

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“CULTURA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN
CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS
COLABORADORES DE LA SOCIEDAD DE
BENEFICENCIA DEL DISTRITO DE MOCHE,
2023”

Tesis para optar al título profesional de:

Licenciada en Administración

Autoras:

Luisa Katherine Cortijo Hoyos
Lesty Paredes Chavez

Asesor:

Dr. Henry Elder Ventura Aguilar
<https://orcid.org/0000-0003-4207-7682>

Trujillo - Perú

2023

JURADO EVALUADOR

Jurado 1	Higinio Guillermo Wong Aitken	18160533
Presidente(a)	Nombre y Apellidos	Nº DNI

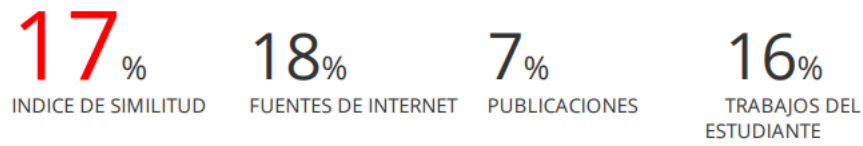
Jurado 2	María Del Carmen D Angelo Panizo	17917596
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

Jurado 3	José Antonio Rodríguez Viera	17871205
	Nombre y Apellidos	Nº DNI

INFORME DE SIMILITUD

Informe de tesis

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.uncp.edu.pe Fuente de Internet	11%
2	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	6%

Excluir citas Apagado Excluir coincidencias < 3%
Excluir bibliografía Apagado

DEDICATORIA

En principio a Dios, ya que, a pesar de los obstáculos que se nos presentó a lo largo de la carrera universitaria, siempre él nos dio mucha fortaleza para seguir adelante.

A nuestros padres, por siempre apoyarnos en todos los aspectos para poder terminar nuestra carrera profesional de la mejor manera.

AGRADECIMIENTO

A Dios.

A nuestros padres, por el apoyo incondicional.

Al asesor, por el apoyo y orientación para la elaboración de nuestro proyecto.

Tabla de contenido

Jurado Calificador.....	2
Informe de Similitud.....	3
Dedicatoria.....	4
Agradecimiento.....	5
Tabla de contenido.....	6
Indice de tablas.....	7
Indice de figuras.....	8
Resumen.....	9
Capítulo I: Introducción.....	10
Capítulo II: Metodología.....	29
Capítulo III: Resultados.....	43
Capítulo IV: Discusión y Conclusiones.....	50
Referencias.....	55
Anexos.....	59

Índice de tablas

Tabla 1. Identificación de la SBDM.....	12
Tabla 2. Variables, subvariables e indicadores.....	30
Tabla 3. Escala de interpretación del coeficiente alfa de cronbach.....	36
Tabla 4. Baremos de la subvariable-cultura organizacional.....	37
Tabla 5. Baremos de la variable-cultura organizacional.....	38
Tabla 6. Baremos de la subvariable – motivación laboral.....	38
Tabla 7. Baremos de la variable-motivación laboral.....	39
Tabla 8. Prueba de normalidad.....	39
Tabla 9. Escala de correlación de Pearson.....	40
Tabla 10. Nivel de la subvariable- cultura organizacional.....	43
Tabla 11. Nivel de cultura organizacional de la SBDM.....	44
Tabla 12. Nivel de las subvariable- motivación laboral.....	46
Tabla 13. Nivel de motivación laboral de la SBDM.....	47
Tabla 14. Relación de la variable cultura organizacional y motivación laboral...	49

Índice de figuras

Figura 1. Organigrama de la de la SBDM.....	15
Figura 2. Nivel de la subvariable de cultura organizacional.....	43
Figura 3. Nivel de cultura organizacional de la SBDM.....	45
Figura 4. Nivel de la subvariable de motivación laboral.....	46
Figura 5. Nivel de motivación laboral de la SBDM.....	48

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023.

Esta investigación es descriptiva – correlacional de diseño transversal considerando una muestra de 17 colaboradores. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de encuesta y el cuestionario como instrumento, obteniendo como resultados que el 41% de los colaboradores consideró que la cultura organizacional está en nivel medio; y respecto a la motivación laboral el 47% de los colaboradores consideró que está en un nivel medio; y para determinar la relación entre ambas variables de estudio se utilizó el coeficiente de Pearson de acuerdo a la prueba de normalidad a través del programa estadístico IBM-SPSS Statistics (Versión 26).

Se concluyó que, si existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, ya que, el nivel de significancia es 0.000 de forma significativa y el coeficiente de Pearson es de 0.847 lo que indica que el grado de relación entre las variables es directa, es decir, una correlación positiva alta.

PALABRAS CLAVES: Cultura organizacional y motivación laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Las empresas cumplen un rol importante en la sociedad y esto implica hacer hincapié en la cultura organizacional que se encuentre débil debido a que los objetivos, misión y visión no están claros, generando malos ambientes de trabajo, gente desmotivada y poca productividad y, asimismo estadísticamente en el Perú solo el 16% de los trabajadores están comprometidos con su empresa, el 62% no está comprometido y el 21% están completamente desmotivados (Mendoza, 2017).

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

Por otro lado, sobre los niveles inadecuados de motivación en el ámbito nacional se estimaron cifras donde se expresa que en una empresa con trabajadores sin motivación el 20% de la jornada laboral significa una pérdida de tiempo, recursos y materiales, el 55% del tiempo es improductivo. La desmotivación o la falta de interés en el desarrollo de las actividades pueden ocasionar que el trabajador ingrese a un estado de apatía que le conduce a no realizar las funciones habituales de la mejor

manera. Cuando un empleado empieza a desmotivarse, pierde el entusiasmo y la ilusión y su trabajo se ve reducido (Torres, 2018).

De acuerdo, a las investigaciones precedentes donde se analiza la relación entre cultura organizacional y motivación laboral resalta (Santizo, 2018), quien obtuvo que el 81% de trabajadores se encuentran comprometidos con las normas, el 79% realizan sus actividades de acuerdo a las políticas de la empresa, el 33% casi siempre utilizan los símbolos y el 37 % siempre innovan en sus tareas diarias. Por otro lado, el 86% de trabajadores manifiestan motivación con un nivel aceptable y el 72% se siente a gusto con sus resultados diarios. Concluye que existe asociación de la cultura organizacional en la motivación del recurso humano.

En esta investigación se estudia a la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche adscrito a la Municipalidad Provincial de Trujillo, que presta servicios de protección social de interés público en su ámbito local provincial, a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentren en situación de riesgo o vulnerabilidad, de manera complementaria a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, género, intercultural e intergeneracional.

La Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche sobre la cual vamos a realizar el informe.

Tabla 1

Identificación de la SBDM

Denominación y referencia de la empresa	
Nombre:	Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche
RUC:	20165325762
N° de trabajadores:	17
Creación:	31 de agosto de 1987
CIUU:	75126
Sector:	Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP
Dirección:	Av. La Marina N° S/n Pueblo (Frente a la Comisaria de Moche)
Teléfono:	044-418247
Web:	https://www.facebook.com/SBDMOCHE/
Ubicación geográfica	
Región	La Libertad
Provincia	Trujillo
Distrito:	Moche

Nota. Se muestra los datos generales de la SBDM.

Equipo Directivo y/ Gerencia

Órganos de alta dirección

- Directorio
- Presidencia del Directorio
- Gerencia General

Órganos de asesoramiento

- Oficina de Sub dirección de Planificación y Presupuesto

Órganos de apoyo

- Oficina de Recursos Humanos
- Oficina de Contabilidad
- Oficina de Tesorería

- Oficina de Logística

Órganos de línea

- Unidad Servicios Asistenciales
- Unidad Servicios Productivos

Logo



Visión

“Al 2025, es una Institución consolidada y auto sostenible, eficiente de sus recursos, reconocida por toda la comunidad por la labor social que realiza, liderando a las organizaciones que desarrollan acciones similares en el Distrito de Moche, efectuando un trabajo coordinado e integrado a favor de la población más pobre de manera complementaria a los servicios que presta el Estado”.

Misión

Brindar apoyo de Asistencia social a los niños que se encuentran en situación de riesgo, abandonados, ancianos y discapacitados provenientes de los sectores más pobres de la zona, que se encuentran en estado de desamparo familiar y social propiciando la generación y mejoramiento de las condiciones que aseguren su desarrollo integral y la gestión eficiente de sus centros productivos que permitan generar recursos económicos y financieros.

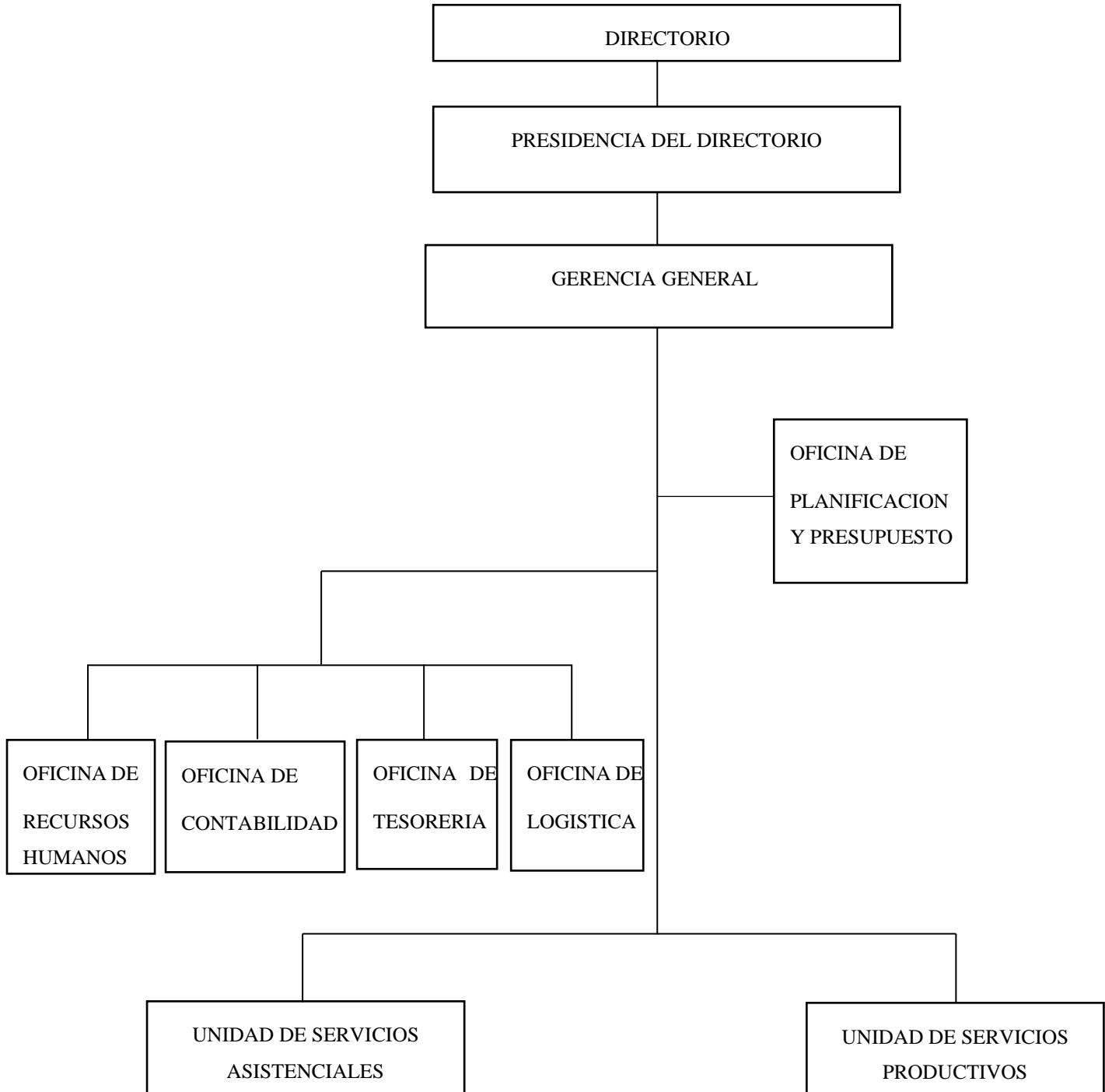
Valores

- **Compromiso Institucional:** Actitud de nuestro personal que se refleja en el cumplimiento de las normas internas, en la lealtad, responsabilidad e identificación institucional, generando valor en beneficio de los clientes y la sociedad.
- **Pro actividad:** Actitud de nuestro personal para asumir iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras, haciendo prevalecer la libertad de elección sobre las circunstancias del contexto, asumiendo la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan.
- **Sensibilidad social:** Reconocimiento de la organización a la no discriminación y a la reasignación de sus recursos, consolidando su presencia nacional incluyente.
- **Integridad con eficiencia:** Virtud de nuestro personal de actuar con honestidad y transparencia, cuidando el mejor uso de los recursos institucionales y el cumplimiento de los objetivos.

Organigrama

Figura 1

Organigrama de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche



Elaboración: Lic. Julia Otilia Sagastegui Cruz de Del Castillo - Aprobado mediante Resolución de Presidencia del Directorio N° 20-2019-SBDM/PD de fecha 05 de noviembre del 2019.

La situación de la realidad de la cultura organizacional de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche refleja un nivel de inconformidad vinculada a la compensación económica, dado que, el Comité de Administración de Fondos de Asistencia y Estimulo CAFAE - SBDM solo ofreció incentivo al personal nombrado, dejando de lado al personal contratado. Ejemplo de ello, se dio en el mes de agosto del periodo 2020, en donde, en la planilla de pago de remuneraciones del personal nombrado presenta el concepto “OTROS (CAFAE)” por un monto de 121.70 soles; mientras que, en la planilla de pago de remuneraciones del personal contratado dicho concepto no se otorgó, por ende, esta situación genera malestar a los colaboradores porque considera que el incentivo dado fue de manera injusta y no considerando en base al desempeño que muestra el colaborador (Anexo N° 01).

Por otro lado, los colaboradores no están muy comprometidos con su trabajo, ya que, prefieren faltar o pedir permisos. Un claro ejemplo de ello, se dio en el periodo 2022, en donde, mediante una gráfica de acuerdo a los datos extraídos de los reportes de asistencia de los colaboradores se muestra que el 88% del personal nombrado presenta más faltas y un 75% de tardanzas; mientras que, el personal contratado muestra un 12% de faltas y un 28% de permisos, mostrando una cultura débil y dando como consecuencia que los colaboradores tienen bajo nivel de compromiso con los objetivos de la entidad (Anexo N° 02).

1.1.1. Marco teórico

1.1.1.1. Antecedentes

A nivel internacional

(Virgiawan, Riyanto, & Endri, 2021) en su investigación “La Cultura Organizacional como mediadora de la motivación y el liderazgo transformacional en el desempeño de los empleados”, su propósito fue determinar la asociación de la cultura organizacional y motivación, uso un diseño transversal y no experimental, con una muestra por 120 servidores públicos de Indonesia. Finalizó que hay una confiabilidad considerable de 0,700 entre las dos variables, describiendo que la cultura organizacional de los trabajadores públicos está influenciando de manera eficaz y significativa en el desempeño laboral, siendo un tema primordial, asimismo, este estudio contribuye a las entidades para que procuren un mejor interés a la motivación de los servidores públicos a perfeccionar la calidad y liderazgo laboral, y entender que el labor en grupo contribuye en la responsabilidad y la motivación.

A nivel nacional

(Cotera, 2021) en su investigación “Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú” obtuvo como propósito determinar la asociación que se da entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los servidores de un Programa del Delito - Lima, de diseño correlacional, su muestra fue de 37 servidores públicos, llegando como resultado que existe una relación muy significativa mediante el uso del método de correlación fue de 0,690, y respecto a la cultura organizacional determinó un porcentaje de 21,6% en un nivel bajo y un 78,4% en nivel medio y alto. Este estudio contribuye a demostrar una apropiada política de servicio en calidad, favorecer a los miembros para lograr una

productividad eficiente para reafirmar las interacciones para el mejor empuje de confianza, impulsar programas de estímulos y modificar la apreciación en el desempeño de los trabajadores, con el objetivo de orientar adecuadamente a la empresa y a sus trabajadores.

(Suazo, 2021) in his thesis investigated the correlation between organizational culture and work motivation of the collaborators of integrated health networks in the South of Lima, he decided to use a correlational methodology, a sample made up of 83 workers, reaching the conclusion that there is a relationship between the variables organizational culture and work motivation directly $r=0.775$ with a significance level of 0.000, regular levels of work culture were obtained in 44.6%. Likewise, the following motivation percentages were found: 55.4% medium level, 27.7% high level and 16.9% low level. The contribution provided by the research through the results was the real situation of the institution in order to raise awareness of the importance of taking care of the elements of organizational culture and developing future strategies to enhance organizational culture.

A nivel local

(García, 2017) en su tesis “Cultura organizacional, motivación y satisfacción laboral de una Municipalidad de Ica”. precisa que la metodología corresponde al tipo de investigación cuantitativa, transversal, no experimental, descriptiva correlacional. La población estuvo conformada por los servidores de la municipalidad provincial de Ica. se empleó la encuesta y su instrumento el cuestionario, con preguntas tipo Escala de Likert. Facilitaron definir la asociación que hay entre la cultura organizacional, la motivación laboral y la satisfacción de los trabajadores, en donde, concluye que hay una correlación positiva entre las variables. La demostración de

estas funciones señala que hay una asociación de influencia favorable entre las dos variables.

(Escobar, 2017) en su tesis maestra “Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica”. Determina como objetivo la relación entre la cultura organizacional y la motivación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica. La investigación es explicativa correlacional. Se utilizó para obtener la información un cuestionario de las dos variables estudiadas, la cual se determinó mediante el programa IBM SPSS versión 22.0, con técnicas estadísticas del nivel explicativo correlacional. Las conclusiones del estudio demostrar que la cultura organizacional se asocia significativamente con la motivación laboral de los servidores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, debido a que, Rho es 0,869 y a través de los resultados podremos saber que la estadística aplicada fue de Spearman, siendo no paramétricas.

(Atencio y Boyanovich, 2018) “El clima organizacional y motivación laboral en los servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco, 2018”. La finalidad de la investigación fue evidenciar la relación entre el clima organizacional con la motivación. Este estudio es descriptivo, diseño no experimental - correlacional transversal y con un enfoque cuantitativo. La población está compuesta por 633 servidores públicos del área administrativa. El método que se usó fue la encuesta y el cuestionario aplicado a los servidores administrativos. Se aplicó el método del Alfa de Cronbach obteniendo como un valor de 0.845 para la variable clima organizacional y para la variable motivación un valor de 0.902, es decir; alta confiabilidad. Concluyendo que hay una relación positiva de 0,999 entre las dos variables y haciendo uso mediante la prueba no paramétrica - Spearman.

(Jaramillo, 2017) en su tesis “Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos - 2016. Esta investigación fue de planteamiento cuantitativo de tipo no experimental, corte transversal y correlacional. La población está compuesta por 125 colaboradores en el área administrativa y la muestra fue establecida por 95 empleados públicos que trabajan en la MPO. Las conclusiones demuestran que en el proceso el cálculo de la significancia fue de 0,000 esto señala que la asociación entre las dos variables. Se concretó que el clima organizacional fue de 45.3% siendo acto, y de la misma manera la motivación fue de 38.9%. Esto demuestra cimienta a la investigación con información al apoyarse con la conceptualización de personas expertas que nos ayudan con estos temas sobre clima organizacional y motivación impulsando a las buenos hábitos y prácticas de acción para el incremento continuo en la mejora en la propuesta.

(Carranza, 2017), Its objective was to describe the relationship between organizational culture and job satisfaction in workers at the Contumazá Health Center, 2017. This descriptive-correlational research had 45 collaborators, using two questionnaires, and which was found that the organizational culture is positive (53.3%) and 60.0% are satisfied at work. Likewise, the organizational characteristic is positive (60.0%), positive leadership (48.9%), regular management style (60.0%), regular organizational commitment (values) (66.7%), regular strategic emphasis (73.3%) and it was the criteria of the regular organizers (51.1%). As a result, the organizational culture, its dimensions, organizational characteristics are significantly related ($p < 0.05$) with job satisfaction.

1.1.1.2. Bases teóricas

1.1.1.2.1. Cultura organizacional

(Chiavenato, 2009) la cultura organizacional está compuesto por costumbres y normas determinados por las creencias, valores, habilidades y las perspectivas que ayuden a los trabajadores de la entidad. Por otro lado, (Daft, 2007) determina que la cultura organizacional está compuesta de valores, políticas, reglamentos orientados a la comprensión y compartidos por los empleados de una empresa.

Características de la cultura organizacional

(Robbins & Timothy, 2009) señala que tiene 7 características primordiales que en su conjunto captura la existencia de la cultura de una organización:

- Innovación y aceptación del riesgo: Nivel que persuade a los trabajadores para que alcancen un mejor nivel de innovación y así afrontar los riesgos.
- Atención al detalle: Nivel que espera alcanzar mediante los esfuerzos de los trabajadores demuestren determinación y sean analíticos.
- Orientación a los resultados: Nivel que se da en la administración y se concentra en los resultados conseguidos, y no en los métodos y procedimientos utilizados para lograr el objetivo.
- Orientación a la gente: Nivel que determina el enfoque que tomará en consideración la consecuencia de los resultados sobre los trabajadores de la entidad.
- Orientación a los equipos: Nivel que funciona de acuerdo al trabajo y está estructurada por grupos y no de individualmente.

- Agresividad: Nivel que representa a los trabajadores que son competitivos y arriesgados y que no buscan lo sencillo.
- Estabilidad: Nivel que detalla las funciones de la entidad y hace hincapié en el crecimiento del personal.

Beneficios de la cultura organizacional

(Newstrom, 2007) menciona que la cultura organizacional les brinda una identidad a los trabajadores; generando una perspectiva que determina la entidad. Asimismo, la significancia genera una fuente de continuidad y permanencia para la entidad, lo que da firmeza a sus empleados.

Modelo propuesto de la cultura organizacional

Se utilizó los siete determinantes de la cultura organizacional de (Cantú, 2001):

- Autonomía individual: Nivel de compromiso, asimismo, independencia y la ocasión de ejercer la dirección para las entidades.
- Estructura: Medición en que las pautas y el control son determinadas para inspeccionar la conducta de los empleados.
- Apoyo: Nivel cordial que da los jefes a los empleados.
- Identidad: Es la medición que se da a través de los trabajadores para estar en reconocimiento con la entidad y está compuesto más que con un grupo de trabajadores.
- Forma de recompensar el desempeño: Modo en que la retribución de estímulos y elogios en la entidad (los aumentos de remuneración, los reconocimientos, etc.) toma en cuenta términos pertinentes con los métodos administrativos que se usan.

- Tolerancia al conflicto: Grado de reconocer los conflictos que se dan entre trabajadores, asimismo, con la capacidad a ser sincero ante las desigualdades.
- Tolerancia del riesgo: Es la medición que persuade a los colaboradores a ser competitivos, creativos y aceptar riesgos.

1.1.1.2.2. Motivación laboral

(García, 1996) Define que la motivación laboral es la determinación entre la interacción del trabajador y el entorno, también, la agrupación de fuerzas de valores intangibles que describe la conducta de un trabajador o un conjunto de empleados hacia un determinado fin común. Por otro lado, (Robbins & Timothy, 2009) Señala que la motivación laboral como la conclusión entre la interacción de los trabajadores y los procedimientos que alcanzan en la intensidad, dirección y perseverancia del esfuerzo que realiza un trabajador para el alcance de un objetivo organizacional.

Importancia de la motivación

(García, 1996) la motivación en el entorno de trabajo se determina en:

- Elevar el espíritu y la moral, conduce a estimular una aptitud cada vez más afirmativa y alegre con la finalidad de que sus acciones se conviertan en fuertes logros individuales y organizacionales.
- Conceder la variación de aptitudes para alcanzar el objetivo y la intervención en acciones de mejora en el rendimiento de la empresa.

Modelo propuesto de motivación laboral

Se utilizó los tres factores motivacionales de la teoría Antropológica (Pérez, J.,1985). Establecida por tres fuerzas: motivación extrínseca, intrínseca y trascendente las que predominan el nivel de motivación del empleado.

1. Motivación Extrínseca: Esta asociación en que el colaborador puede obtener con los demás con sus funciones de trabajo. Por consiguiente, cuando trabajan los individuos desean alcanzar su propia permanecía y conveniencia. Se mide mediante los siguientes indicadores:
 - Políticas de la organización: Este factor se organiza en el esquema y su dirección, o en las políticas de la organización, en los que se sugiere lo ordenado de la empresa.
 - Supervisión: Criterios vinculados a la inspección o habilidades técnicas de control, además, las reglas del supervisor van a encomendar compromisos o instruir al equipo encaminado.
 - Condiciones de trabajo: Coordinan los acontecimientos que generen en el ámbito laboral: los recursos y materiales para desarrollarlo, luz, temperatura, herramientas, infraestructura, ventilación.
 - Contraprestación económica. Incluye todas las compensaciones como, por ejemplo: remuneraciones, bonos, vales. Los trabajadores desean estructuras de salarios justos, claros y que cumplan sus expectativas, es decir, salario imparcial y de acuerdo a sus obligaciones laborales.

- Seguridad: Muestra solidez del colaborador dentro de la entidad.
 - Relaciones interpersonales: Son aquellas circunstancias en que el trabajador interactúa con los demás, ya sea, mediante el supervisor o subordinados, autosuficiente de su cargo.
2. Motivación Intrínseca: Es el resultado de la acción que realiza el trabajador y que se consigue del trabajo mismo y no depende de un estímulo exterior. Se establece los siguientes indicadores:
- Reconocimiento: Incluye factores de hechos o situaciones que se determinan a trabajos bien realizados de forma personal que son elogiados mediante un acto de reconocimiento.
 - Trabajo en sí mismo: Se refiere al contenido del trabajo, en la cual es factible en que el empleado presente la oportunidad de demostrar sus habilidades y talentos.
 - Auto superación: Se categoriza mediante el sentimiento de satisfacción personal cuando se culmina un trabajo que conlleva al triunfo o decepción particular de las conclusiones individuales a través de la enseñanza, progreso y logro.
 - Responsabilidad: refiere a la autonomía que tiene el trabajador sobre su propio trabajo y el compromiso por la labor de los demás.
3. Motivación trascendente: Esta fuerza examina complacer las necesidades de las demás personas y no nuestros propios intereses. Este estudio no es egocéntrico, ya que, reconoce los intereses del grupo y no los personales, debido a que, solo importa lo que le conviene a la entidad para que los

colaboradores fortalezcan toda su capacidad y para que cumplan el objetivo de la entidad. Se determina los siguientes indicadores:

- **Espíritu de servicio:** Es dar sin pedir nada cambio. Asimismo, se alegran laborando en beneficio a las personas que más carecen: humildes, necesitados y desprotegidos.
- **Solidaridad:** Conlleva atender las carencias de terceras personas de sin desinterés.
- **Implicación con la misión de la organización:** Nivel de responsabilidad del trabajador de la gestión con la entidad.
- **Altruismo:** Interés del bienestar de terceras personas y no uno mismo.

1.1.1.3. Justificación

Justificación teórica

Esta investigación se determina con la significancia de ajustar los problemas desde la percepción del área de recursos humanos, posibilitando descripción de la cultura organizacional y motivación laboral. Los términos estudiados fueron desde un enfoque general ya existente, en donde, ha permitido utilizar tres fuerzas de motivación centralizado a la realidad de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche; confirmando y perfeccionando los principios y términos teóricos ampliando a este estudio de la entidad para describir la cultura organizacional facilitado seleccionar entre extensa variedad, y la que complemente a la realidad.

Justificación práctica

Este estudio nos ayudó como fuente información para la situación de la entidad, e indica sugerencias que permita reforzar la cultura organizacional y alcanzar una apropiada motivación laboral. Además, conseguir impulsar la reflexión al gerente de la SBDM para desarrollar un mejor ambiente laboral y en el área de recurso humano de la entidad. Este estudio determina aportar lineamientos teóricos y prácticos que genere seguridad en la gerencia de la entidad orientadas a reforzar las dos variables de estudio.

Justificación metodológica

Esta investigación es descriptiva – correlacional de diseño transversal la cual tiene por propósito mostrar o examinar la relación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral. Además, el diseño de investigación es no experimental, porque se define como la investigación que se realiza sin manipular

deliberadamente las variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos.

1.2. Formulación del problema

¿De qué manera la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, en el año 2023?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la cultura organizacional se relaciona con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- Describir la cultura organizacional de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023.
- Describir la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023.
- Medir la relación de la cultura organizacional con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023.

1.4. Hipótesis

La cultura organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

Tipo de investigación:

- Descriptiva - correlacional

Tipo de diseño:

- Transversal - No experimental

Operacionalización de variables:

- Variable 1: Cultura organizacional
- Variable 2: Motivación laboral

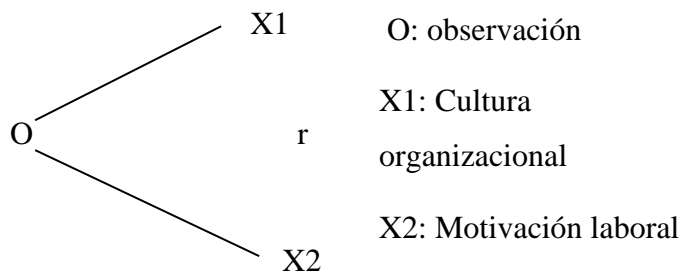


Tabla 2

Variables, subvariables e indicadores

Variables	Sub variables	Indicadores
X:Cultura Organizacional	X1,1: Autonomia individual	X1,1:Responsabilidad X1,2:Independencia X1,3:Iniciativa
	X1,2: Estructura	X2,1:Reglas X2,2:Supervisión directa X2,3:Regulaciones
	X1,3: Apoyo	X3,1:Cordialidad X3,2:Apoyo de administradores a subordinados
	X1,4: Identidad	X 4,1: Identificación con la institución.
	X1,5: Formas de recompensar el desempeño	X5,1:Incrementos salariales X5,2:Promociones
	X1,6: Tolerancia al conflicto	X6,1:Aceptacion de conflictos X6,2:Disposicion ante las diferencias
	X1,7: Tolerancia del riesgo	X7,1:Agresividad X7,2:Innovacion X7,2:Toma de riesgos
Y:Motivación Laboral	Y1,1: Motivación Intrínseca	Y1,1:Reconocimiento Y1,2:Trabajo en sí mismo Y1,3:Autosuperacion Y1,4:Responsabilidad
	Y1,2: Motivación Extrínseca	Y2,1:Políticas de la organización Y2,2:Supervision Y2,3:Condiciones de trabajo Y2,4:Contraprestacion económica Y2,5:Seguridad Y2,6:Relaciones Interpersonales
	Y1,3: Motivación Trascendente	Y3,1: Espíritu de servicio Y3,2: Solidaridad Y3,3: Implicación con la misión de la organización Y3,4: Altruismo

Nota. Se muestra las subvariables e indicadores de las variables de estudio.

2.2. Población y muestra

Población

Está conformada por un total de 17 colaboradores, de los cuales 06 tienen labores administrativas, 07 labores de servicios asistenciales y 04 labores de servicios productivos de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche.

Muestra

Debido a, que la empresa de estudio no presenta un gran número de trabajadores, siendo esta un total de 17 colaboradores, es que se opta en tomar la totalidad de la población para la muestra.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

- Encuesta: consiste en una secuencia de preguntas con alternativas múltiples referidas al estudio de la investigación: cultura organizacional y motivación laboral, la cual, permite comprender desde la perspectiva de los trabajadores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, hacia sus dificultades y a su vez sobre el nivel de entendimiento de los temas.

Instrumento

- Cuestionario: estuvo estructurado para describir las variables de estudio y establecer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral (Anexo N° 3).

Asimismo, el cuestionario se basó de un conjunto de preguntas cerradas y mediante la escala de Likert (ordinal), en donde, las puntuaciones oscilan entre 1 a 5 puntos: Totalmente en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Totalmente de acuerdo (5 puntos).

Por otro lado, el cuestionario referido a la variable Cultura Organizacional, consta de 7 subvariables: autonomía individual con 6 ítem, estructura con 5 ítems, apoyo con 3 ítems, identidad con 4 ítems, forma de recompensar el desempeño con 4 ítems, tolerancia al conflicto con 4 ítems y tolerancia al riesgo con 4 ítems haciendo un total de 30 ítems.

En cambio, para la variable Motivación Laboral comprende 3 subvariables: motivación intrínseca con 10 ítems, motivación extrínseca con 16 ítems y motivación trascendente con 6 ítems, haciendo un total de 32 ítems.

Ficha técnica de la cultura organizacional

Nombre:	Cultura organizacional - Cuestionario para describir la variable
Autora:	Katia Roxana Gaspar Villaverde
Procedencia:	Perú
Administración:	Formato físico
Duración de la Prueba:	20 minutos
Calificación:	Manual
Significación:	Subvariables de la cultura organizacional (07) <ul style="list-style-type: none">• Autonomía individual• Estructura• Identidad• Apoyo• Formas de recompensar el desempeño• Tolerancia al conflicto• Tolerancia al riesgo
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.710
Validez:	Método de jueces: Primer experto: 82.10% Segundo experto: 78% Tercer experto: 89.10% Total de promedio de valoración: 83.07%
Materiales:	Cuestionario – Formato físico

Elaboración: Gaspar, Katia (2014)

Ficha técnica de la motivación laboral

Nombre:	Motivación laboral - Cuestionario para describir la variable
Autora:	Katia Roxana Gaspar Villaverde
Procedencia:	Perú
Administración:	Formato físico
Duración de la Prueba:	20 minutos
Calificación:	Manual
Significación:	Subvariables de la motivación laboral (03) <ul style="list-style-type: none">• Motivación extrínseca• Motivación intrínseca• Motivación trascendente
Confiabilidad:	Alfa de Cronbach de 0.717
Validez:	Método de jueces: Primer experto: 82.10% Segundo experto: 78% Tercer experto: 89.10% Total de promedio de valoración: 83.07%
Materiales:	Cuestionario – Formato físico

Elaboración: Gaspar, Katia (2014)

Validez del instrumento

- El cuestionario, que se utilizó fue de (Gaspar, 2014) un modelo que ya se aplicó en la tesis titulada: “Cultura Organizacional y Motivación Laboral del Personal de la ONG SEPAR, Huancayo”, es decir, ya está verificada por un especialista en estadística.

Ambos cuestionarios fueron sometidos a juicio por tres expertos, por lo tanto, se obtuvo que el promedio de valoración fue 83.07%, demostrando que ambos instrumentos son válidos y pueden ser aplicados (Anexo 4).

Confiabilidad del instrumento

- Se determinó la confiabilidad del cuestionario de la variable cultura organizacional y motivación laboral mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, ya que, es una técnica que permite conocer la confiabilidad de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert. El coeficiente Cronbach se utiliza para evaluar la confiabilidad a partir de la consistencia interna de los ítems, entendiéndose por tal el grado en que los ítems de una escala se correlacionan entre sí.

Respecto, a la interpretación de los resultados, se ha tenido en cuenta las escalas de (Palella & Martins, 2012) permitido identificar en qué confiabilidad se encuentra ambos cuestionarios. A continuación, se muestra en la Tabla 2 las escalas de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach:

Tabla 3

Escala de interpretación del coeficiente Alfa de Cronbach

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

Nota. extraído de (Palella & Martins, 2012), Metodología de la investigación Cuantitativa, p. 181.

Por consiguiente, se calculó el coeficiente Alfa de Cronbach mediante el programa estadístico IBM-SPSS Statistics (Versión 26), en donde, el alfa de cronbach de la variable cultura organizacional tiene un valor de 0.710 lo que confirma que la confiabilidad del instrumento es alta (Anexo 5) y la variable motivación laboral tiene un valor de 0.717 lo que confirma que la confiabilidad del instrumento es alta (Anexo 6).

Procedimiento de la recolección de datos

- En principio, se coordinó con la gerente general de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, con previa cita para conocer a más detalle que día podríamos realizar la encuesta, en donde, nos manifestó que el día martes sería adecuado, ya que, todos los colaboradores asisten y es más factible hablar con ellos.
- Por consiguiente, se aplicó la encuesta de manera individual a 15 colaboradores del turno mañana y 02 colaboradores del turno tarde en su respectiva oficina y explicándole el motivo de la encuesta.

- Al momento del llenado de la encuesta, se le explico al colaborador las instrucciones; en cuanto a las puntuaciones que oscilan entre 1 a 5 puntos: Totalmente en desacuerdo (1 punto), En desacuerdo (2 puntos), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3 puntos), De acuerdo (4 puntos) y Totalmente de acuerdo (5 puntos).
- Luego, de obtener la información respectiva se registró en una base de datos de Excel las respuestas obtenidas del cuestionario de ambas variables para analizarlos acorde a los objetivos de estudio de la investigación.

Procedimiento de análisis de datos

- Para el primer objetivo de la investigación, se aplicó la distribución de frecuencia mediante el programa de Excel, obteniendo la construcción de tablas para su presentación, en base a las respuestas obtenidas del cuestionario. Para determinar el nivel de cultura organizacional se utilizó los baremos acordes a las respuestas obtenidas. A continuación, se muestra en la Tabla 4 los baremos de las subvariables de la cultura organizacional:

Tabla 4
Baremos de las subvariables - cultura organizacional

Nivel	Autonomía individual	Estructura	Apoyo	Identidad	Formas de recompensar el desempeño	Tolerancia al conflicto	Tolerancia al riesgo
Bajo	12-17	12-14	9-11	7-10	5-6	9-12	10-12
Medio	18-22	15-17	12-13	11-14	7	13-14	13-14
Alto	23-27	18-19	14-15	15-17	8	15-17	15-16

Nota. Esta tabla muestra los baremos de las subvariables de cultura organizacional

Tabla 5
Baremos de la variable - cultura organizacional

Nivel	Cultura organizacional
Bajo	79-90
Medio	91-101
Alto	102-112

Nota. Esta tabla muestra los baremos de cultura organizacional

Para la variable cultura organizacional se muestra en la Tabla 5 los niveles: bajo, medio y alto, para facilitar la interpretación bajo esos datos analizados, en donde, el nivel bajo está entre 79 a 90, el nivel medio está entre 91 a 101 y el nivel alto está 102 a 122.

- Para el segundo objetivo de la investigación, se aplicó la distribución de frecuencia mediante el programa de Excel, obteniendo la construcción de tablas para su presentación, en base a las respuestas obtenidas del cuestionario. Para determinar el nivel de motivación laboral se utilizó los baremos acordes a las respuestas obtenidas. A continuación, se muestra en la Tabla 6 los baremos de las subvariables de la motivación laboral:

Tabla 6
Baremos de las subvariables - motivación laboral

Nivel	Motivación intrínseca	Motivación extrínseca	Motivación trascendente
Bajo	22-27.	44-51	23-25
Medio	28-33	52-58	26-28
Alto	34-38	59-65	29-30

Nota. Esta tabla muestra los baremos de las subvariables de motivación laboral

Tabla 7
Baremos de la variable - motivación laboral

Nivel	Motivación laboral
Bajo	59 - 108
Medio	109 - 121
Alto	122 - 133

Nota. Esta tabla muestra los baremos de motivación laboral

Para la variable de la motivación laboral se muestra en la Tabla 7 los niveles: bajo, medio y alto, para facilitar la interpretación bajo esos datos analizados, en donde, el nivel bajo está entre 59 a 108, el nivel medio está entre 109 a 121 y el nivel alto está entre 122 a 133.

- Para el tercer objetivo de la investigación, se utilizó la prueba de normalidad a través del programa estadístico IBM-SPSS Statistics (Versión 26) para identificar que método de correlación se va a optar (Anexo 7). A continuación, en la Tabla 8 se muestra como el valor del Sig. de la prueba de normalidad Shapiro - Will (se utiliza porque el número de datos es menor que 50) es mayor que 0.05, se tiene una distribución paramétrica, por lo tanto, se utilizara la Correlación de Pearson.

Tabla 8
Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	.112	17	.200*	.959	17	.607
Motivación laboral	.179	17	.151	.954	17	.518

Nota. * Esto es un límite inferior de la significación verdadera. a. Corrección de significación de Lilliefors

Para determinar la relación entre ambas variables se utilizó la Correlación de Pearson a través del programa estadístico IBM-SPSS Statistics - Versión 26 (Anexo 8). Respecto, a la interpretación de los resultados, se ha tenido en cuenta las escalas de (Paitan, 2011) permitido identificar el grado de correlación de las variables.

Los criterios para determinar que existe correlación entre las variables, se estima entre -1 y 1. Si el coeficiente de correlación está cerca de "1", las variables están correlacionadas positivamente, dicho de otra forma (relación directa). Por otro lado, si el coeficiente está cerca de "0", las variables no se correlacionan (nula). En cambio, si el coeficiente está cerca de "-1", la variable se relaciona inversamente, esto significa que el aumento en una variable se asocia con la disminución en la otra y la correlación es negativa. A continuación, se muestra en la Tabla 9 las escalas de Correlación de Pearson:

Tabla 9

Escala de Correlación de Pearson

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta.
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta.
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta.
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada.
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja.
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. extraído de (Paitan, 2011), Metodología de la investigación Científica y asesoramiento de tesis. Lima: San Marcos

Aspectos éticos

Los aspectos éticos considerados de acuerdo al código de ética de la Universidad Privada del Norte:

- **Divulgación y deber de informar:** Previamente se coordinó con la gerente general para la realización del cuestionario, la cual, también estaban informadas las demás personas que participaron en ella.
- **De los derechos de autor:** La investigación citó adecuadamente a todos los autores e investigadores de los cuales se obtuvieron conceptos e información.
- **Orden en la definición de la condición de creador:** La investigación que estamos planteando es muy poco utilizado al sector económico asociado, ya que, es una beneficencia.
- **Acuerdo de Confidencialidad:** Los resultados de esta investigación son auténticos y obtenidos del cuestionario.

Criterios de selección

- **Criterio de inclusión:** son incluidos en la muestra todos los colaboradores:

Oficinas administrativas: 06 colaboradores

Unidad de servicios asistenciales: 07 colaboradores

Unidad de servicios productivos: 04 colaboradores

- **Criterio de exclusión:** son excluidos de la muestra:

Usuarios, se refiere a los adultos mayores ya que la beneficencia les brinda talleres y capacitaciones.

Clientes, se refiere a los padres de familia que se les brinda el servicio a sus niños menores en el Centro de Cuidado Diurno para niños, niñas y adolescentes y del Programa de Estimulación Temprana.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

3.1 DESCRIPCIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LOS COLABORADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DEL DISTRITO DE MOCHE

Tabla 10

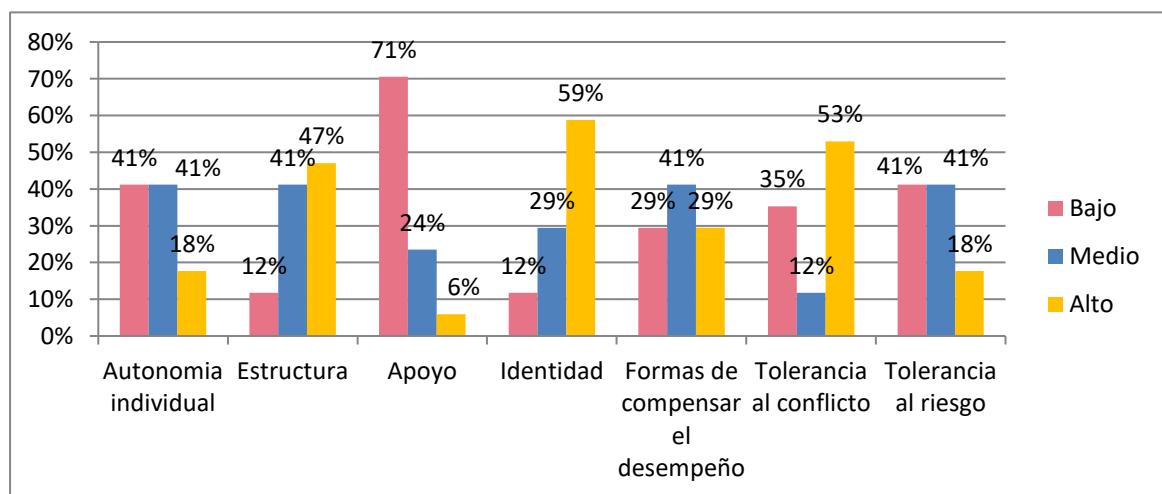
Nivel de las subvariables - cultura organizacional

Nivel	Autonomía individual		Estructura		Apoyo		Identidad		Formas de recompensar el desempeño		Tolerancia al conflicto		Tolerancia al riesgo	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	7	41%	2	12%	12	71%	2	12%	5	29%	6	35%	7	41%
Medio	7	41%	7	41%	4	24%	5	29%	7	41%	2	12%	7	41%
Alto	3	18%	8	47%	1	6%	10	59%	5	29%	9	53%	3	18%
Total	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%	17	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución de frecuencia de las subvariables de cultura organizacional

Figura 2

Nivel de las subvariables de cultura organizacional



Nota. Esta figura muestra el nivel de las subvariables de cultura organizacional

En la Figura 2 se muestra que tres subvariables de cultura organizacional se encuentran en un nivel alto, siendo que el 59% de los colaboradores sienten identidad con la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, el 53% de los colaboradores manifiestan tener tolerancia al conflicto, pues no es necesario la intercepción o participación de un tercero y el 47% de los colaboradores opinan que la estructura de la beneficencia existe políticas muy establecidas que regulan las conductas de los colaboradores.

Sin embargo, las formas de recompensar el desempeño se determina un nivel medio, siendo que el 41% de los colaboradores manifiestan que la compensación y/o retribución otorgados por la beneficencia no son los apropiados e imparcial. Asimismo, la subvariable autonomía individual y tolerancia al riesgo oscilan en un 41% en nivel medio y bajo, es decir, que los colaboradores sienten que no tienen autoridad para ejercer sus funciones de manera individual y tampoco se les fomenta asumir nuevos retos.

Finalmente, la subvariable apoyo se encuentra en un nivel bajo, siendo que el 71% de los colaboradores opinan que la beneficencia no atiende de manera oportuna los requerimientos necesarios para el desempeño de sus labores (herramientas informáticas) y menos aún su jefe no ofrece apoyo suficiente para la ejecución adecuada de las funciones.

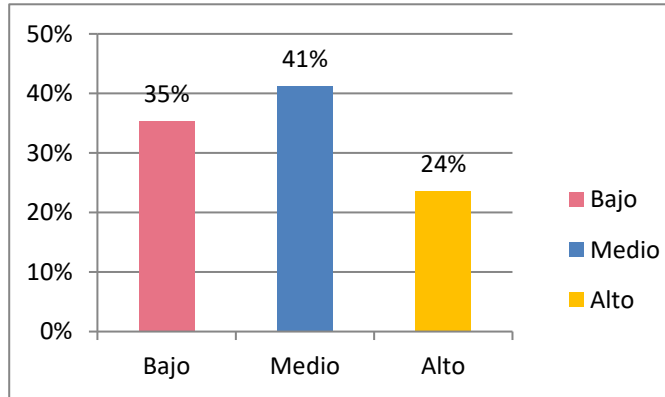
Tabla 11
Nivel de cultura organizacional de la SBDM

Nivel	Cultura organizacional	
	f	%
Bajo	6	35%
Medio	7	41%
Alto	4	24%
Total	17	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución de frecuencia de cultura organizacional

Figura 3

Nivel de cultura organizacional de la SBDM



Nota. Esta figura muestra el nivel de cultura organizacional de la SBDM

En la Figura 3 se demuestra que el 41% de los trabajadores considera que la cultura organizacional de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche se encuentra en un nivel medio; mientras que, el 35% de los colaboradores opinan que la cultura organizacional está en un nivel bajo y el 24% de los colaboradores manifiesta que la cultura organizacional está en un nivel alto.

3.2 DESCRIPCIÓN DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DEL DISTRITO DE MOCHE

Tabla 12

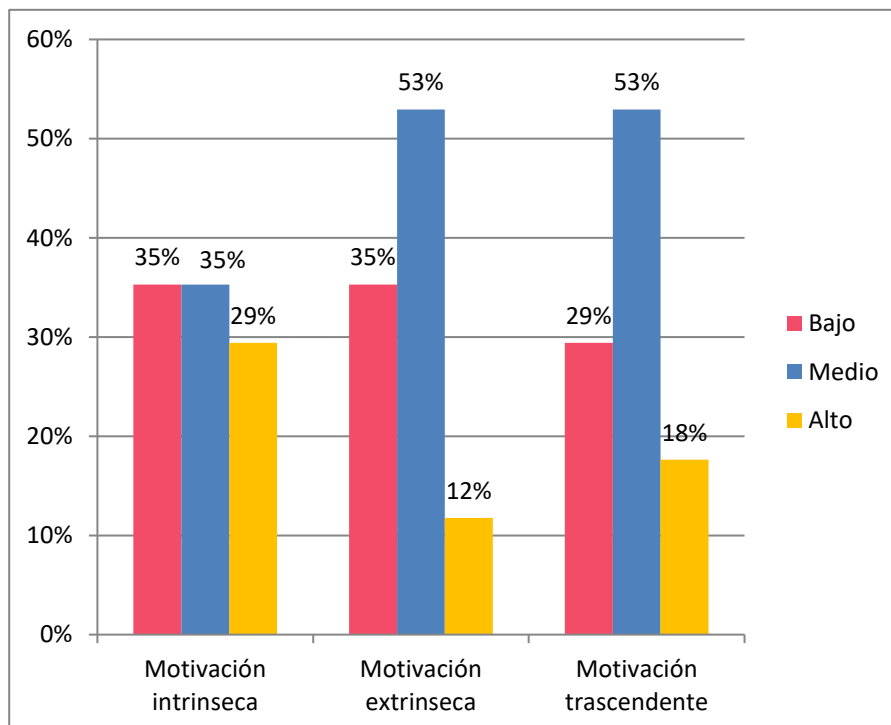
Nivel de las subvariables - motivación laboral

Nivel	Motivación intrínseca		Motivación extrínseca		Motivación trascendente	
	f	%	f	%	f	%
Bajo	6	35%	6	35%	5	29%
Medio	6	35%	9	53%	9	53%
Alto	5	29%	2	12%	3	18%
Total	17	100%	17	100%	17	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución de frecuencia de las subvariables de motivación laboral

Figura 4

Nivel de las subvariables de motivación laboral



Nota. Esta figura muestra el nivel de las subvariables de motivación laboral

En la Figura 4 se muestra que dos subvariables de motivación laboral se encuentran en un nivel medio, siendo que el 53% de los colaboradores opinan que la motivación extrínseca a través de las relaciones entre compañeros de trabajo es cordial, pero, no buscan la cooperación entre ellos y respecto a la motivación trascendente los colaboradores sienten estar muy relacionadas con la misión de la entidad, no obstante, no buscan los intereses del personal y tampoco dejan de lado sus intereses propios.

Asimismo, la subvariable motivación intrínseca oscila en un 35% en nivel medio y bajo, es decir, que los colaboradores sienten que su jefe no reconoce un trabajo bien hecho, asimismo, opinan que los reconocimientos y/o incentivos que se da no son justos y que tampoco trabajarían tiempo extra para terminar su labor. De igual forma, manifiestan que no tienen libertad para asumir las decisiones óptimas para la ejecución de las obligaciones y aún menos la posibilidad de crecimiento en su trabajo.

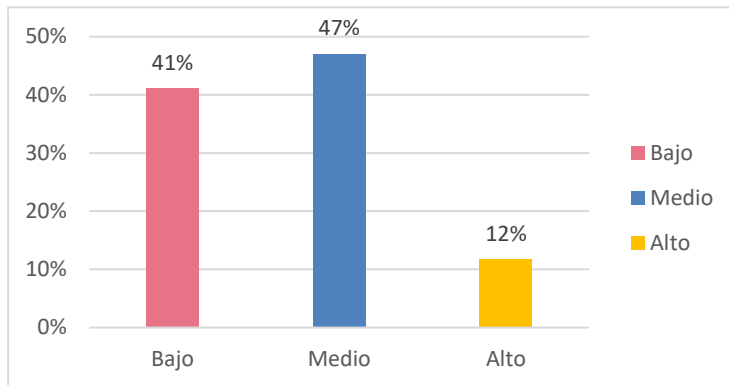
Tabla 13
Nivel de motivación laboral de la SBDM

Nivel	Motivación laboral	
	f	%
Bajo	7	41%
Medio	8	47%
Alto	2	12%
Total	17	100%

Nota. Esta tabla muestra la distribución de frecuencia de motivación laboral

Figura 5

Nivel de motivación laboral de la SBDM



Nota. Esta figura muestra el nivel de motivación laboral de la SBDM

La Figura 5 muestra que el 47% de los trabajadores estiman que la motivación laboral de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche se encuentra en un nivel medio; mientras que, el 41% de los trabajadores manifiesta que la variable está en un nivel bajo y el 12% de los colaboradores opinan que la motivación laboral está en un nivel alto.

3.3 RELACIÓN DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL CON LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DEL DISTRITO DE MOCHE

Tabla 14

Relación entre la variable cultura organizacional y motivación laboral

		Cultura organizacional	Motivación laboral
Cultura organizacional	Correlación de Pearson	1	.847**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	17	17
Motivación laboral	Correlación de Pearson	.847**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	17	17

Nota.** La correlación es significativa al nivel 0,01(bilateral).

En la Tabla 14 se muestra que la Correlación de Pearson es $r = 0.847$, lo que indica que el grado de relación entre las variables es directa, porque está cerca de "1", es decir que la cultura organizacional y la motivación laboral se determina con una correlación positiva alta.

Asimismo, el nivel de Significancia (bilateral) es menor que 0.01, lo cual nos muestra que si existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de forma significativa.

En conclusión, se puede afirmar que existe relación de manera positiva y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Respecto al primer objetivo específico, señala describir la cultura organizacional de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023. A través de los resultados de esta investigación se obtuvo que el 41% de los colaboradores considera que la cultura organizacional de la beneficencia se encuentra en un nivel medio; mientras que, el 35% de los colaboradores opinan que está en un nivel bajo y el 24% de los colaboradores manifiesta que está en un nivel alto, de forma similar, (Cotera, 2021) obtuvo que la variable cultura organizacional en la entidad pública Programa del Delito Lima-Perú. Demostró que su resultado fue de 21,6% en nivel bajo y un 78,4% de nivel medio y alto. Sin embargo, (Carranza, 2017), encontró que la variable en el Centro de Salud - Contumazá fue positiva con un 53,3%, debido a un liderazgo positivo, estilo de gestión adecuado, compromiso organizacional y énfasis estratégico. De acuerdo a las investigaciones encontradas, se aprecia una diferencia mayor de acuerdo al nivel medio de la cultura organizacional, por otro lado, no existe similitud en la investigación del periodo 2017.

En cuanto al segundo objetivo específico, indica describir la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023. En esta investigación se obtuvo como resultado que el 47% de los colaboradores considera que la motivación laboral de la beneficencia se encuentra en un nivel medio; mientras que, el 41% de los colaboradores opinan que está en un nivel bajo y el 12% de los colaboradores manifiesta que está en un nivel alto, de la misma manera, (Suazo, 2021) obtuvo que la motivación laboral en la entidad pública Dirección de Redes Integradas de Salud - Lima Sur determino que el nivel medio está en un 55.4%, nivel alto 27.7% y nivel bajo 16.9%,

concluyendo a través de los resultados alcanzados de la situación existente con el fin de dar a conocer la magnitud de mejorar los factores motivacionales y fomentar estrategias futuras y así fortificar la variable. De acuerdo a la investigación encontrada, se aprecia que existe similitud de acuerdo al nivel medio de la motivación laboral, ya que, dichos porcentajes son los más altos.

Por último, el tercer objetivo específico, establece medir la relación de la cultura organizacional con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023. En esta investigación se obtuvo que el coeficiente de Pearson es de 0.847 lo que indica que el grado de relación entre las variables es directa, es decir, una correlación positiva alta entre cultura organizacional y motivación laboral. Asimismo, el nivel de Significancia (bilateral) es de 0.000, lo que demuestra que si existe relación entre ambas variables de forma significativa. De igual forma, (Suazo, 2021) examinó la asociación de las dos variables en la Dirección Redes Integradas Salud Lima Sur utilizando una metodología correlacional y una muestra conformada por 83 colaboradores, concluyendo que hay una asociación entre las variables directamente $r=0.775$ con un grado de significancia de 0.000. Entonces, puede inferirse que a través de las investigaciones encontradas se muestra que el nivel de significancia es igual a la investigación de estudio. Además, cabe señalar que existe similitud sobre el método de correlación y el grado de relación siendo positiva.

Las limitaciones dentro de la investigación fue encontrar antecedentes de investigaciones acorde al sector económico asociado. Además, es considerable tener en cuenta que la muestra de investigación es pequeña, por ende, hallar la asociación significativa entre las dos variables fue un reto, ya que, en los estudios encontrados el tamaño

de la muestra es mucho mayor para confirmar una representación justa y esto puede ser limitante.

La implicancia en los resultados de la investigación de la cultura organizacional se identifica con una buena identidad determinando el compromiso para realizar un buen desempeño en la organización y repercute en la motivación laboral buscando una buena relación entre los colaboradores para llegar al cumplimiento de los objetivos y metas, por ende, aumentará la productividad de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche a través de conductas eficaces que aportará de manera favorable con el crecimiento en la organización.

La implicancia de la investigación de la cultura organizacional y la motivación laboral mediante los datos obtenidos de este estudio son primordiales e importantes para otras investigaciones de estudio a futuro.

4.2. Conclusiones

1. En esta investigación, se encontró que la cultura organizacional se asocia con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, debido a que, las subvariables están relacionadas entre sí, por ende, se puede afirmar que una variable está asociada de la otra, a medida que exista motivación en los colaboradores se sentirán más identificados con la cultura organizacional o viceversa.

2. Que, el 41% de los colaboradores consideró que la cultura organizacional de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche está en un nivel medio, dado que, las subvariables: forma de recompensar el desempeño, los colaboradores manifiestan que los incentivos - recompensas otorgados por la beneficencia no son los adecuados - equitativos, respecto a la autonomía individual sienten que no tienen mando para ejecutar sus funciones de manera independiente y por último, opinan que la tolerancia al riesgo para asumir nuevos retos no se fomenta.
3. El 47% de los empleados consideró que la motivación laboral de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche está en un nivel medio, puesto que, las subvariables: motivación extrínseca, los colaboradores opinan que las interacciones entre los trabajadores son respetuosas, pero, no se da la colaboración entre ellos y respecto a la motivación trascendente los colaboradores sienten estar relacionadas con los objetivos de la entidad, no obstante, no se someten a los intereses del equipo.
4. Se concluyó, que si existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, ya que, el nivel de significancia es 0.000 de forma significativa y el coeficiente de Pearson es de 0.847 lo que indica que el grado de relación entre las variables es directa, es decir, una correlación positiva alta; por consiguiente, se acepta la hipótesis de investigación: “La cultura organizacional se relaciona de manera positiva y significativa con la motivación laboral de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche en el año 2023”; por lo tanto, se puede afirmar que ambas variables de estudio están relacionadas.

4.3. Recomendaciones

1. Que, la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche debe enfatizar en aquellas subvariables de la cultura organizacional: forma de recompensar el desempeño, autonomía individual y la tolerancia al riesgo para que la cultura sea más fuerte y exitosa, por lo tanto, es necesario que la organización ponga énfasis en lo indicado.
2. Que, la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche debe mejorar las siguientes subavariabes de la motivación laboral: motivación extrínseca, y motivación trascendente para que la motivación laboral será más óptima, por ello, es vital que los colaboradores estén motivados para un mayor compromiso con la entidad y con sus labores.
3. Se recomienda al área de Recursos Humanos de la SBDM que en su plan de trabajo, use programas de incentivos y beneficios, por ejemplo: un día libre al que logre la mejor nota en la evaluación del desempeño, brindar certificados de felicitaciones por el cumplimiento de sus metas con copia a su legajo, asimismo, colocar el nombre del colaborador en el periódico mural felicitándolo por su responsabilidad y compromiso con la entidad, por ende, estas estrategias permitirán al personal una mayor satisfacción y eficiencia en el trabajo.

Referencias

Aragón, L. (2015). La ética de la investigación científica (con énfasis en las ciencias del movimiento humano). pensar en movimiento: Revista de ciencias del ejercicio y la salud,13(2). Recuperado de:

[file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Laticadelainvestigacioncientifica%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Laticadelainvestigacioncientifica%20(2).pdf)

Atencio, C., y Boyanovich, L. (2018). El Clima Organizacional y Motivación Laboral en los Servidores de la Municipalidad Provincial de Huánuco. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32695>

Cantú, H. (2001). Desarrollo de una cultura de calidad. Recuperado de: https://sic.cultura.gob.mx/ficha.php?table=editorial&table_id=340

Carranza, M. (2017). Relationship between organizational culture and job satisfaction in workers at the Contumaza Health Center. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/17731?locale-attribute=en>

Chiavenato, I. (2009). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Recuperado de: [https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20\(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D](https://www.redalyc.org/journal/290/29058775014/html/#:~:text=En%20este%20sentido%2C%20Chiavenato%20(2009,recompensas%20y%20evaluaci%C3%B3n%20de%20desempe%C3%B1o%E2%80%9D)

Cotera, J. (2021). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8064403>

Daft, R. (2007). Teoría y diseño organizacional. Recuperado de:
https://robertobinetti.com.ar/contents/alumnos/material/pdf/1644952425_teor%C3%ADa-y-dise%C3%B1o-organizacional-cengage-10-ed-richard-l-daft.pdf

Escobar, O. (2017). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Huancavelica. Recuperado de:
<http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4184>

García, M. (2017) “Cultura organizacional, motivación y satisfacción laboral de una Municipalidad de Ica”. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/22614>

García, J. (1996). La motivación y el trabajo en equipo. Recuperado de:
<https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/4152/1/TFG001138.pdf>

Gaspar, K. (2014). Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la ong separ, Huancayo. Recuperado de:
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3826/Gaspar%20Villaverde.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Jaramillo, J. (2017) “Clima organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Los Olivos-2016”. Recuperado de:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6390>

Mendoza, M. (2017). Un trabajador feliz es 200% más productivo que uno desmotivado. Recuperado de: <https://elcomercio.pe/economia/personal/trabajador-feliz-200-productivo-desmotivado-407669-noticia/>

Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. Recuperado de:
[https://uachatec.com.mx/wp-
content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf](https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/11/Comportamiento_humano_en_el_trabajo.pdf)

Palela & Martins, (2012), Metodología de la investigación Cuantitativa, p. 181.

Paitan, (2011), Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis.

Recuperada de:
[https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3831/Ricaldi%20Victorio
%20-%20Villalva%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/3831/Ricaldi%20Victorio%20-%20Villalva%20Quispe.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pérez J. (1985), La motivación como clave para desarrollar personas. Recuperado de:
[https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-
habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf](https://campusvirtual.iep.edu.es/recursos/recursos_premium/programa-habilidades/pdf/motivacion_liderazgo/contenido1/las_motivaciones_humanas.pdf)

Robbins, S., & Timothy, J. (2009). Comportamiento organizacional. Recuperado de:
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20co
mportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Santizo, M. (2018). Cultura organizacional y motivación (tesis de grado).
Universidad Rafael Landívar. Quetzaltenango, Guatemala. Recuperado de:
[https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3922/Jose_Trabajo_Bachill
er_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3922/Jose_Trabajo_Bachiller_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Silva, D., Méndez, P. y Cortes, F. (2020). La importancia del clima y cultura
organizacional para la atención en instituciones de salud en instituciones de salud. Revista
Universidad y Sociedad, 12(1). <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1751/1753>

Suazo, L. (2021). Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86478>

Torres, R. (2018). Motivación laboral: ¿Por qué un equipo se desmotiva? causas y consecuencias. Recuperado de: <https://fococonsultores.es/causas-y-consecuencias-falta-motivacion-laboral/#:~:text=Cuando%20un%20empleado%20empieza%20a,los%20que%20m%C3%A1s%20importancia%20tienen>.

Virgiawan, A. Riyanto, y Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational. Recuperado de: <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>

ANEXO N° 2. Gráfico extraído del Reporte de Asistencia de los colaboradores de la Sociedad de Beneficencia del Distrito de Moche, del periodo 2022.

ASISTENCIA DE LOS COLABORADORES DE LA SBDM - PERIODO 2022								
PERSONAL	Nº	FALTAS	Nº	PERMISOS	Nº	TARDANZAS	Nº	LICENCIAS
PERSONAL NOMBRADO	45	88%	28	72%	3	75%	8	67%
PERSONAL CONTRATADO	6	12%	11	28%	1	25%	4	33%
TOTAL	51	100%	39	100%	4	100%	12	100%

Fuente: Reporte de Asistencia del Personal - SBDM

Elaboración Propia

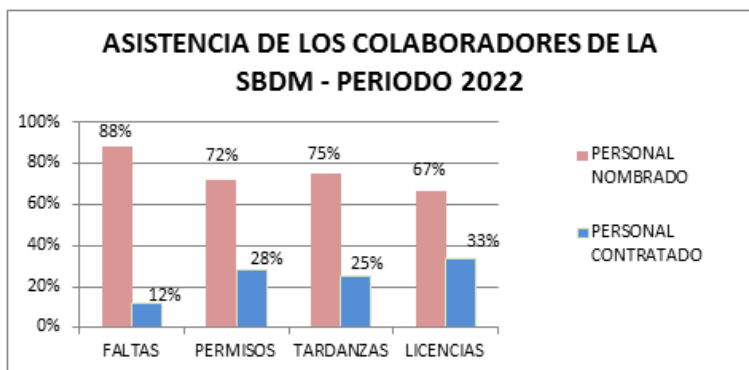


Figura 1. Asistencia de los colaboradores de la SBDM - PERIODO 2022

ANEXO N° 3. Cuestionario sobre cultura organizacional y motivación laboral

Cuestionario sobre Cultura Organizacional y Motivación Laboral

OBJETIVO: Este cuestionario tiene el objetivo de conocer y evaluar el grado de motivación laboral y cultura organizacional. Sus respuestas serán de gran utilidad y servirán para realizar una propuesta de Gestión en la organización.

INDICACIONES: Todas las respuestas son concretas. La mejor respuesta en cada caso, es la que responda con mayor precisión a sus necesidades ya experimentadas en una situación de trabajo. Lea atentamente los siguientes ítems y marque con un X en el recuadro correspondiente. La información que usted me facilite será estrictamente de carácter anónimo.

Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
5	4	3	2	1

Cultura organizacional

N°	Código	Autonomía individual	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1	X1,1	En la institución se confía en las decisiones individuales del personal, no es necesario verificarlas.					
2	X1,2	Me siento con autoridad para ejercer mis labores de manera autónoma e independiente.					
3	X1,2	Para el buen funcionamiento de la organización se aplica estrategias de gestión y es una práctica habitual delegar funciones y tareas en el personal					
4	X1,2	En la organización se potencia el trabajo autónomo de los					

		equipos de trabajo, como algo fundamental en la realización de los objetivos institucionales					
5	X1,3	La organización alienta las propuestas y sugerencias del personal.					
6	X1,3	En la organización se valora la iniciativa del personal en el desempeño de sus funciones.					
N°	Código	Estructura	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
7	X2,1	En la organización no se utilizan normas y parámetros rígidos en la gestión institucional.					
8	X2,1	Los miembros de la organización no se sienten restringidos por reglas, reglamentos y prohibiciones al realizar su trabajo.					
9	X2,2	No es necesario que el supervisor este vigilante de las acciones de su personal, para que éstos cumplan sus labores.					
10	X2,3	En la organización no existe un excesivo control sobre el comportamiento del trabajador.					
11	X2,3	Existen políticas que regulan el comportamiento de los colaboradores.					
N°	Código	Apoyo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
12	X3,1	En la organización los responsables de las unidades y/o programas potencian, el trato cordial con su equipo de trabajo.					
13	X3,2	La organización atiende de manera oportuna los requerimientos necesarios para el desempeño de sus labores. (instalaciones adecuadas, herramientas informáticas)					
14	X3,2	El jefe inmediato me brinda el soporte necesario, para la					

		ejecución adecuada de mis labores.					
N°	Código	Identidad	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
15	X4,1	Me siento orgulloso de pertenecer a esta institución.					
16	X4,1	Conozco la misión y la visión y me identifico con ellas.					
17	X4,1	Me encuentro altamente comprometido con las metas de la institución					
18	X4,1	Los miembros de la organización están interesados en promover el trabajo en equipo y participativo para el logro de los objetivos institucionales.					
N°	Código	Forma de recompensar el desempeño	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
19	X5,1	Los incentivos y/o recompensas otorgados por la organización son adecuados y equitativos.					
20	X5,1	La remuneración / honorario que percibo es justa y equitativa.					
21	X5,2	En la organización los ascensos se dan en forma justa, equitativa y democrática, en función a las capacidades del personal					
22	X5,2	La institución me brinda oportunidades claras para lograr mi desarrollo profesional.					
N°	Código	Tolerancia al conflicto	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
23	X6,1	Los conflictos en el personal se solucionan de manera pacífica y alturada					

24	X6,1	Entre los miembros de la organización existe una buena relación y no mantienen conflictos significativos.					
25	X6,2	La organización respeta la diversidad cultural y de puntos de vista.					
26	X6,2	En la organización cuando los trabajadores tienen un conflicto no es necesaria la mediación o la intervención de un tercero.					
Nº	Código	Tolerancia al riesgo	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
27	X7,1	La organización demuestra agresividad empresarial.(iniciativa, emprendimiento)					
28	X7,1	En la organización se fomenta el espíritu competitivo del personal.					
29	X7,2	La organización fomenta la innovación y creatividad en el personal.					
30	X7,3	La organización fomenta en el personal asumir nuevos retos.					

Motivación laboral

Nº	Código	Motivación intrínseca	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
31	Y1,1	Mi jefe generalmente me reconoce por un trabajo bien hecho					
32	Y1,1	Los reconocimientos que recibo por mi desempeño son justos y van de acuerdo con mi desempeño					
33	Y1,2	Recibo información oportuna y adecuada de mi desempeño y los resultados alcanzados.					
34	Y1,2	En el trabajo siento que puedo poner en juego y desarrollar mis habilidades.					

35	Y1,2	La oportunidad de tomar decisiones sobre mi trabajo, lo asumo como un reto y me permite esforzarme para hacerlo de la mejor manera					
36	Y1,3	Me siento satisfecho con los resultados alcanzados individualmente, al finalizar cada mes.					
37	Y1,3	La posibilidad de crecimiento en mi empleo me alienta a dar lo mejor de mi cada día.					
38	Y1,3	Trabajaría tiempo extra para terminar lo que tengo que hacer, incluso aunque no me paguen por ello.					
39	Y1,4	En el trabajo tengo la autonomía para tomar las decisiones necesarias para el cumplimiento de mis responsabilidades.					
40	Y1,4	En el trabajo tengo la responsabilidad por el trabajo de otros y me preocupo por motivarlos.					
Nº	Código	Motivación extrínseca	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
41	Y2,1	Las normas de la organización facilitan y apoyan el desarrollo eficiente de las actividades laborales.					
42	Y2,1	Las normas de la organización favorecen la coordinación en el trabajo.					
43	Y2,2	Tengo la libertad de ejecutar mis labores de manera independiente y sin una supervisión opresiva.					
44	Y2,2	Mi jefe delega eficazmente las funciones y autoridad para decidir sobre ellas y me enseña a delegar responsabilidades y dirigir un grupo.					
45	Y2,2	Mi supervisor me da cierta libertad de para tomar decisiones.					
46	Y2,3	En mi espacio de trabajo cuento con los materiales y equipos necesarios para desarrollar mi trabajo					

47	Y2,3	La cantidad de trabajo que se me asigna corresponde al tiempo establecido para ejecutarlo.					
48	Y2,3	El ambiente donde ejecuto mis labores es seguro, cómodo y acogedor					
49	Y2,4	El salario/honorario que percibo es justo y equitativo.					
50	Y2,4	Las compensaciones económicas que percibe se cancelan puntualmente.					
51	Y2,4	En mi trabajo me siento motivado económicamente para desarrollar mis labores.					

52	Y2,5	La organización muestra estabilidad económica política y de gestión en el medio.					
53	Y2,5	Cuento con seguro social y de vida que me ayuden a enfrentar alguna desgracia o enfermedad.					
54	Y2,5	En caso de ocurrir algún desastre natural o artificial; la institución cuenta con adecuadas medidas de seguridad que protegen mi vida(infraestructura adecuada, señalización)					
55	Y2,6	La forma de relacionarme con mis compañeros de trabajo contribuye al éxito de la organización.					
56	Y2,6	Considero que las relaciones entre mis compañeros de trabajo son cordiales y buscan la cooperación.					
Nº	Código	Motivación trascendente	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
57	Y3,1	Disfruto trabajando a favor de quienes más lo necesitan (poblaciones vulnerables).					
58	Y3,1	Para mi es relevante que mi trabajo logre acciones					

		positivas en otras personas (compañeros de trabajo, beneficiarios de proyectos)					
59	Y3,2	Me siento a gusto brindando apoyo al prójimo de manera desinteresada.					
60	Y3,3	Estoy muy vinculado con la misión de la organización y busca contribuir a ella.					
61	Y3,3	Busco los intereses del equipo, dejando de lado mis intereses individuales.					
62	Y3,4	Me siento satisfecho con el bienestar ajeno.					

ANEXO N° 4. Validez del instrumento

Validación de los instrumentos: cuestionario y guía de entrevista, se dio a través de tres expertos, cuya valoración son como señala a continuación:

CUESTIONARIO:

1º Experto: 82.10 %
2º Experto: 78.00 %
3º Experto: 89.10 %
Promedio de valoración: 83.07%

GUIA DE ENTREVISTA:

1º Experto: 81.50 %
2º Experto: 78.30 %
3º Experto: 88.20 %
Promedio de valoración: 82.67%

Dado a que los expertos han validado los instrumentos, se ha obtenido puntajes promedio mayores a 60%, con lo que los instrumentos son válidos y pueden ser aplicados.

ANEXO N° 5. Fiabilidad del cuestionario de la variable cultura organizacional

The screenshot displays the IBM SPSS Statistics Processor interface. The main window shows the following information:

- Variables:** VAR00021, VAR00022, VAR00023, VAR00024, VAR00025, VAR00026, VAR00027, VAR00028, VAR00029, VAR00030
- Command:** /SCALE ('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA.
- Fiabilidad:** [ConjuntoDatos0]
- Escala:** ALL VARIABLES
- Resumen de procesamiento de casos:**

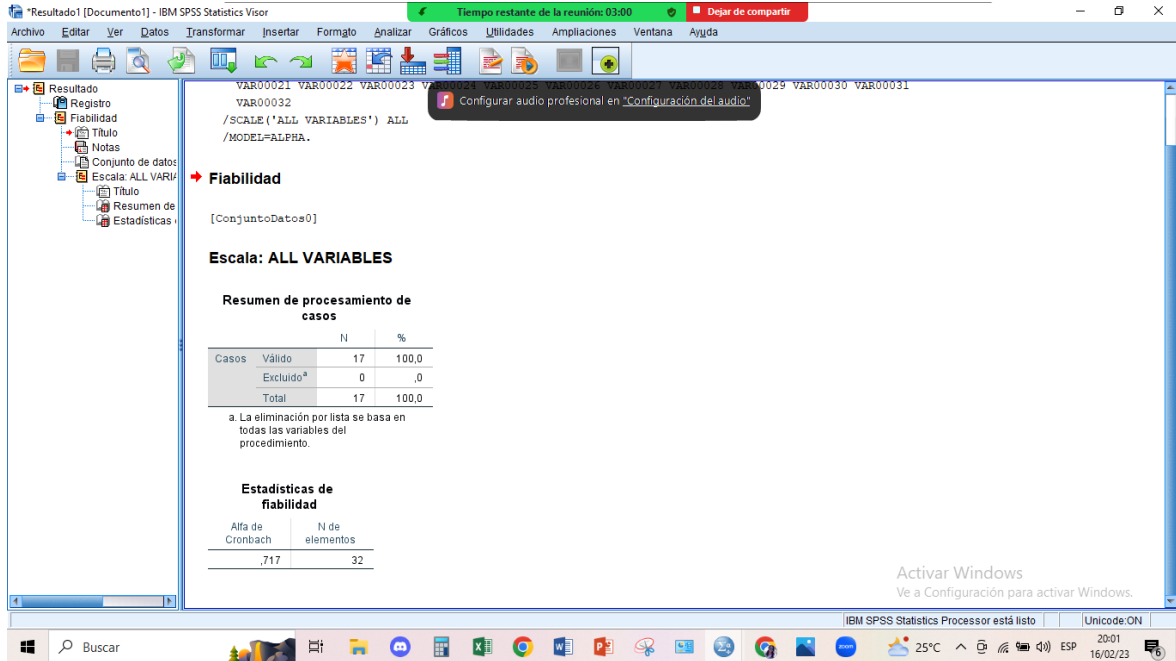
Casos	Válido	N	%
	Válido	17	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	17	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.
- Estadísticas de fiabilidad:**

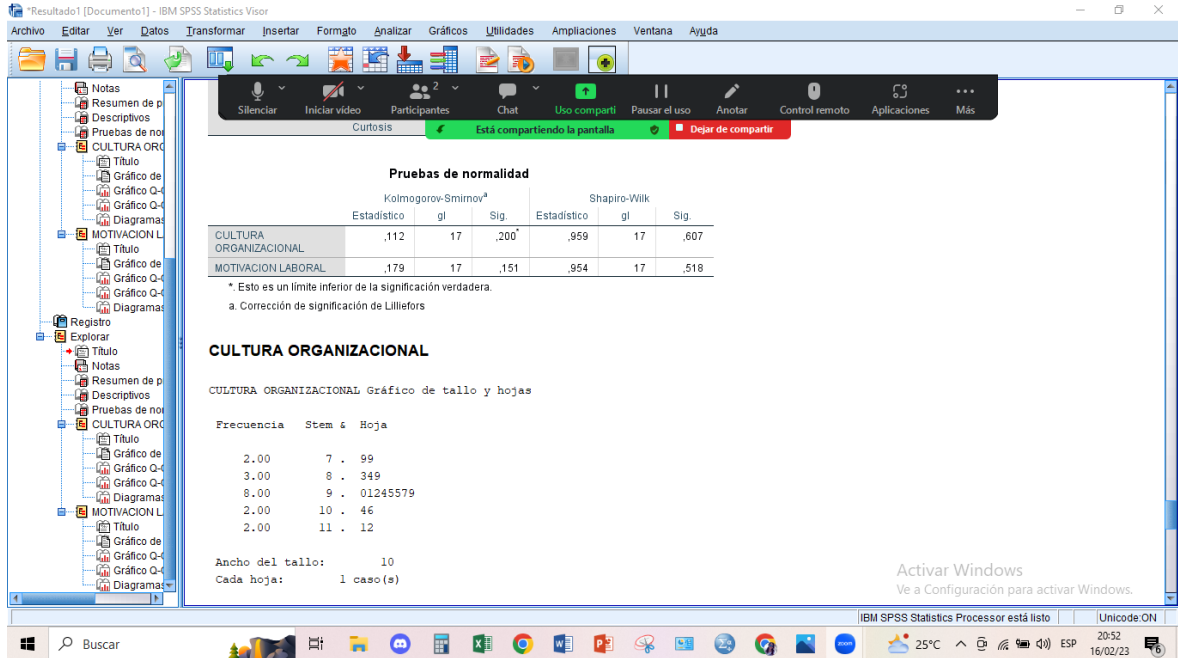
Alfa de Cronbach	N de elementos
,710	30

The interface also shows a Windows taskbar at the bottom with the search bar, application icons, and system tray (24°C, 19:25, 16/02/23).

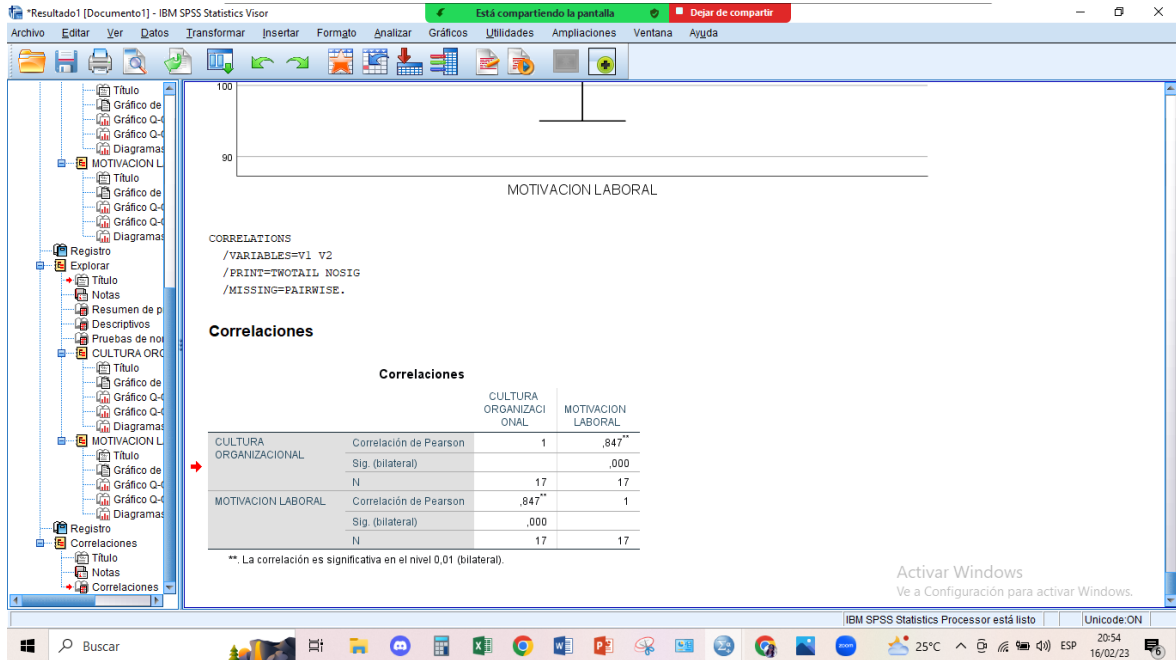
ANEXO N° 6. Fiabilidad del cuestionario de la variable motivación laboral



ANEXO N° 7. Prueba de normalidad



ANEXO N° 8. Correlación de Pearson



ANEXO N° 9. Visita a la SBDM



ANEXO N° 10. Evidencia de la aplicación del cuestionario.



ANEXO N° 11. Aprobación del organigrama de la SBDM.

