La competitividad del mundo empresarial en la actualidad, cada vez más es sorprendente. Debido a que el factor humano juega un papel importante dentro de las organizaciones, pues es la esencia y el motor para que las empresas funcionen y tengan resultados alentadores ya que día a día tienen que enfrentarse a nuevos retos y desafíos.

Entre los aspectos a estudiar tanto académicos como de expertos está la motivación laboral, esto por cuanto se ha establecido una relación entre la motivación de las personas con su trabajo entre otras condiciones necesarias para la dirección empresarial.

Como respuesta a los tiempos actuales de intenso cambio y competencia, las organizaciones están obligadas a aumentar su eficacia, eficiencia, desarrollar la plenitud de las capacidades de sus trabajadores (Valenzuela y Rosas, 2007). Pues todas las empresas tienen la necesidad de personas para su desarrollo. Estas personas, sin embargo, convergen con distintas costumbres, perspectivas de vida e inclusive creencias, en un mismo centro de labor y en muchos casos, en funciones similares. Cuando hablamos de empresas posicionadas en el medio, coincidimos muchas veces en ciertas características de esas empresas que le dan una determinada imagen o identidad.

Si bien es cierto la cultura organizacional es el conjunto de valores que comparten la mayoría de los miembros de una organización o conjunto social, que son adquiridos a lo largo del tiempo y se van asociando con sus objetivos, convirtiéndose en una serie de reglas formales, que las personas aceptan como guía de sus pensamientos y acciones dentro de la institución que laboran.

Sin embargo, las estadísticas nos muestran evidencias, que la realidad de las organizaciones a nivel mundial son otras. El factor principal del fracaso es no saber comunicarse con las personas que laboran ya sea trabajadores antiguos o novatos, así mismo desconocen la misión, visión, objetivos; por lo tanto esto se convierten en un obstáculo, en el desempeño de cada trabajador y en respuesta a ello, la motivación laboral es vulnerable y genera un desequilibrio en las organizaciones.

Fritz (1997) recomienda que, aunque una empresa presume de saber quiénes son sus trabajadores, al diseñar sus estrategias, debe conocer qué es lo que quieren sus empleados, sus intereses y lo que buscan; así sabrá cuáles son sus motivaciones y si éstas se relacionan o tienen correspondencia con los propósitos que persigue la organización.

A nivel nacional existen organizaciones que más les importa sacar beneficios propios y dejan de lado los derechos que tienen cada empleado, predisponiendo la motivación laboral. En este sentido, es necesario que la motivación laboral se constituya en dinamizador e impulsador del comportamiento humano, para que pueda favorecer la participación de los individuos y la consolidación de una cultura organizacional más eficiente para permitir mejorar los procesos de las organizaciones.

Se observa que a lo largo de la historia el ser humano juega un papel importantísimo dentro de las organizaciones, donde da todo de sí para lograr los objetivos, pero muchas veces no se siente motivado. Y dentro de los factores que

condicionan y alteran la motivación laboral, llama la atención las actitudes hacia el trabajo y factores motivadores, es decir que para motivar y satisfacer a la gente en su trabajo se debe enfatizar en los mismos (Herzberg, 1959).

La motivación laboral es “un estado emocional que se genera en una persona como consecuencia de la influencia que ejercen determinados motivos en su comportamiento” (Koenes, 1996, p. 191). Asimismo es entendida como la fuerza interior que empuja a la gente a trabajar y a cuidar su tarea (Infestas, 2001) o cualidad que impulsa al trabajador a emprender la acción para ejecutar las tareas. Es un estado interno que activa o induce a algo; es lo que da energía, dirige, encauza y sostiene las acciones y el comportamiento de los empleados (Gamero, 2005). En tal sentido, el desafío de toda organización es reforzar las habilidades, conocimientos y destrezas de cada trabajador a través de una correcta canalización permitirá que el comportamiento y desempeño en el trabajo sea el óptimo (Gutiérrez, 2013).

La motivación laboral es un indicador de una mejora en la calidad de vida del trabajador, de acuerdo a las estadísticas en los países desarrollados a nivel continental los trabajadores no se sienten motivados en su centro de trabajo.

Así mismo, en el Perú las organizaciones no son ajenas a esta problemática, ya que la motivación laboral de los trabajadores es una de las principales preocupaciones para los administradores debido a que el 89% de las empresas asumen que sus empleados cambian de empresa en busca de un incremento del sueldo, un 40% de los empleados no se sienten apreciados por su empresa, no reconocen sus logros (Gutiérrez, 2013).☒

Prueba de ello son la huelgas que se han ido desatado en los últimos meses, donde se proclama mejoras salariales, mejor estilo de vida, por ejemplo los médicos, enfermeros, la minería y en el campo educativo.

En el contexto empresarial, el Municipio distrital de Morales, es una institución gubernamental y no es ajena a la realidad a nivel organizacional. Forma parte de una red de municipios en todo el Perú donde se intenta comprender la problemática organizacional. Por ello, para sus directivos es necesario comprender las relaciones que se dan entre su cultura organizacional y la motivación laboral. Esta problemática nos sirve como insumo para formular el problema de investigación.

1.2 Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal

¿Existe relación entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?

1.2.2. Problemas secundarios

- a. ¿Existe relación entre implicación y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016
- b. ¿Existe relación entre consistencia y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?
- c. ¿Existe relación entre adaptabilidad y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?
- d. ¿Existe relación entre misión y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Evaluar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

1.3.2. Objetivos específicos

- a. Determinar la relación que existe entre implicación y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- b. Determinar la relación que existe entre consistencia y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- c. Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- d. Determinar la relación que existe entre misión y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

1.4. Justificación

El bienestar laboral de los trabajadores es el principal motivo de investigación. Este bienestar está relacionado a la comprensión de la cultura organizacional y la motivación laboral. La importancia del estudio asimismo, radica en comprender aspectos importantes en toda organización (empresa) como es el de contar con recursos humanos, así como financieros y tecnológicos. Ello ha inspirado a diversos investigadores a tratar de explicar los fenómenos que se llevan a cabo en toda organización y que están relacionados a la cultura organizacional y la motivación laboral.

No es fácil explicar o interpretar la conducta o el comportamiento de los individuos en las organizaciones pero una cosa es cierta: ellos son los que le dan vida a la empresa y la sostienen con su trabajo. Por ello, es de vital importancia el tratar de entender mejor cada vez, al componente humano de las organizaciones (Vallejos, 2010).

En este sentido es necesario analizar y comprender la cultura organizacional y la motivación laboral y su beneficio directo en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. El estudio es importante porque permite adoptar decisiones

futuras relacionadas a los recursos humanos, algo que es fundamental para poder visualizar un panorama más sostenible en términos de desarrollo institucional. Así también, permitirá orientar medidas y esfuerzo para poder mejorar el trabajo en equipo, la interrelación entre los trabajadores y tener una idea de la percepción que tienen los trabajadores de su organización.

Teóricamente, el estudio incrementa la información teórica-práctica de las organizacionales, en especial del comportamiento organizacional. Asimismo, la metodología aplicada es útil para las municipalidades que deseen conocer su cultura y su relación con la motivación laboral.

1.5. Trasfondo filosófico

La base de nuestra tesis está fundamentada en la Biblia, así como en los escritos de la autora Elena G. de White en los cuales se considera que el conocimiento procede de Dios y por lo tanto las normas de relación con nuestro Dios, nuestra cultura, así como nuestra verdadera motivación deben practicarse considerando que hemos sido creados y debemos respetar la naturaleza creada (White, MB, 1974). En otros términos, el temor a Dios nos lleva a aceptar el mandato que nos ha dado de ser administradores sabios de toda nuestra cultura y en nuestra motivación.

Esta visión holística que otorga la Biblia, también se observa en las dimensiones de la cultura organizacional: implicación, consistencia, adaptabilidad y misión. Al crear Dios al ser humano lo hizo como una unida psico, socio, espiritual. Por lo tanto estas dimensiones destacan esos aspectos. Asimismo, la Biblia claramente revela la necesidad de poder observar las intenciones Romanos 8:27: “y aquel que escudriña los corazones sabe cuál es el sentir del Espíritu, porque El intercede por los santos conforme a la voluntad de Dios”.

El trasfondo filosófico de esta investigación está directamente relacionado a la cosmovisión bíblica cristiana. Esta cosmovisión encuentra su fundamento en la Biblia

(White, CES, 2008, p. 54) como Palabra inspirada de Dios, así mismo encuentra su base también en los escritos de Ellen White. El ser humano, es visto como una unidad racional, psico, socio espiritual (White, 1984, p. 13). Por lo tanto, las variables cultura organizacional y motivación laboral, deben conceptuarse también de esta forma. En este devenir de conceptos, es necesaria mencionar las presuposiciones del investigador:

- a. El ser humano es una criatura divina, caracterizada por cuatro áreas: físico, mental, social y espiritual.
- b. El ser humano es diferente de Dios, y diferentes de otras criaturas
- c. El ser humano existe por obra sobrenatural, creado por el Dios infinito.
- d. Como seres humanos, se tiene la capacidad de sentir motivación en sus áreas funcionales, así como el de establecer relaciones que le permitan su desarrollo integral.

Capítulo II

Fundamentos teóricos de la investigación

1. Marco teórico

1.1. Antecedentes de la investigación

El proceso de investigación se basó principalmente de fuentes primarias, entre ellas artículos científicos y artículos de revisión, así como tesis. Los documentos de fuentes secundarios estuvieron relacionados a noticias y libros principalmente.

Estos artículos se obtuvieron de bases de datos que fueron descargados en coordinación con el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la investigación CRAI. Las bases de datos utilizadas fueron en primer término Google académico, DOAJ, Redalyc, Scielo, Latindex y Dialnet. Luego en un nivel superior la base de datos Ebsco. La búsqueda se realizó a través de descriptores y operadores booleanos. Estos descriptores fueron dados por el Tesauro, que es una herramienta más que brinda Ebsco. Finalmente, se usaron las bases de datos de Science Direct y Scopus. Cabe destacar que para la búsqueda de tesis se utilizó el repositorio ALICIA de CONCYTEC y el repositorio Renati de la SUNEDU.

A continuación, se presenta el repaso de la literatura. Se considera investigaciones internacionales, nacionales y locales sobre Cultura organización y motivación laboral.

Añez (2006) desarrolló un estudio titulado Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios, con el objetivo de determinar la relación entre las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral. El estudio fue de diseño no experimental descriptivo, de campo, utilizó dos instrumentos con escala de tipo Likert, el cuestionario de cultura organizacional y el de motivación

laboral. Trabajaron con muestras estratificadas. Entre sus resultados encontraron que existe una relación estrecha entre los elementos y características de la cultura organizacional y los factores motivacionales. Concluyeron que es importante trabajar en base a las fortalezas y debilidades detectadas (Añez, 2006).

Castillo Dávila (2014) desarrollaron su investigación con el título Clima, motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. EL objetivo fue precisar la relación entre tres variables psicológicas: clima organizacional, motivación intrínseca y satisfacción laboral. Este estudio lo realizaron con una muestra de trabajadores de diferentes niveles jerárquicos. La muestra fue de 100 trabajadores. Utilizaron la escala de clima laboral, motivación laboral y satisfacción laboral. Entre los resultados observaron que existe una correlación significativa entre estas variables. Concluyeron que existen diferencias significativas entre las variables estudiadas. Casualmente los de niveles superiores perciben el clima más favorable y reportan niveles altos de motivación (Castillo Davila & Herrera Paredes, 2014).

Chaparro Espitia (2006) realizó una investigación titulada motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. EL objetivo que buscaron fue describir y comparar los factores motivacionales y su relación con el clima organizacional. A través del diseño no experimental, analizaron los resultados en base a comparativos de diferentes factores motivacionales y de dimensiones de clima laboral. Concluyeron que no existe diferencias significativas en cuanto a clima y motivación laboral entre empleados de una empresa pública y otra privada, asimismo destacaron que las diferencias podrían estar en lo cultural, legal y jurídico (Chaparro Espitia, 2006).

Hernández et al (2008), desarrollaron un estudio titulado Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. El objetivo de esta

investigación fue analizar la calidad percibida del servicio hospitalario y su relación con aspectos socio-psicológicos. Utilizaron diferentes tipos de análisis e instrumentos, entre ellos el cuestionario, fichas de observaciones, diagramas causa-efecto. La estadística utilizada correspondió a pruebas no paramétricas, correlación de Spearman, Kruskal Walliss. Entre los resultados se encontró que la motivación laboral es la variable que mayor correlación tiene con la calidad. Se concluyó en la formulación de cinco estrategias que contribuyan en la elevación de los niveles de las variables estudiadas (Hernández Junco, Quintana Tápanes, Mederos Torres, Guedes Díaz, & García Gutiérrez, 2008).

Escalante, Quispe y Salazar (2015) desarrollaron un estudio titulado “Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional”, con el objetivo de determinar la motivación laboral hacia la investigación científica que presenta el profesional de enfermería asistencial en el Hospital Nacional Arzobispo Loayza. A través del estudio descriptivo de corte transversal, constituido por una muestra de 211 profesionales enfermeros que cumplieron con los criterios de selección. Aplicaron un cuestionario tipo Likert que comprende 24 ítems, el cual validaron mediante juicio de expertos y prueba piloto. Entre los resultados encontraron que un 66.3% indicó sentirse motivado a realizar investigación científica como una forma de alcanzar el crecimiento profesional, así como un 43.6% no realiza investigación porque afirma que implica mayor responsabilidad en su actividad profesional. Además, un 46.9% del profesional de enfermería afirmó que el ambiente físico donde labora no es el adecuado para realizar investigación científica. Concluyeron que la motivación laboral intrínseca está relacionada principalmente con el desarrollo personal, el logro y el crecimiento profesional.

Gutierrez (2015) desarrolló un estudio titulado “Motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: bases para futuras investigaciones”. El objetivo del estudio fue conseguir altos niveles de productividad en construcción, la industria debería crear, entre otras cosas, un ambiente motivador para aumentar el rendimiento y la satisfacción laboral de los trabajadores. A través del análisis documental, realizaron una revisión bibliográfica de 90 artículos publicados en los últimos 50 años sobre estudios de motivación y satisfacción laboral en obreros de construcción civil, la mayor parte corresponde a investigaciones realizadas en Estados Unidos, Gran Bretaña y Chile. De esta revisión concluyeron que hay dos tipos de enfoques: Los que desarrollan sus conclusiones por extensión al rubro construcción, tomando los conceptos de las 3 teorías de motivación (Maslow, Herzberg y Vroom), y los que recopilan información en base a cuestionarios con listas de variables motivadoras y desmotivadoras, basados también en las mismas teorías, y sobre los que los obreros deben elegir en función de la importancia y satisfacción obtenida en las obras en las que trabajan. Encontraron que los factores desmotivadores del entorno laboral son: baja remuneración, alta inestabilidad laboral, lenta posibilidad de ascenso, deficientes instalaciones de obra, condiciones ambientales precarias, condiciones climáticas severas, alto riesgo e inseguridad en obra, gran esfuerzo físico. Entre los motivadores esta las buenas relaciones con los compañeros.

Bobadilla (2015) desarrolló una investigación que llevó por título “Engagement laboral y cultura organizacional: el rol de la orientación cultural en una empresa global”, con el objetivo de determinar si los tipos de cultura organizacional predicen el engagement laboral, y si la orientación cultural individualismo-colectivismo de las personas podría explicar las diferencias en las relaciones entre los tipos de la cultura organizacional y el engagement laboral. Estudio de tipo cuantitativo, explicativo, no

experimental y transaccional, tomando como punto de partida la elaboración de un análisis explicativo de regresiones múltiples, para lo cual se basaron en el modelo de engagement sobre la teoría de demanda y recursos laborales (JD-R) de Demerouti et al. (2001), en el modelo de cultura organizacional de Denison (1990), y en el modelo de las dimensiones culturales de Dorfman y Howell (1988). Entre los resultados encontraron que existen dos tipos de cultura organizacional que predicen el engagement laboral. Las culturas organizacionales Misión e Involucramiento explican de manera significativa y positiva el engagement laboral de los colaboradores de la muestra. Concluyeron que la organización estudiada deberá hacer de la cultura Misión la cultura organizacional común dominante en sus diferentes unidades de negocio, además de reforzar las características de la orientación cultural individualismo en acciones que beneficien los objetivos de la organización.

Velásquez (2016) desarrolló un estudio denominado “Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote”, con el fin de determinar en qué medida la gestión de motivación laboral influye en la productividad de las empresas industriales del distrito de Chimbote. La investigación fue de tipo cuantitativo y no experimental descriptivo. Se recabo información de 3 empresas industriales pesqueras, muestra de selección no probabilística a una población de 52 empresas industriales; se aplicaron cuestionarios a 60 trabajadores del área de producción y entrevistas a sus gerentes vía encuesta. Los hallazgos indican que el 100% de los trabajadores están satisfechos con su área y ambiente de trabajo, el 76,11% están satisfechos por el desarrollo profesional y oportunidades dentro de la empresa, y solo el 42,50% de encuestados se encuentran satisfechos con los incentivos económicos recibidos.

En Iquitos, Alvarado y Aguilar (2013) desarrollaron una investigación titulada “Estudio de la motivación laboral en dos trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos”, con el objetivo de analizar la motivación laboral en trabajadores del grupo Kozue. Para el análisis organizaron el grupo de trabajadores en tres categorías o niveles jerárquicos según la naturaleza de sus funciones: (a) alta dirección 5 trabajadores, (b) nivel intermedio (supervisores) 10 trabajadores, y (c) nivel operativos: 28 trabajadores. Un aspecto que sobresale de manera especial en este estudio es, que cuanto más alto es el nivel de ubicación del trabajador en la estructura orgánica mayor es la aceptación de que el grado de conocimiento que tiene el trabajador acerca de los aspectos que conforman la filosofía de la gestión, necesariamente le impulsan a alcanzar las metas en el trabajo.

Como se ve, los estudios realizados en diferentes lugares tienen ciertas concordancias con las variables de esta investigación; sin embargo, aún no se han hecho estudios entre las variables: cultura organizacional y motivación laboral. En esta investigación, se busca entonces avanzar un poco más en esta dirección, como el fin de contribuir en la eficacia de la toma de decisiones académicas; y por ende administrativas y el mejoramiento de la calidad educativa.

1.2. Bases teóricas

1.2.1. Modelos teóricos que explican la cultura organizacional

Ruiz et al. (2012) comenta que a lo largo de la literatura internacional se encuentran diversos modelos para diagnosticar, medir y evaluar la cultura. Algunos de ellos la analizan desde rasgos culturales, como el Modelo de Cameron y Quinn (1999) y el modelo de Fey y Denison (2003); y otros desde tipologías culturales que integran dichos rasgos, como el modelo propuesto por O’Reilly et ál., (1991) y Hofstede (1999).

1.2.2. Modelo cultural de Cameron y Quinn

Una de las características de la cultura es que cambia con el tiempo (Villareal & Martínez, 2009). Cameron y Quinn (1999) manifiestan que las empresas experimentan cambios a través de los diferentes períodos de vida organizacional.

En el inicio, por lo general carecen de una estructura formal ya que su fuerte está en el énfasis emprendedor, a este énfasis se le llama cultura adhocrática (Villareal & Martínez, 2009). De esta cultura se va a cultura tipo clan, osea que la empresa es como una familia, luego después de algunas crisis es necesario contar con una estructura de tipo formal, que cuente con procesos y niveles jerárquicos, así llegan a adopar una cultura jerárquica. De allí, muy fácilmente se orienta a una cultura de mercado, caracterizado por un alto compromiso con los resultados.

Figura 1. Modelo de valores de competencia



Figura 01. Responde al modelo de valores de competencia preparado por Cameron y Quinn (1999). Adaptado.

1.2.3. Modelo cultural de Denison

La cultura, entendida como el conjunto de parámetros que determina el ambiente laboral, afecta el rendimiento y la productividad de la organización (Ollarves Levison, 2006). Denison y Mishra (1995) exponen diferentes metodologías para el estudio de la cultura organizacional, la cual se identifica a partir de cuatro características: involucramiento, adaptabilidad, consistencia y misión. Denison et al, (2003) comentan que existen tres dimensiones para cada tipo de cultura. Estas dimensiones más bien las podríamos llamar indicadores, teniendo así 12 indicadores en total para el modelo. Cuando una organización destaca con sus características más en alguna, se dice que tiene un énfasis en el involucramiento, o la adaptabilidad, o consistencia o misión.

Figura 2. Modelo de Denison

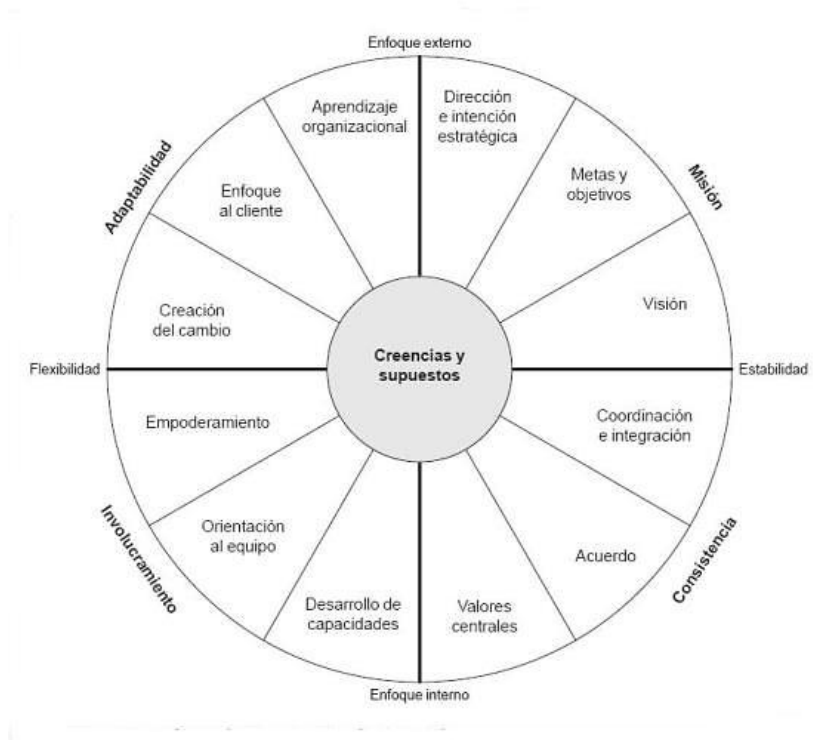


Figura 02. Modelo de Denison usado por Fey y Denison (2003). Adaptado.

1.2.4. Modelo cultural de Hofstede

El análisis presentado por Geer Hofstede es uno de los más amplios de la diversidad cultural (Quiros Gusmán & Valtierra, 2010). El estudio que el desarrollo, es uno de los más grandes de la historia. En este estudio se observa que los administradores y empleados varían en cuatro dimensiones de la cultura nacional: Individualismo vs colectivismo; poder distanciado, incertidumbre evasiva, cantidad vs calidad de vida. Estas dimensiones sufrieron modificaciones. Este trabajo muestra claramente los aspectos en los cuales la cultura organizacional va moviéndose y adaptándose.

El aspecto del individualismo en comparación con el colectivismo. Este énfasis fue observado en relación a trabajadores masculinos que tendían al individualismo en comparación con trabajadores femeninos que tendían a trabajar en equipo. En el análisis de esta dimensión claramente se entiende que el trabajo en equipo es ideal en el enfoque administrativo (Quiros Gusmán & Valtierra, 2010).

La dimensión la distancia del poder está relacionada a una sociedad de desigualdades, por lo tanto, una administración alejada del poder, es una institución en la cual los empleados muestran respeto por las personas de autoridad. Del mismo modo, Hofstede sigue con el énfasis masculino al poder, frente a la distancia de parte de las féminas.

La dimensión evasión de incertidumbre, observa el ambiente futuro incierto. Las organizaciones responden a esa incertidumbre de forma diferente. El nivel de ansiedad o tranquilidad organizacional se muestra en relación a esta evasión. Si las organizaciones tienen una alta evasión se observa en los empleados una tasa alta de movilidad (Quiros Gusmán & Valtierra, 2010).

Cantidad en comparación con la calidad de vida, aquí se observa una dicotomía. Algunas culturas velan por la cantidad de vida, otras culturas por otro lado, enfatizan la calidad de vida, la importancia de las relaciones. Algunas culturas relacionadas a países muestran un énfasis en cantidad, mientras otras en calidad.

1.2.5. Modelo cultural de O'Reilly

O'Reilly, diseño un modelo de instrumento llamado Organizational Culture Profile, basado en la comparación de los perfiles de evaluación de las personas y la organización. Este instrumento contenía 54 reactivos relacionados a los valores individuales frente a los valores organizacionales (Cújar Vertel, Ramos Paternina, Hernández Riaño, & López Pereira, 2013). Este estudio estaba desarrollado por cuatro etapas. La primera consistía en los elementos descriptores de la organización. La segunda etapa en la evaluación de las características organizacionales. La tercera fase, referida a la evaluación. La última fase, el ajuste de puntuación de la persona-organización.

El modelo de O'Reilly (1996), no trabaja en base a tipologías culturales sino valores culturales. Fue desarrollado para medir el ajuste entre los valores del individuo y los valores de la organización. Las siete dimensiones que evalúan son: atención al detalle, innovación, orientación a resultados, agresividad, orientación al equipos, estabilidad y orientación a la gente.

1.2.6. Cultura organizacional y clima organizacional

Existe una tendencia marcada a confundir los conceptos de cultura con el clima organizacional. En la literatura organizacional, la preocupación por definir conceptos de motivación, liderazgo, satisfacción, clima, cultura, afianzamiento es un aspecto muy importante.

El clima organizacional, se trata de una variable relacionada a la calidad de vida del trabajador. Esta puede estar relacionada a clima organizacional así como el desarrollo del espíritu empresarial. Claramente el concepto de motivación (aspecto individual) conduce al clima organizacional (aspecto organizacional) (González Millán & Parra Penagos, 2008). El estado de adaptación del ser humano esta referido precisamente no solo a las necesidades fisiológicas, sino también, a la necesidad de estima, autorrealización y pertenencia.

Goncalves (1997) lo define como un fenómeno que se encuentra entre los factores del sistema organizacional y las tendencias motivacionales. Por otro lado, la cultura organizacional se relaciona eminentemente a las ciencias de la conducta. La cultura es algo “parte de” que nos da seguridad y posición. Los factores relacionados a la cultura son interiores, más los aspectos relacionados al clima son exteriores, son percepciones frente a nuestras necesidades.

1.2.7. Cultura organizacional e imagen institucional

La cultura organizacional tiene una relación directa con la imagen institucional de una organización. Por ejemplo, Tous y Bermúdez citado por Turpo (2014) en su investigación sobre la relación de la cultura con la imagen, concluyeron que las organizaciones comunican para existir, en otras palabras que es necesario que manifiesten lo que hacen y de esa forma obtengan visibilidad. Sin comunicación no existe organización, y está presente en todos sus procesos, sobre todo en la gestión.

La cultura organizacional está relacionada a la filosofía, creencias, valores, actitudes, comportamientos, etc. Esta cultura a medida que se ve fortalecida desarrollará una identidad. Esta identidad, se transmitirá a su entorno mediante la imagen institucional (Turpo 2014). Fishel (2003); Chaves (2005); Kotler (2006); relaciona los conceptos de cultura e imagen corporativa, una buena cultura organizacional será reflejada definitivamente en una imagen institucional de calidad.

Zoghbi y Armas citado por (Turpo, 2014) conceptúan a la imagen como la creencia que alguien tiene sobre un objeto, es la apariencia de los hechos reales. Costa (2006), la define como la percepción del servicio, la percepción de la calidad. La imagen institucional está relacionada indistintamente con aspectos de la cultura organizacional, estos pueden ser los valores, ritos, principios, etc.

1.2.8. Motivación laboral

En ScienceDirect, el tema de motivación laboral, genera 346 500 referencias. Esto muestra que es uno de los temas más estudiados en los últimos años especialmente por las ciencias del comportamiento y la psicología.

Charaja y Mamani (2013) mencionan que la motivación puede traducirse a una necesidad o impulso que se presenta o activa en cada persona. En otras palabras a mayor cantidad de profesionales motivados mayor productividad en la empresa. Confirmando esto Chiavenato (2005) relaciona la motivación con el impulso que genera un comportamiento específico.

Salazzati (1991) destaca la motivación como el proceso por el cual la necesidad insatisfecha de una persona genera energía y dirección hacia cierto objetivo cuyo logro se supone habrá de satisfacer la necesidad. Goleman (1999) recalca la motivación como el flujo que de por sí es un placer. Son las actividades que nos gustan, nos atraen porque al realizarlas entramos en flujo.

Roussel (2000) conceptúa la motivación como una característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona; es un proceso que ocasiona, activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

López Más (2014) define la motivación laboral como un proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados.

Figura 03. Modelo básico de motivación

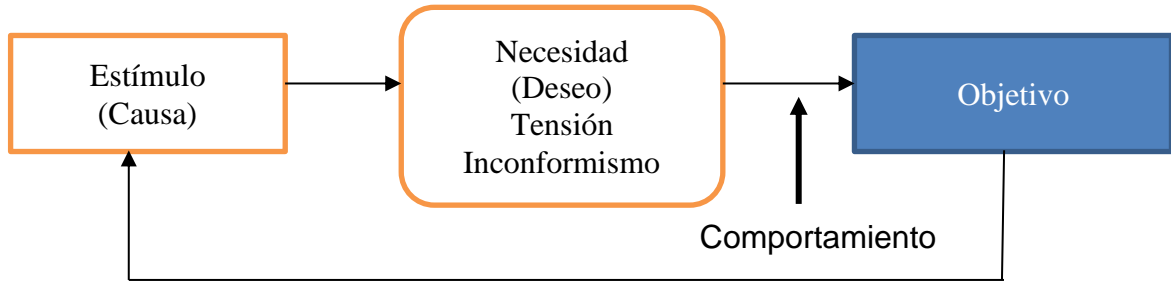


Figura 03: Modelo básico de motivación desarrollado por Leavitt (1989). Modificado

Tal como se observa en el gráfico 01, el modelo es generalizado a las personas, aunque el resultado puede variar de acuerdo al estímulo, tiempo, necesidades y conocimiento (Charaja y Mamani, 2013).

Arrieta-Salas y Navarro-Cid (2008), desarrollaron un análisis que comentaremos a continuación sobre la motivación en el trabajo y sus teorías que la respaldan. Ambos comentan que es necesario revitalizar la temática de motivación laboral y estudiarla como proceso. Las teorías centradas en contenidos o en procesos que han sido argumentadas ampliamente (Campbell, Dunnette, Lawler & Weick, 1970; Kanfer, 1990; Navarro, 2001; Salanova, Hontangas & Peiró, 1996).

En el siguiente cuadro observamos algunas teorías relacionadas a la motivación

Cuadro 01. Teorías de la motivación

Teoría de las Necesidades y la Teoría de la Equidad	Se refieren a las satisfacciones e insatisfacciones de las personas
Teoría de los Refuerzos	Se refiere a que las consecuencias de una conducta específica pueden afectar su repetición.
Teoría de las Expectativas	Detalla el proceso mediante el cual las personas pueden optar por distintas acciones alternativas,

	en base a sus expectativas de lo que obtendrán de cada conducta.
teoría de las Metas	Se concentra en el proceso de establecerlas y la forma en que las metas mismas afectan la motivación

Fuente: López Más (2014, p. 27).

2. Teorías centradas en los contenidos de la motivación

Las teorías de contenido se caracterizan por conceptualizar e investigar la motivación como un fenómeno relativamente estático. Se interesan por determinar el porqué de la conducta motivada y basan sus planteamientos en una serie de necesidades cuya anticipación de satisfacción determinarán el nivel de motivación que experimenta la persona (Arrieta-Salas y Navarro-Cid, 2008).

2.1. Teorías centradas en los procesos

Las teorías de procesos, por su parte, ponen su énfasis en el proceso mediante el cual una conducta se convierte en conducta motivada. En este sentido se interesan por analizar los procesos, en su mayor parte de tipo cognitivo, involucrados en la dirección, intensidad y persistencia de la conducta motivada y destacan la necesidad de establecer relaciones causales a través del tiempo y de las situaciones que acontecen en el contexto laboral (Arrieta-Salas y Navarro-Cid, 2008).

2.2. Teoría de Maslow

Maslow (1943) propone que la motivación humana se basa en la voluntad de satisfacer sus necesidades (fuerza interna), identificando una jerarquía de cinco necesidades, desde las necesidades fisiológicas básicas hasta las necesidades más altas de realización personal. Las cinco necesidades son necesidades fisiológicas, necesidades de seguridad, necesidades de pertinencia, necesidades de estima y necesidades de autorrealización.

2.3. Teoría bifactorial de Herzberg

Herzberg (2003) afirma que la motivación se genera por la búsqueda de una satisfacción óptima de ciertas necesidades, las que producen satisfacción laboral. Así mismo encontró que las cosas que motivan y causan satisfacción a las personas en el trabajo son de tipo diferente a las que les causan insatisfacción. En esta línea se encuentra a la teoría higiene (factores que contribuyen a la insatisfacción en el trabajo) vs motivadores (factores que contribuyen a la satisfacción en el trabajo). Los estudios que realizó Herzberg sugieren que los factores involucrados en producir satisfacción (y motivación) en el trabajo están separados y son diferentes de los factores que conducen a la insatisfacción laboral.

Herzberg (2003, p. 7) comenta

Los factores de crecimiento o motivadores que son intrínsecos al trabajo son: logro, reconocimiento del logro, el trabajo en sí, la responsabilidad, y el crecimiento o avance. Los factores de evitación de la insatisfacción o de higiene (KITA) que son extrínsecos al trabajo incluyen: política y administración de la empresa, supervisión, relaciones interpersonales, condiciones de trabajo, salario, estatus y seguridad.

Estos estudios de Herzberg influyeron en toda una generación de académicos y ejecutivos.

2.4. Teoría ERG de Alderfer, C

Resalta las necesidades existenciales, relacionales y de crecimiento como elementos motivacionales básicos; la diferencia básica con los planteamientos de Maslow es que para Alfred Adler, las necesidades satisfechas no guardan necesariamente una relación jerárquica y no llevan a la satisfacción de otro tipo de necesidades sino a un aumento o intensificación de dicha necesidad (Palma, 2000).

2.5. Teorías de las motivaciones sociales de McClelland (1951,1961)

La motivación laboral, según McClelland, está en función de tres necesidades o motivos cuya configuración va perfilando a lo largo de su vida fruto del aprendizaje (Ramírez, Abreu y Badii, 2008)

a) De logro: afán de alcanzar el éxito, evitar el fracaso y realizarse según un modelo.

b) De poder: necesidad de influir sobre los demás y ejercer control sobre ellos.

c) De afiliación: necesidad de tener relaciones interpersonales afectivas

2.6. Marco conceptual

Los conceptos de cultura organizacional no son fáciles de conceptualizar. Este tema complejo, da diferentes interpretaciones posibles. Primeramente, mencionar que está relacionada a la antropología, sociología, psicología y ciencias políticas. La cultura organizacional como un sistema sociocultural, en la cual los componentes sociales están completamente integrados a la dimensión simbólica e ideológica de la organización. También, la cultura organizacional como un sistema de ideas, las cuales representan un conjunto de mecanismos que controlan y modelan los comportamientos (Schadeck, Grzybovski, Beltrame, & Mozzato, 2016).

Esta cultura incluye el conjunto de valores, de asunciones y de creencias básicas que tienen los integrantes de la organización (Rodríguez y González, 2001).

Según García (2006), cultura organizacional debe tener una aproximación a través de una metodología cualitativa, a través de observaciones de campo. La autora comenta que en el caso de cultura se deben analizar valores y presunciones subyacentes.

La cultura organización, podría ser una dimensión organizacional de carácter dinámico, la que se puede revelar de varias expresiones o elementos culturales propios de cada organización (Schadeck et al., 2016). Para Shein (1990), la cultura organizacional está basada en creencias, valores y presuposiciones básicas.

La cultura organizacional, como constructo, está relacionado también a los elementos culturales propios de cada organización. A las dimensiones propias de acción humana, del carácter colectivo, lingüístico o simbólico. La forma como se forman los vínculos sociales, y por las que los trabajadores son formados. El carácter individual y colectivo, la cultura y la historia. Todos estos aspectos confieren significado a los miembros y son difíciles de cambiar (Schadeck et al., 2016).

Agudelo y Velásquez (2011) definen cultura organizacional como la conciencia colectiva que se expresa en el sistema de significados compartidos por los miembros de la organización que los identifica y diferencia de otros institucionalizando y estandarizando sus conductas sociales. Tales significados y comportamientos son determinados por el concepto que el líder tiene sobre el hombre, la estructura, el sistema cultural y el clima organizacional así como por la interrelación y mutua influencia que exista entre estos.

Acevedo (2008) define la cultura organizacional como la personalidad de las organizaciones y por ende muestra la capacidad y comportamientos de una institución para lograr sus objetivos. Recalca la cultura organizacional como un conjunto de premisas básicas sobre las cuales se construye el decidir y las acciones institucionales.

Tabla 1

Definiciones de cultura organizacional

Autores	Definiciones
RAE (2001)	Término general, no específicamente organizacional, como resultado o efecto de cultivar los conocimientos humanos y de afinarse por medio del ejercicio las facultades intelectuales del hombre y como conjunto de modos de vida y costumbres
Geertz (1987)	La cultura está relacionada a un patrón de significados transmitidos históricamente, incorporados en símbolos, ritos

y unos sistemas de concepciones heredadas y expresadas en forma simbólica por medio de las cuales los hombres comunican, actúan, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades con relación a la vida y la organización.

Peters y Waterman(1984)	Cultura organizacional está referida a un conjunto dominante y coherente de valores y principios, compartidos y transmitidos por significados simbólicos como cuentos, mitos, leyendas, slogans y anécdotas.
Deal y Kennedy (1982)	Cultura organizacional está referida a la forma en que nosotros hacemos las cosas aquí. La forma o modus operandi de la institución.
Aguirre (1996)	La cultura organización es un conjunto de elementos interactivos fundamentales, compartidos grupalmente, anclados a lo largo de la vida de la empresa a la cual identifican, por lo que son transmitidos a los nuevos miembros y trabajadores, y son eficaces para la resolución de problemas y conflictos.

Fuente:(Pérez Martínez, 2009). Modificado.

2.7. Definición de términos

Cultura organizacional: conjunto de creencias y valores compartidos que ayudan a los individuos a comprender el funcionamiento de la organización, proporcionándoles las normas de comportamiento dentro de la misma. (Deshpandé et al. 1993). Así como todo grupo social, la empresa está conformada por la afluencia de distintas culturas que convergen en una misma organización. Ello implica que la organización o empresa, genera una cultura propia que si no es monitoreada ni controlada debidamente, puede motivar a que el clima organizacional se desestabilice o se creen antivalores que a la larga, traigan problemas internos de rendimiento, productividad, ausentismo, entre otras dificultades laborales.

Motivación laboral: proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados (López Más, 2014).

3. Hipótesis

3.1. Hipótesis principal

Existe una relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

3.2. Hipótesis secundarias

- a. Existe relación significativa entre implicación y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- b. Existe relación significativa entre consistencia y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- c. Existe relación significativa entre adaptabilidad y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.
- d. Existe relación significativa entre misión y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

3.4. Operacionalización de variables

Tabla 2

Operacionalización de las variables cultura organizacional y motivación laboral

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
		Implicación	Es el empoderamiento de la gente, la construcción personal alrededor de los equipos y el desarrollo de la capacidad humana en todos los ámbitos de la organización, aquí se considera el compromiso de los diferentes trabajadores y su capacidad de influencia en todo ámbito para esto se brinda capacitaciones		1. Comprometido con su trabajo 2. Decisiones con frecuencia. 3. Comparte información. 4. Impacto positivo. 5. Planificación de trabajo. 6. Cooperación 7. Formar parte del equipo. 8. Realizar las tareas 9. Principales pilares 10. Trabajo y objetivo. 11. Autoridad delegada

en distinta áreas de la efectividad
organización. organizacional

12. mejoran constantemente.
13. Invierten continuamente
14. Fuente importante.
15. Surgen problemas

Consistencia

Es una fuente poderosa de estabilidad o equilibrio (firmeza), e integración interna que resulta de un marco mental común y de un grado alto de conformidad. Se considera que el comportamiento de las personas se fundamenta en un conjunto de valores centrales; el personal posee la habilidad de lograr acuerdos y las actividades de la organización están bien coordinadas e integradas. Esta característica hace que la organización posea una cultura distintiva y fuerte, esto influye significativamente en el comportamiento de las personas.

16. Practican lo que pregonan.
17. Prácticas distintas.
18. Valores claros.
19. Ignora los valores.
20. Código de ética.
21. Existen desacuerdos
22. Cultura fuerte.
23. Temas difíciles.
24. Tenemos dificultades.
25. Temas claves.
26. Consistente y predecible.
27. Perspectiva común. .
28. coordinar proyectos.
29. Otro grupo.
30. Buena alimentación.

Adaptabilidad

Es la capacidad de la organización de responder a los cambios del entorno y responder las nuevas exigencias de los clientes. (Atiende y responde), las organizaciones adaptables son impulsadas x sus clientes, asumen riesgos, aprenden de sus errores y tienen capacidad y experiencia en la creación del cambio. Estas organizaciones están continuamente mejorando su capacidad de entregar

31. Flexible y fácil.
 32. Cambios del entorno.
 33. Adaptamos de continuo.
 34. Realizar cambios.
 35. Diferentes grupos.
 36. Comentarios y recomendaciones.
 37. Información de clientes.
 38. Comprensión profunda.
 39. Interés del cliente.
 40. Contacto directo.
 41. Aprender y mejorar.
 42. Fomentados y recompensados.
 43. Pierden el camino.
 44. Trabajo cotidiano.
 45. Mano derecha, izquierda.
-

		valor a sus clientes y experimentan crecimiento en las ventas y de su porción de mercado.	
		Es el sentido claro de propósito o dirección que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos. Se expresa en la visión de lo que la organización quiere ser en el futuro. En conclusión la misión muestra hasta donde la organización ha definido una dirección a largo plazo, respecto a si mismo.	46. Orientación a largo plazo. 47. Nuestra estrategia. 48. Misión clara. 49. Clara estrategia. 50. Orientación estratégica. 51. Metas a conseguir. 52. Metas ambiciosas. 53. Objetivos a alcanzar. 54. Objetivos fijos. 55. Para tener éxito. 56. Visión compartida. 57. Perspectiva a largo plazo. 58. Pensamientos a corto plazo. 59. Entusiasmo y motivación. 60. Satisfacer las demandas.
Misión			
VARIABLE dependiente:	Proceso que activa, orienta, dinamiza y mantiene el comportamiento de los individuos hacia la realización de objetivos esperados		
Motivación laboral		Escala de Motivación laboral de David McClelland. Mide el grado de motivación que le producen los distintos aspectos de su trabajo.	1. Desempeño laboral 2. Trabajo competitivo 3. Comunicación 4. Trabajar en situaciones difíciles 5. Situaciones de estrés 6. Compañía laboral 7. Programación de tareas 8. Confrontación 9. Relacionamiento 10. Metas realistas 11. Influenciar en los demás 12. Pertenecer al grupo 13. Satisfacción 14. Esfuerzo laboral 15. Trabajar en grupo

Capítulo III

Método de la investigación

1 Tipo de investigación

Corresponde a un diseño no experimental de carácter transversal, dado que no habrá manipulación de variables y la recolección de datos se dará en un momento único. Asimismo es de tipo correlacional, porque intentamos relacionar las variables cultura organización y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

2. Diseño de investigación

La investigación corresponde básicamente a un diseño no experimental porque no habrá manipulación de variables, y transeccional porque se recopilará los datos una sola vez.

3. Población y muestra

La población y muestra de estudio serán los los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales y como referencia de tamaño serán 100 trabajadores.

4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos, se presentará un documento que nos autorice el acceso, haciendo que se comprometan en la colaboración del estudio a realizarse.

Asimismo el método de recolección de datos será la encuesta y el Instrumento utilizado es la escala de cultura organizacional y la escala de motivación laboral en donde es incluida información sobre datos demográficos tales como el género, edad, procedencia y área de trabajo.

Para este momento ya se tendrá el Instrumento de medición previamente

adaptado (Cuestionario de Cultura organizacional de Denison y Escala de Motivación laboral de David McClelland).

Posteriormente teniendo la autorización para llevar a cabo la aplicación del Instrumento se dará las debidas instrucciones sobre cómo desarrollar la encuesta presentada, y también sensibilizarlos sobre la aplicación de este y cómo les beneficiará según los resultados obtenidos. Al finalizar la aplicación, les agradeceremos por su colaboración y tiempo dispuesto que tuvieron con nosotros.

El cuestionario de cultura organizacional de Denison contiene 60 ítems distribuidos en 4 dimensiones: Involucramiento), Consistencia, Adaptabilidad y Misión y deben ser respondidos a través de una escala tipo Likert de 1 al 5, donde 1 es totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. Asimismo Escala de Motivación laboral de David McClelland contiene 15 y deben ser respondidos a través de una escala tipo Likert de 1 al 5, donde 1 es Discrepa y 5 coincide.

Por otro lado, cabe resaltar que el cuestionario de Denison ha demostrado adecuada validez y confiabilidad en diversos estudios (Garmendia, 1990; Fernández, 2002; Liberos, 2011). Asimismo la Escala de Motivación laboral de David McClelland de ha presentado validez confiabilidad (Méndez, 2011).

Capítulo IV

Análisis e interpretación de datos

1. Validez de los instrumentos

La validez de contenido de los instrumentos empleados en la investigación fue analizados por criterio de jueces, para ello, tomando en cuenta lo que Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) sugieren acerca de contemplar un rango de 2 hasta 20 expertos para la evaluación, se entregó el instrumento con las correspondientes definiciones operacionales (para la escala total) a un grupo de 3 jueces para que de forma independiente evaluaran si los ítems correspondían o no al universo de contenido y si dicha evaluación resultaba preciso, claro y sencillo (fácil de entender para el evaluado). Para cuantificar los hallazgos se aplicó el Índice de Acuerdo (Escurra, 1988).

1.1. Validez del Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison

1.1.1. Validez de constructo mediante la técnica de criterio de jueces

Como se puede apreciar en la Tabla 3, los resultados indican que los jueces coinciden de forma significativa en sus apreciaciones respecto a la valoración de los instrumentos empleados en su forma global. Por tanto, tomando en cuenta a Voutilainen y Liukkonen (citados por Hyrkäs et al., 2003); si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo, este es aceptado como válido, Entonces se aprecia que el Cuestionario de Denison presenta claridad, congruencia, contexto y dominio del constructo.

Tabla 3

Índice de Acuerdo de Jueces para el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison

Ítem	Juez 1		Juez 2		Juez 3		A	D	IA
	A	D	A	D	A	D			
1	1	0	1	0	1	0	3	0	1
2	1	0	1	0	1	0	3	0	1
3	1	0	1	0	1	0	3	0	1
4	1	0	1	0	1	0	3	0	1
5	1	0	1	0	1	0	3	0	1
6	1	0	1	0	1	0	3	0	1
7	1	0	1	0	1	0	3	0	1
8	1	0	1	0	1	0	3	0	1
9	1	0	1	0	1	0	3	0	1
10	1	0	1	0	1	0	3	0	1
11	1	0	1	0	1	0	3	0	1
12	1	0	1	0	1	0	3	0	1

Como se puede apreciar en la Tabla 4, los resultados indican que los jueces coinciden de forma significativa, en sus apreciaciones respecto a la valoración del cuestionario en su forma global. Por tanto presenta validez de contenido.

Tabla 4

Índice de Acuerdo de Jueces para la Escala de Motivación Laboral de MMCCLELLAND

Ítem	Juez 1		Juez 2		Juez 3		A	D	IA
	A	D	A	D	A	D			
1	1	0	1	0	1	0	3	0	1
2	1	0	1	0	1	0	3	0	1
3	1	0	1	0	1	0	3	0	1
4	1	0	1	0	1	0	3	0	1
5	1	0	1	0	1	0	3	0	1
6	1	0	1	0	1	0	3	0	1
7	1	0	1	0	1	0	3	0	1
8	1	0	1	0	1	0	3	0	1
9	1	0	1	0	1	0	3	0	1
10	1	0	1	0	1	0	3	0	1
11	1	0	1	0	1	0	3	0	1
12	1	0	1	0	1	0	3	0	1

1.2. Validez de constructo mediante la técnica de análisis de subtest - test

En la Tabla 7 se presenta los resultados de la validez de constructo por el método de análisis de subtest - test. Se observa que los coeficientes de correlación

Producto-Momento de Pearson (r) son significativos, lo cual confirma que el cuestionario presenta validez de constructo. Asimismo, los coeficientes que resultan de la correlación entre cada uno de los componentes del constructo y el constructo en su globalidad son fuertes, además de ser altamente significativos. Cabe señalar que el componente que mide misión es el que tiene la correlación más alta (0.890), permitiendo entender que esta dimensión es la más representativa de la escala.

Tabla 5
Correlaciones sub test- test para el Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison

Sub test	Test	
	r	p
Implicación	0.882**	0.000
Consistencia	0.869**	0.000
Adaptabilidad	0.882**	0.000
Misión	0.890**	0.000

** La correlación es significativa al nivel 0.01

2. Análisis de Confiabilidad

2.1. Fiabilidad mediante la técnica de Alpha de Cronbach

Alfa de Cronbach se utiliza para comprobar la fiabilidad del cuestionario. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está evaluando recopila información defectuosa y por tanto nos llevaría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. Alfa es un coeficiente que mide la homogeneidad de las preguntas promediando todas las correlaciones entre los ítems para ver que efectivamente se aproximan (Hernández, Fernández y Baptista, 2003). La ecuación de Alfa de Cronbach es: $\alpha = \frac{np}{1+p(n-1)}$

Donde

n= el número de ítems

p= el promedio de las correlaciones lineales entre cada uno de los ítems

En tal sentido, la confiabilidad global de la escala y de sus dimensiones se valoró calculando el índice de la consistencia interna mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

En la Tabla 5 se presenta las estimaciones de la confiabilidad mediante los coeficientes de consistencia interna donde se evidencia un Alpha de Cronbach de 0,945 lo que indica que el instrumento es confiable.

Tabla 6

Estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach del Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison

Dimensiones de Cultura	Número de Ítem	Alfa de Cronbach
Cultura Organizacional	60	.945
Implicación	15	.874
Consistencia	15	.838
Adaptabilidad	15	.778
Misión	15	.839

En la Tabla 6, se observa que el índice de consistencia interna estimado mediante el alpha de Cronbach ($\alpha = 0.795$), es alto dado que los valores estimados superan el umbral del punto de corte igual a 0.70, considerado como indicador de una buena confiabilidad para los instrumentos de medición (Miech, 2002).

Tabla 7

Estimaciones de confiabilidad mediante el coeficiente de Cronbach de la Escala de Motivación Laboral de MMCCLELLAND

	Número de Ítem	Alfa de Cronbach
Motivación laboral	15	0.795

3. Resultados del análisis descriptivo de los niveles de cultura organizacional y de sus dimensiones

La Tabla 8 deja ver que un 40.3% de trabajadores presenta un nivel alto de cultura organizacional a diferencia de un 30.6% que presentan niveles bajos de cultura organizacional, siendo estos datos importantes en la presente investigación.

Tabla 8

Niveles de Cultura organizacional de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales.

Nivel de Cultura	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	22	30.6%
Promedio	21	29.2%
Alto	29	40.3%
Total	72	100.0%

La tabla 9 deja ver que un 40.3% de trabajadores presenta un nivel alto de cultura organizacional a diferencia de un 30.6% que presentan niveles bajos de cultura organizacional, siendo estos datos importantes en la presente investigación.

Tabla 9

Niveles de Motivación Laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales.

Nivel de Motivación	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	27.8%
Promedio	20	27.8%
Alto	32	44.4%
Total	72	100.0%

Análisis comparativo del nivel de cultura organizacional y de sus dimensiones, según las variables sociodemográficas

La Tabla 10 muestra que los hombres se ubican en una categoría alta en el nivel de cultura organizacional mientras que las mujeres se ubican en una categoría promedio (23.6% y 16.7% respectivamente), con respecto a las dimensiones;

implicación los hombres se ubican en mayor porcentaje en un nivel alto (38.9%), en la dimensión consistencia el mayor porcentaje se ubica en un nivel alto (26.4%) de manera similar en la dimensión adaptabilidad (30.6%) y misión (26.4%).

Tabla 10

Niveles de cultura organizacional y sus dimensiones, según género

	Genero			
	Masculino		Femenino	
Bajo	12	16.7%	10	13.9%
Promedio	12	16.7%	9	12.5%
Alto	17	23.6%	12	16.7%
Bajo	10	13.9%	9	12.5%
Promedio	3	4.2%	8	11.1%
Alto	28	38.9%	14	19.4%
Bajo	9	12.5%	11	15.3%
Promedio	13	18.1%	9	12.5%
Alto	19	26.4%	11	15.3%
Bajo	12	16.7%	7	9.7%
Promedio	7	9.7%	11	15.3%
Alto	22	30.6%	13	18.1%
Bajo	9	12.5%	8	11.1%
Promedio	13	18.1%	11	15.3%
Alto	19	26.4%	12	16.7%
Total	41	56.9%	31	43.1%

En la tabla 11 se percibe que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, en cuanto al nivel de cultura organizacional y sus dimensiones, se ubican en su mayoría en un nivel promedio y alto respecto a las edades consideradas en el estudio.

Tabla 11

Niveles de cultura organizacional y sus dimensiones, según edad

	Edad					
		20-30	31-40	41-60		
Bajo	11	15.3%	7	9.7%	4	5.6%
Promedio	13	18.1%	3	4.2%	5	6.9%
Alto	20	27.8%	6	8.3%	3	4.2%
Bajo	10	13.9%	6	8.3%	3	4.2%
Promedio	8	11.1%	1	1.4%	2	2.8%
Alto	26	36.1%	9	12.5%	7	9.7%
Bajo	9	12.5%	7	9.7%	4	5.6%
Promedio	17	23.6%	2	2.8%	3	4.2%
Alto	18	25.0%	7	9.7%	5	6.9%
Bajo	8	11.1%	6	8.3%	5	6.9%
Promedio	10	13.9%	5	6.9%	3	4.2%
Alto	26	36.1%	5	6.9%	4	5.6%
Bajo	10	13.9%	5	6.9%	2	2.8%
Promedio	13	18.1%	5	6.9%	6	8.3%
Alto	21	29.2%	6	8.3%	4	5.6%
Total	44	61.1%	16	22.2%	12	16.7%

En cuanto al área de trabajo, se aprecia en la Tabla 12, que los trabajadores de la Municipalidad del Distrito de Morales (hombres), presentan niveles alto de cultura organizacional, implicación y misión (16.7%, 29.2% y 18.1% respectivamente). Mientras que las mujeres presentan niveles altos en consistencia y adaptabilidad (20.8% y 22.2% respectivamente).

Tabla 12

Niveles de cultura organizacional y sus dimensiones, área de trabajo

	Área de trabajo					
		Logística	Administración	Computo soporte		
Bajo	8	11.1%	12	16.7%	2	2.8%
Promedio	9	12.5%	10	13.9%	2	2.8%
Alto	12	16.7%	12	16.7%	5	6.9%
Bajo	7	9.7%	9	12.5%	3	4.2%
Promedio	1	1.4%	10	13.9%	0	0.0%
Alto	21	29.2%	15	20.8%	6	8.3%
Bajo	8	11.1%	11	15.3%	1	1.4%

Promedio	11	15.3%	8	11.1%	3	4.2%
Alto	10	13.9%	15	20.8%	5	6.9%
Bajo	10	13.9%	8	11.1%	1	1.4%
Promedio	6	8.3%	10	13.9%	2	2.8%
Alto	13	18.1%	16	22.2%	6	8.3%
Bajo	8	11.1%	7	9.7%	2	2.8%
Promedio	8	11.1%	15	20.8%	1	1.4%
Alto	13	18.1%	12	16.7%	6	8.3%
Total	29	40.3%	34	47.2%	9	12.5%

En la Tabla 13 la motivación laboral se ubica predominantemente en un nivel alto para los hombres (29.2%), como también se aprecia que el 15.3% de mujeres, presentan niveles altos de motivación laboral.

Tabla 13

Niveles de motivación laboral, según género

	Género			
	Masculino		Femenino	
Bajo	10	13.9%	10	13.9%
Promedio	10	13.9%	10	13.9%
Alto	21	29.2%	11	15.3%
Total	41	56.9%	31	43.1%

La Tabla 14 muestra que los participantes que se ubican entre 20y 40 años de edad, presentan un nivel alto de motivación laboral (27.8% y 11.1% respectivamente) a diferencia de los que se encuentran entre 41 y 60 años quienes presentan un nivel promedio.

Tabla 14

Niveles de motivación laboral según edad

	Edad					
	20-30		31-40		41-60	
Bajo	12	16.7%	6	8.3%	2	2.8%
Promedio	12	16.7%	2	2.8%	6	8.3%
Alto	20	27.8%	8	11.1%	4	5.6%

Total	44	61.1%	16	22.2%	12	16.7%
-------	----	-------	----	-------	----	-------

En la Tabla 15 la motivación laboral se ubica predominantemente en un nivel alto para las áreas de logística, administración y computo-soporte (20.8, 20.8% y 12.5%% respectivamente).

Tabla 15

Niveles de cultura organizacional y sus dimensiones, según género

	Área de trabajo					
	Logística	Administración	Computo-soporte			
Bajo	8	11.1%	9	12.5%	3	4.2%
Promedio	6	8.3%	10	13.9%	4	5.6%
Alto	15	20.8%	15	20.8%	2	2.8%
Total	29	40.3%	34	47.2%	9	12.5%

Para contrastar las hipótesis planteadas y cumplir con el propósito de realizar los análisis correlacionales, se realizó la prueba de bondad de ajuste para precisar si las variables presentan una distribución normal. En este sentido, la tabla 2 presenta los resultados de la prueba de bondad de ajuste de Kolmogorov-Smirnov (K-S). Como se observa los datos correspondientes a las 2 variables presentan una distribución normal dado que el coeficiente obtenido (K-S) no es significativo ($p > 0.05$). Por tanto, para los análisis estadísticos correspondientes se empleará estadística paramétrica (Tabla 16).

Tabla 16

Prueba de bondad de ajuste a la curva normal para las variables de estudio.

Instrumentos	Variable	Media	D.E.	K-S	p
Cultura organizacional	Cultura global	218.06	28.243	0.941	0.339
	Implicación	55.29	9.632	0.985	0.287

	Consistencia	53.04	9.24	0.761	0.609
	Adaptabilidad	54.56	7.12	0.916	0.371
	Misión	55.17	8.084	0.1343	0.064
Motivación laboral	Motivación global	43.61	5.245	0.975	0.298

En la Tabla 17 se observó que las correlaciones entre cultura organizacional y motivación laboral fueron significativas ($r = .290$, $p = 0.01$), es decir, que en la medida que los trabajadores del municipio evidenciaron mayores niveles de cultura organizacional, también presentaron mayores niveles de motivación laboral. De manera similar ocurre con las dimensiones de implicación ($r = .3250$, $p = 0.00$), consistencia ($r = .301$, $p = 0.00$), adaptabilidad ($r = .304$, $p = 0.43$) y misión ($r = .294$, $p = 0.47$); por lo tanto, a mayor implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, mayores niveles de motivación laboral.

Tabla 17

Coeficientes de correlación entre cultura organizacional y motivación laboral

Dimensiones de Cultura Organizacional	Motivación Laboral	
	r	p
Implicación	.325 **	.001
Consistencia	.301 **	.000
Adaptabilidad	.304 *	.043
Misión	.294*	.047
Cultura organizacional	.290 **	.000

** La correlación es significativa a nivel 0.01

* La correlación es significativa a nivel 0.05

La Tabla 18 deja ver que los factores del modelo explican en un 22% la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales. En los pesos beta estandarizados, valor para comparar el efecto de cada factor en la motivación laboral, se observa que el componente misión es el factor con mayor capacidad explicativa

en los trabajadores ($\beta = 0.537$, $p < 0.05$). Además, se encontró que el componente adaptabilidad es el segundo factor con mayor peso explicativo en la motivación laboral en los trabajadores ($\beta = 0.373$, $p < 0.05$). Tanto el primer factor como el segundo factor explicativo significativos presentan una relación directa con la motivación laboral, lo cual quiere decir que cuanto mejor sea la misión y la adaptabilidad, mayores son las probabilidades de observar una motivación laboral.

Tabla 18

Análisis de Regresión Múltiple para la variable dependiente motivación laboral

R Múltiple	.469
R Cuadrado	.220
R Cuadrado Ajustado	.174
Error estándar de la estimación	4.768

		Análisis de varianza			
	Suma de cuadrados	Gl	Media cuadrática	F	Sig.
Regresión	430.055	4	107.514	4730	,002 ^b
Residual	1523.056	67	22.732		
Total	1953.111	71			

Variables en la ecuación

	Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
	B	Error típ.	Beta		
(Constante)	30.957	4.525		6.842	.000
Implicación	.167	.104	.275	1.611	.112
Consistencia	.143	.106	.225	1.357	.179
Adaptabilidad	.275	.136	.373	2.021	.047
Misión	.348	.120	.537	2.090	.005

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

H₁: Existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

- **Regla de decisión**

Si $p > 0.05$, Se acepta la Hipótesis Nula

Si $p < 0.05$, se rechaza la Hipótesis Nula, por lo tanto se acepta la Hipótesis de investigación.

Se observa el nivel de significancia de .002 que es menor a 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación.

Discusión de resultados

El propósito de este estudio fue evaluar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.

El resultado del estudio indica que la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de morales con un indicador significativo ($r = .290$, $p = 0.01$), de forma similar ocurre con las dimensiones de cultura organizacional: dimensiones de implicación ($r = .3250$, $p = 0.00$), consistencia ($r = .301$, $p = 0.00$), adaptabilidad ($r = .304$, $p = 0.43$) y misión ($r = .294$, $p = 0.47$); por lo tanto, a mayor implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, mayores niveles de motivación laboral.

Esto indica que estas variables influyen positivamente, si su valor aumenta ambas lo hacen. Mediante un sistema de gestión de la cultura organizacional se observa una orientación positiva hacia la motivación laboral, esto es consistente por lo reportado por Gutiérrez (2015). Estos resultados también están en línea por lo reportado por Bobadilla (2015), Velásquez (2016), Alvarado y Aguilar (2013).

Los resultados de este estudio además revelan que la cultura organizacional es percibida en un nivel alto en un 40.3%, asimismo los hombres se ubican en una categoría alta en el nivel de cultura organizacional a diferencia de las mujeres. La dimensión implicación se ubica en mayor porcentaje (38.9%), en la dimensión consistencia el nivel es de 26.4%, lo mismo que en la dimensión adaptabilidad (30.6%) y misión (26.4%).

Aunque se trabajó con instrumentos estandarizados es probable que en su aplicación a los públicos selectos haya falencias; sin embargo, la incorporación de

soluciones para mejorar los resultados deben incluir a los públicos estudiados, acorde a lo trabajado por Morán (2007). Del mismo modo, los resultados sobre la relación de cultura organizacional y motivación laboral están acordes con los de Saldaña (2013), Turpo (2014) y Esteban (2014).

Los resultados en los modelos de regresión lineal permiten predecir en un 22% la motivación de los trabajadores de la municipalidad de Morales. El factor Misión es el que tiene mayor capacidad explicativa en los trabajadores ($\beta = 0.537$, $p < 0.05$), seguido por adaptabilidad como el segundo factor con mayor peso explicativo en la motivación laboral en los trabajadores ($\beta = 0.373$, $p < 0.05$). Estos estudios están de acuerdo al modelo cultural de Denison y Mishra (1995).

Esto está en congruencia con el estudio de Meza (2011), quien halló que se encuentran otras variables: marketing laboral, clima laboral entre otros. De todas formas se necesitan estudios para evaluar otras variables que podrían ser más significativas.

La revisión del estado del arte otorga mucha información sobre las variables estudiadas, sin embargo, este estudio es aplicado a nivel municipal. Es obvio que los cambios en las ciudades están relacionadas a su gestión municipal, y esta gestión relacionada a su propia cultura y a su relación que se lleva a través de la motivación laboral.

El presente estudio, con un diseño descriptivo correlacional adecuado y con una muestra representativa, encuentra múltiples factores que deben ser considerados para futuros estudios.

Diversos autores corroboran largamente los conceptos de relación entre la cultura organizacional y la calidad de los servicios. Además mencionan que existe una relación positiva las dimensiones de cultura organizacional y motivación laboral (Maric Palenque & Quitón Barrios, 2009).

V. Conclusiones

Luego del análisis realizado en las encuestas y la discusión del trabajo de investigación titulado “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016”, se registran las siguientes conclusiones.

1. Respecto a nuestro objetivo general, se encuentra que la cultura organizacional se relaciona significativamente ($p_value=0.05$) con la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016.
2. Respecto a nuestro primer objetivo específico, se encontró que la dimensión Implicación si se relaciona significativamente ($p_value=0.05$) con la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016.
3. Respecto a nuestro segundo objetivo específico, se encontró que la dimensión Consistencia si se relaciona significativamente ($p_value=0.05$) con la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016.
4. Respecto a nuestro tercer objetivo específico, se encontró que la dimensión Adaptabilidad si se relaciona significativamente ($p_value=0.05$) con la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016.
5. Respecto a nuestro cuarto objetivo específico, se encontró que la dimensión Misión si se relaciona significativamente ($p_value=0.05$) con la motivación laboral en los trabajadores de la municipalidad distrital de Morales, 2016.

Recomendaciones

Luego de haber concluido el presente estudio se plantean las siguientes recomendaciones, útiles y necesarias para futuras investigaciones:

1. En el análisis de regresión de la variable cultura organizacional y motivación laboral, se observa que la variable motivación laboral no está dependiendo significativamente de las demás dimensiones de cultura organizacional y sus dimensiones consistencia e implicación. Por ello, se recomienda realizar estudios similares con el objetivo de encontrar los factores que favorecen o desfavorecen el tema objetivo de este estudio.
2. Se recomienda ampliar la muestra a las diferentes sedes municipales para obtener no solo mayores niveles de significancia, sino hacer más relevante el estudio.
3. Asimismo se encontró abundante producción científica sobre las variables estudiadas, principalmente en inglés, se tiene poca difusión de trabajos originales en castellano que aborden el tema de la cultura organizacional, y la motivación laboral de manera específica, por eso la necesidad de realizar estudios exploratorios y de diagnóstico en las municipalidades, atendiendo a su diversidad.
4. Es necesario observar a otras instituciones municipales, con el fin de analizar sus experiencias en torno al manejo de su cultura organizacional y su motivación.
5. Se recomienda a los administradores contar con sistemas eficientes de gestión, para dar soporte a la concretización de una cultura organizacional fuerte y den como resultado indicadores positivos en la motivación laboral
6. Se recomienda realizar más estudios y usando otras variables para mejorar la motivación laboral, además de las variables aquí estudiadas.

7. Se recomienda establecer procesos de gestión estandarizados, orientados a mejorar la cultura organizacional en las municipalidades, así como sus servicios.
8. Se recomienda ampliar y profundizar la investigación aquí expuesta, porque las variables consideradas son importantes para el desarrollo organizacional y la gestión municipal.
9. Repetir el estudio después de la implementación de un plan estratégico de mejoramiento de la cultura organizacional y motivación laboral.

Lista de referencias

- Alvarado, M., y Aguilar, A. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en La ciudad de Iquitos*. Recuperado de: <http://dspace.unapiquitos.edu.pe/handle/unapiquitos/391>
- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes universitarios*. Universidad Rafael Beloso Chacín.
- Ardouin, J., Bustos, C., Gayó R., y Jarpa, M. (2000). Motivación y satisfacción laboral. Universidad de Concepción. Recuperado de Apsique el 20 de octubre del 2009 en: <http://www.apsique.com/wiki/LaboMotysatis>
- Arrieta-Salas, C., Navarro-Cid, J. (2008). Motivación en el trabajo: viejas teorías, nuevos horizontes. *Actualidades en psicología*, 22(109), 67-90. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-64442008000100004&lng=pt&tlng=es
- Atalaya, M. Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología* - Año 1999; III, (5): 46 – 6. Perú.
- Boada, J. y Tous, J. (1993). Escalas de satisfacción laboral: una perspectiva dimensional. *Revista de Psicología, Universidad Tarraconensis*, 15, 2, 151-166.
- Bobadilla, M., Callata, C., y Caro, A. (2015). *Engagement laboral y cultura organizacional: El rol de la orientación cultural en una empresa global*. Recuperado de: [http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Bobadilla Magali2015.pdf?sequence=1](http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1027/Bobadilla%20Magali2015.pdf?sequence=1)

- Brunet, L. (1997). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas. México.
- Campbell, A., Converse, P. y Rodgers, W. (1976). *The Quality of American Life*. New York: Sage.
- Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E. & Weick, K. (1970). *Managerial performance and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- Camacho-Avalosa, V., Escalante-Osorio, V., Quispe, L., y Salazar, M. (2015). Motivación laboral hacia la investigación científica del profesional de enfermería asistencial en un hospital nacional. *Revista Enfermería Herediana* 7(2), 111-117.
- Castillo Davila, N. F., & Herrera Paredes, D. I. (2014). *Clima, Motivación intrínseca y satisfacción laboral en trabajadores de diferentes niveles jerárquicos*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Retrieved from http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5431/CASTILLO_DAVILA_NATALIA_CLIMA_MOTIVACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiavenato, I. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.
- Chiavenato, I. (2005) *Administración de Recursos Humanos*. 5ta ed. Colombia: McGraw – Hill Interamericana. S.A.
- Chaparro Espitia, L. (2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones. (Factores diferenciadores entre las empresas pública y privada). *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*, 16(28), 7–32. Retrieved from <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81802802>

- Charaja Incacutipa, Y., y Mamani Gamarra, J. (2016). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la dirección regional de comercio exterior y turismo – Puno – Perú, 2013. *Comuni@cción - Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 5(1), 5-13. Recuperado de <http://www.comunicacionunap.com/index.php/rev/article/view/48>
- Chiang, M., Salazar, M., Huerta, P. y Núñez, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum* 23(2), 66-85, Universum (Talca).
- Claver, E., Llopis, J., Lloret, M. (1998). *Manual de administración de empresas*. Madrid: Civitas.
- Cújar Vertel, A. del C., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2013). Organizational culture: developments in measuring. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350–355.
- Deshpandé, R. y Webster, F. (1989). Organizational culture and marketing: defining the research agenda. *Journal of Marketing*, 53, 1, 3-15.
- Evan, W. (1976). *Organization Theory Structures, Systems and environments*. Nueva York: Wiley.
- Garmendia, J. (1990). *Desarrollo de la organización y cultura de la empresa*. Madrid: Esic Editorial.
- Goncalves, A. (1997). Clima organizacional. Recuperado de <http://www.phpartners.com/articulos/download>.
- González Millán, J. J., & Parra Penagos, C. O. (2008). Caracterización de la cultura organizacional: Clima organizacional, motivación, liderazgo

y satisfacción de las pequeñas empresas del Valle de Sugamuxi y su incidencia en el espíritu empresarial. *Pensamiento & Gestión*, (25), 40–57.

Goleman, D. (1999). *La Inteligencia Emocional en la empresa*. Buenos Aires: Ediciones Vergara.

Guízar, M. (2008). *Desarrollo Organizacional. Principios y aplicaciones*. McGraw Hill: México

Gutiérrez O. (1994). La organización es un enfoque marxista necesario. La Habana: Escuela Superior. PCC "Nico López".

Gutiérrez, A., Orihuela, P. (2015). La motivación y satisfacción laboral de los obreros de construcción civil: Un tema pendiente. *Civilizate*, 5(1).

Hernández Junco, V., Quintana Tápanes, L., Mederos Torres, R., Guedes Díaz, R., & García Gutiérrez, B. N. (2008). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1), 1–8. Retrieved from http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0138-65572009000100007&lng=es&nrm=iso&tlng=es

Herzberg, F. (2003). Una vez más ¿Cómo motiva a sus empleados? *Harvard Business Review*, 81(1), 67-76. Recuperado de: http://datateca.unad.edu.co/contenidos/90012/90012_-_2015-1/Unidad_II/2_Se_motiva_al_empleado.pdf

Kanfer, R. (1990). Motivational theory and industrial and organizational psychology. En M. Dunnette y L. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

- Kaplan, R. y Norton, D. (2004). La disponibilidad estratégica de los activos intangibles. *Harvard Deusto Business Review*, marzo 2004, 38-51.
- Leavitt, H. (1989). *Readings in Managerial Psychology*. Chicago: University of Chicago Press, 1989.
- Locke, E. (1984). Job satisfaction. En M. Gruneberg y T. Wall (eds.) *Social Psychology and Organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- López Más, J. (2014). Motivación laboral y gestión de recursos humanos en la teoría de Frederick Herzberg. *Gestión en El Tercer Milenio*, 8(15), 25-36. Recuperado de:
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/9692>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396. Recuperado de: <http://dx.doi.org/10.1037/h0054346>
- Navarro, J. (2001). *Las Organizaciones como Sistemas Abiertos Alejados del Equilibrio*. Barcelona. Universitat de Barcelona
- Omar, E. (2006). Justicia laboral, individualismo y estrés. Universidad Veracruzana. Recuperado de:
<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/291/29116210.pdf>
- Ollarves Levison, Y. (2006). Cultura Organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una Institución de Educación Superior. *Investigación Y Postgrado*, 21(1), 125–151.
- Oshabbemi, T. (1999). Everall job satisfactio: how good are single versus multiple – ítem measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 338 – 403.

- Palma, S. (2000). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitaria. *Revista de investigación en Psicología*, 3(1), 11-21. Recuperado de <http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/psico/article/viewFile/4909/4764>
- Pérez Martínez, A. (2009). Cultura organizacional: algunas reflexiones a la luz de los nuevos retos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 14(46), 183–194.
- Peters, T. y Waterman, R. (1982). *In search of excellence*. Cambridge: M.A: Harper y Row Publisher.
- Peiró, J. (1982). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- Pettigrew, A. (1979). On studying organizational cultures. *Administrative Science Quarterly*, 24, 570-581.
- Pinilla, A. (1982). *Dinámica de la Gestión Empresarial*. Lima: Iberoamericana de Editores S.A.
- Quiros Guzmán, T., & Valtierra, D. (2010). Dimensiones culturales en la empresa estatal de autoservicio, sucursal Delicias, Chihuahua. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 27, 375–386.
- Ramírez, R., Abreu, J., y Badii, M. (2008). La motivación laboral, factor fundamental para el logro de objetivos organizacionales: Caso empresa manufacturera de tubería de acero. *Daena: International Journal of Good Conscience*. 3(1), 143-185. Recuperado de: [http://www.spentamexico.org/v3-n1/3\(1\)%20143-185.pdf](http://www.spentamexico.org/v3-n1/3(1)%20143-185.pdf)

- Robbins, S. (1998). *Fundamentos del Comportamiento Organizacional*. México: Edit. Prentice Hall.
- Robbins, S. (2000) *Comportamiento Organizacional*. México.
- Rousseau, D. (1990). Assesing organizational cultura: the case of multiple methods in B. Schneider (Ed.), *organizational climate and culture*. San Francisco, Jossey Bass.
- Roussel, P. (2000). *La Motivation au travail- Concept et theories*, Note. Universite Toulouse I-Sciences Sociales.
- Salgado, J., Remeseiro, C., Iglesias, M. (1996). Clima organizacional y satisfacción laboral en una pyme. *Vol. 8, nº 2, pp. 329-335. ISSN 0214 - 9915 CODEN PSOTEG 329*. Universidad de Santiago de Compostela, Universidad de Oviedo. Recuperado de: <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>
- Salanova, M., Hontangas, P., y Peiró, J. M. (1996). Motivación Laboral. En J.M. Peiró y F. Prieto (Eds), *Tratado de psicología del trabajo* (pp. 215-249). Madrid: Editorial Síntesis.
- Salazzati, I. (1991). *Management, funciones y estilos de desarrollo*. Buenos Aires: Ediciones Macchi.
- Sánchez M y Quiroga M. (1995). Relaciones entre satisfacción familiar y laboral: Variables moduladoras *Anales de psicología*, 1995, 11(1), 63-75- 63 -*Universidad Complutense de Madrid*. Recuperado: http://www.um.es/analesps/v11/v11_1/06-11_1.pdf
- Sanchez, J. (2005). *Influencia de la gestión universitaria en el clima organizacional: un estudio comparativo de tres universidades*.

Recuperado de:

<http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/2711>

Sánchez, S., Trillo, M., Mora, C., y Ayuso. M. (2006). La cultura organizacional como núcleo central en la medición del capital intelectual. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. 22(2),179-202.

Sánchez, S., Trillo, M., Mora, C., y Ayuso. M. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Revista Universum* N: 23 Vol.2: 66-85. Recuperado de:

<http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=1&hid=102&sid=f813fa0d-86c8-423e-83db-23fe4fa2d30f%40sessionmgr104>

Schadeck, M., Grzybovski, D., Beltrame, B., & Mozzato, A. R. (2016).

Cultura organizacional e os sete pecados capitais: uma proposta para compreender os sistemas simbólicos. *Cadernos EBAPE.BR*, 14(1), 164–181. doi:10.1590/1679-395131515

Schneider, B. (1975). Organizational climates: An essay. *Personnel Psychology*, 28, 447-479.

Schneider, B. y Reichers, A. (1983). On the aetiology of climates. *Personnel Psychology*, 36, 19-39.

Schneider, B. (1990). *Organizational culture and climate*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Schein, E. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45, (2), 109-119.

- Schultz, P. (1991). *Psicología Industrial*. México: Edit. McGraw Hill.
- Siliceo, A., Casares, D., Sliceo, A., Gonzalez, J.(1999). *Liderazgo, valores y cultura*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Tierney, W. (1988). Organizational culture in higher education. *Journal of Higher Education*, 59, 1, 2-21.
- Velásquez, N. (2016). Gestión de motivación laboral y su influencia en la productividad de las empresas industriales en Chimbote. *Crescendo*. 6(2), 77-88. Recuperado de:
<http://revistas.uladech.edu.pe/index.php/increscendo/article/view/1119/555>
- Villareal, M., & Martínez, P. (2009). Caracterización de la Cultura Empresarial en la Pyme Fabricante de Muebles de la Ciudad de Durango. *Conciencia Tecnológica*, 37, 13–19.
- White, E. (1974). *Ministerio de bondad*. Buenos Aires: ACES.
- White, E. (1987). *La educación*. Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.
- White, E. (2008). *Cristo en su santuario*. Buenos Aires: ACES.

ANEXOS A

Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison

INSTRUCCIONES

Apreciado amigo(a) ésta encuesta es estrictamente confidencial y anónima, servirá como información para tomar decisiones importantes para mejorar institucional. Por favor responda con sinceridad las siguientes preguntas marcando con una equis (x) y/o llene los espacios donde corresponda.

DATOS GENERALES

Género: Masculino; Femenino Edad: _____

Área de Trabajo _____

N°	Items	Completamente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Completamente De acuerdo
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.					
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 de esta organización.					
7	Trabajar en este grupo es como formar parte de un equipo.					
8	Acostumbramos 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 de esta organización.					
10	El trabajo se organiza de modo cada persona entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización.					
11	La autoridad 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.					
13	Este grupo 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.					
15	A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo.					

16	Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17	Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas.					
18	Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos.					
19	Ignorar los valores esenciales de este grupo te ocasionará problemas.					
20	Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto.					
21	Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen.					
22	Este grupo tiene una cultura "fuerte".					
23	Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles.					
24	A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave.					
25	Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas.					
26	Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible.					
27	Las personas de diferentes grupos de esta organización tienen una perspectiva común.					
28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes grupos de esta organización.					
29	Trabajar con alguien de otro grupo de esta organización es como trabajar con alguien de otra organización.					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos.					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar.					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno.					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas.					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios.					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros clientes conducen a menudo a introducir cambios.					
37	La información sobre nuestros clientes influye en nuestras decisiones.					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno.					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los clientes.					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestra gente con los clientes					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar.					

42	Tomar 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.					
45	Nos aseguramos que "la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda".					
46	Esta organización tiene un proyecto y una orientación a largo plazo.					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones.					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo.					
49	Esta organización tiene una clara estrategia de cara al futuro.					
50	La orientación estratégica de esta organización no me resulta clara.					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir.					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas.					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar.					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados.					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo.					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro.					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo.					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo.					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros.					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo.					

ESCALA DE MOTIVACIÓN LABORAL DE DAVID MCCLELLAND

Indique si Coincide (5) o Discrepa (1) con cada una de las siguientes afirmaciones usando la escala numérica del 1 al 5:

		1	2	3	4	5
1	Intento mejorar mi desempeño laboral					
2	Me gusta trabajar en competición y ganar					
3	A menudo me encuentro hablando con otras personas de la empresa sobre temas que no forman parte del trabajo					
4	Me gusta trabajar en situaciones difíciles y desafiantes					
5	Me gusta trabajar en situaciones de estrés y presión					
6	Me gusta estar en compañía de otras personas que laboran en la organización					
7	Me gusta ser programado(a) en tareas complejas					
8	Confronto a la gente con quien estoy en desacuerdo					
9	Tiendo a construir relaciones cercanas con los compañeros(as) de trabajo					
10	Me gusta fijar y alcanzar metas realistas					
11	Me gusta influenciar a la gente para conseguir mi objetivo					
12	Me gusta pertenecer a los grupos y organizaciones					
13	Disfruto con la satisfacción de terminar una tarea difícil					
14	Frecuentemente me esfuerzo por tener más control sobre los acontecimientos o hechos que me rodean					
15	Prefiero trabajar con otras personas más que trabajar solo(a)					

Anexo B Matriz de consistencia

PROBLEMA A	PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPOTESIS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	VARIABLES	TIP O	DISEÑO
¿Existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?	<p>a. ¿Existe relación significativa entre implicación y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?</p> <p>b. ¿Existe relación significativa entre consistencia y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?</p> <p>c. ¿Existe relación significativa entre adaptabilidad y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?</p> <p>d. ¿Existe relación significativa entre misión y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016?</p>	Determinar la relación que existe entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.	<p>a. Determinar la relación que existe entre implicación y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p> <p>b. Determinar la relación que existe entre consistencia y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p> <p>c. Determinar la relación que existe entre adaptabilidad y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p> <p>d. Determinar la relación que existe entre misión y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p>	Existe una relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.	<p>a. Existe relación significativa entre implicación y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p> <p>b. Existe relación significativa entre consistencia y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p> <p>c. Existe relación significativa entre adaptabilidad y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p> <p>d. Existe relación significativa entre misión y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016.</p>	<p>1.- Variables</p> <p>Independiente:</p> <p>Cultura Organizacional.</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Implicación</i> - <i>Consistencia</i> - <i>Adaptabilidad</i> - <i>Misión</i> <p>Dependiente:</p> <p>Motivación laboral</p>	Descriptivo-Correlacional	No experimental

**Anexo C CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del Instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....
Sugerencias:.....
.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **determinar la relación de la cultura organizacional con la motivación laboral**, el mismo será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados:

“Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison y Escala de Motivación laboral de David Mcclelland”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ 01 _____ Fecha actual: 4 de junio de 2016

Nombres y apellidos del Juez: Dr. Josué Edison Turpo Chaparro

Institución donde labora: Universidad peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 6



Firma y Sello

DNI: 40227741

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del Instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **determinar la relación de la cultura organizacional con la motivación laboral**, el mismo será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados:

“Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison y Escala de Motivación laboral de David Mcclelland”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____ 02 _____ Fecha actual: 4 de junio de 2016

Nombres y apellidos del Juez: Mg. Renzo Carranza Esteban

Institución donde labora: Universidad peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 5

Firma y Sello

DNI: 42920208

**CRITERIOS GENERALES PARA VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
DICTAMINADOS POR EL JUEZ**

1) ¿Está de acuerdo con las características, formas de aplicación y estructura del instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

2) A su parecer, ¿el orden de las preguntas es el adecuado?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

3) ¿Existe dificultad para entender las preguntas del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

4) ¿Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del instrumento?

SI () NO (X)

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

5) ¿Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del Instrumento?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

6) ¿Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece el constructo?

SI (X) NO ()

Observaciones:.....
.....

Sugerencias:.....
.....

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad **determinar la relación de la cultura organizacional con la motivación laboral**, el mismo será aplicado a los trabajadores de la Municipalidad distrital de Morales, quienes constituyen la muestra en estudio de la validación de los instrumentos titulados:

“Cuestionario de Cultura Organizacional de Denison y Escala de Motivación laboral de David Mcclelland”

Instrucciones

La evaluación requiere de lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: **relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido**. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso necesario se ofrecen un espacio para las observaciones si hubiera.

Juez N°: _____03_____ Fecha actual: 4 de junio de 2016

Nombres y apellidos del Juez: Lic. Effer Apaza Tarqui

Institución donde labora: Universidad peruana Unión

Años de experiencia profesional o científica: 4

Firma y Sello

DNI: 44722957