UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNU, AÑO 2022

Tesis para optar el título profesional de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

RONALD SAMIR RODRÍGUEZ ROMERO

JUAN VICENTE SULCA SILVA

Pucallpa, Perú

2023

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TÍTULOS

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE: LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Siendo las 11.00 a del día viernes 27 de octubre del 2023, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Mg. Jonel Raul Manzano Mejia (Presidente), Dr. Jackie Frank Chang Saldaña (Miembro), y Mg. Olmedo Pizango Isuiza (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNU, AÑO 2022"**, por el/la/los Bachilleres en Administración: **Ronald Samir Rodríguez Romero y Juan Vicente Sulca Silva, EN FORMA PRESENCIAL.**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Título de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoria
d) Desaprobado..."

El/la defensor (a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 12.00 del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia
Presidente

Dr. Jackie Frank Chang Saldaña
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Miembro

Mg. Olmedo Pizango Isuiza
Secretario Académico

Escaneado con CamScanner

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por los miembros del Jurado Evaluador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, como requisito para optar el título de Licenciados en Administración.

Mg. Jonel Raul Manzano Mejia ..... **Presidente**

Mg. Jackie Frank Chang Saldaña ..... **Miembro**

Mg. Olmedo Pizango Isuiza ..... **Miembro**

Dr. Pedro Julian Ormeño Carmona ..... **Asesor**

Bach. Ronald Samir Rodríguez Romero ..... **Tesista 1**

Bach. Juan Vicente Sulca Silva ..... **Tesista 2**

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
DIRECCION GENERAL DE PROPIEDAD INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND/ORIGINAL

Nº V/0348-2023.

La Dirección de Producción Intelectual, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNU, AÑO 2022."

Autor(es)	:	**RODRÍGUEZ ROMERO, RONALD SAMIR**
		SULCA SILVA, JUAN VICENTE
Facultad	:	**CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES**
Escuela	:	**Administración**
Asesor(a)	:	**Dr. ORMEÑO CARMONA, PEDRO JULIÁN**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%** verificado en el Sistema Antiplagio URKUND/ORIGINAL.
De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el trabajo de investigación: Si Contiene un porcentaje aceptable de similitud**, procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.
En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia

Fecha: 12/06/2023

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Ronald Samir Rodriguez Romero

Autor de la tesis titulada : "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNU, AÑO 2022"

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Dr. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA

Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: ADMINISTRACIÓN

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 11 / 2023

Email: ronaldsamir2004@gmail.com Firma: 

Teléfono: 926226636 DNI: 72909793

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, JUAN VICENTE SULCA SILVA

Autor de la tesis titulada: "Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Trabajadores Administrativos de la UNU, Año 2022"

Sustentada el año: 2023

Asesor(a): Dr. PEDRO JULIAN ORMEÑO CARMONA

Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES.

Escuela Profesional: ADMINISTRACION

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 14 / 11 / 2023

Email: js2825944@gmail.com Firma:

Teléfono: 973 923 878 DNI: 75780940

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

Dedico esta investigación a Dios, por llenarme de sabiduría día a día en la elaboración de este proyecto; por brindarme la capacidad y la paciencia para poder llegar a obtener buenos resultados. A mis padres, quienes han estado brindándome siempre su apoyo incondicional e impulsándome a seguir adelante. A mi hermana, quien me brindo el apoyo necesario para continuar. También a toda mi familia, por confiar en mí: tíos, primos; por cada voz de aliento; a mis compañeros quienes estuvieron en el camino para llegar a la meta y los docentes quienes me inculcaron buenas enseñanzas, pero, sobre todo, quiero dedicar esta tesis a todas las personas que nunca dejan de soñar y pensar en el futuro.

Atte. Samir Rodríguez

DEDICATORIAS

En primer lugar, dedico esta investigación a Dios, quien en todo momento me dio la fuerza y me proveyó de sabiduría para poder culminar la presente tesis. Además, a mis padres, quienes me mostraron su apoyo sincero y desinteresado en todo sentido; sin ellos hubiera sido difícil terminar este estudio. A mis tías que me apoyaron como unas segundas y terceras madres, a mis colegas de Carrera que me impulsaron a ser mejor cada día. Finalmente, a todas esas personas que aún tienen sueños por lograr. Recuerden que solo se pierde cuando por ellos se deja de luchar.

Atte. Juan Sulca

AGRADECIMIENTO

A nuestra querida Universidad Nacional de Ucayali, por habernos dado la bienvenida y brindado las oportunidades para así conseguir el preciado título profesional.

A la Facultad Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en especial a nuestra escuela de administración, por brindarnos con los docentes profesionales, que fueron partícipes en nuestro crecimiento profesional.

A nuestro querido asesor Dr. Pedro Julián Ormeño Carmona por el asesoramiento constante de inicio a fin para poder lograr terminar la investigación.

Como también agradecer aquellas personas que fueron partícipes quienes nos apoyaron durante el transcurso de la investigación presente.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIAS vii
AGRADECIMIENTO viii
INDICE DE CONTENIDO ix
RESUMEN xv
ABSTRACT xvi
INTRODUCCIÓN xvii
CAPITULO I. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 19
1.1. Descripción del problema 19
1.2. Formulación del problema 21
1.2.1. Problema General 21
1.2.2. Problemas específicos. 21
1.3. Objetivos de la investigación 21
1.3.1. Objetivo General 21
1.3.2. Objetivo especifico 22
1.4. Hipótesis 22
1.4.1. Hipótesis General 22
1.4.2 Hipótesis Específica 22
1.5. Variables 23
1.6. Operacionalización de las variables 24
1.7. Justificación 25
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO 27
2.1. Antecedentes 27
2.2. Bases teóricas del problema 30
2.2.1. Variable 1: Cultura Organizacional 30
2.2.2. Variable 2: Motivación Laboral 38
2.3. Definición de términos básicos 45
CAPITULO III. MARCO METODOLOGIA 46
3.1. Método de investigación 46
3.1.1. Tipo de investigación 46
3.1.2. Nivel de investigación 46
3.1.3. Diseño de la investigación 46
3.2. Población y muestra 47
3.3. Instrumentos de recolección de datos 48
3.4. Procedimiento de recolección de datos 48
3.5. Tratamiento de los datos 48

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento 48
CAPITULO IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN 50
4.1. Resultados 50
4.1.1. Análisis estadísticos de confiabilidad 50
4.1.2. Análisis descriptivo e inferencial 53
4.3. Discusión 87
CAPITULO V. CONCLUSIONES Y REFERENCIAS 91
5.1. Conclusiones 91
5.2. Recomendaciones 92
REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 94
ANEXOS 96

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N^0 1:Operacionalización de Variables. 24
Tabla N^0 2: Alpha de Cronbach 49
Tabla N° 3: Resumen de Procesamiento de Casos 50
Tabla N° 4: Estadística de Fiabilidad 50
Tabla N° 5: Prueba de normalidad 51
Tabla N^0 6: Rango de la correlación 52
Tabla N° 7: V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P1. 53
Tabla N° 8: V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P2. 54
Tabla N° 9: V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P3. 55
Tabla N° 10: V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P4. 56
Tabla N° 11: V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P5 57
Tabla N° 12: V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P6 58
Tabla N° 13: V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P7 59
Tabla N° 14: V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P8 60
Tabla N° 15: V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P9. 61
Tabla N° 16: V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P10. 62
Tabla N° 17: V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P11. 63
Tabla N° 18: V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P12. 64
Tabla N° 19: V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P13. 65
Tabla N° 20: V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P14. 66
Tabla N° 21: V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P15. 67
Tabla N° 22: V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P16. 68
Tabla N° 23: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P1 69
Tabla N° 24: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P2 70
Tabla N° 25: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P3 71
Tabla N° 26: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P4 72
Tabla N° 27: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P5 73
Tabla N° 28: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P6 74
Tabla N° 29: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene, P7 75
Tabla N° 30: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P8 76
Tabla N° 31: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P9 77
Tabla N° 32: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P10 78
Tabla N° 33: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P11 79
Tabla N° 34: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P12 80
Tabla N° 35: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P13 81

Tabla N° 36: Correlación de la hipótesis general..... 82
Tabla N° 37: Correlación de la hipótesis especifica 1..... 83
Tabla N° 38: Correlación de la hipótesis especifica 2..... 84
Tabla N° 39: Correlación de la hipótesis especifica 3..... 85
Tabla N° 40: Correlación de la hipótesis especifica 4..... 86

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N^0 1: Esquema del diseño de investigación..... 47
Figura N° 2: V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P1 53
Figura N° 3: V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P2 54
Figura N° 4: V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P3 55
Figura N° 5: V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P4 56
Figura N° 6: V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P5 57
Figura N° 7: V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P6 58
Figura N° 8: V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P7 59
Figura N° 9: V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P8 60
Figura N° 10: V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P9 61
Figura N° 11: V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P10 62
Figura N° 12: V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P11 63
Figura N° 13: V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P12 64
Figura N° 14: V1: Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P13..... 65
Figura N° 15: V1: Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P14..... 66
Figura N° 16: V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P15:..... 67
Figura N° 17: V1: Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P16..... 68
Figura N° 18: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P1..... 69
Figura N° 19: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P2..... 70
Figura N° 20: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P3..... 71
Figura N° 21: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P4..... 72
Figura N° 22: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P5..... 73
Figura N° 23: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P6..... 74
Figura N° 24: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P7 75
Figura N° 25: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P8 76
Figura N° 26: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P9 77
Figura N° 27: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P10 78
Figura N° 28: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P11 79
Figura N° 29: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P12 80
Figura N° 30: V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P13 81

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia 97

Anexo N°2: Cuestionario Sobre La Cultura Organizacional 99

Anexo N°3: Cuestionario sobre la motivación laboral 101

RESUMEN

El estudio de investigación tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022, asimismo, el tipo de investigación es aplicada, de nivel descriptivo y diseño transaccional correlacional. La población está conformada por 350 trabajadores, el cual 35 trabajadores fueron sometidos como muestra, muestra as partir de la fórmula probabilística. Por otra parte, el instrumento se realizó aplicando dos cuestionarios de Cultura Organizacional y Motivación Laboral para los trabajadores administrativos de la UNU, dichos datos fueron procesados por el SPSS. Por lo tanto, se concluye que la Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, puesto que los resultados muestran que el valor de sig. 0,008 < 0.05 es significativa, la correlación de Spearman es 0,569 el cual significa tiene una correlación positiva considerable.

Palabras clave: Cultura Organizacional, Motivación Laboral, Factores de Motivación, Factores de Higiene.

ABSTRACT

The general objective of the research study is to determine the relationship between Organizational Culture and Work Motivation of the administrative workers of the UNU, year 2022, likewise, applied research was used, descriptive level and correlational transactional design. The population is made up of 350 workers, of which 35 workers were submitted as a sample, a sample based on the probabilistic formula. On the other hand, the instrument was carried out by applying two questionnaires of Organizational Culture and Labor Motivation for the administrative workers of the UNU, such data were processed by SPSS. Therefore, it is concluded that Organizational Culture positively and significantly influences with Job Motivation of UNU administrative workers, year 2022, since the results show that sig. value 0.008 < 0.05 is significant, Spearman correlation is 0.569; which means has considerable positive correlation.

Keywords: Organizational Culture, Work Motivation, Motivation Factors, Hygiene Factors.

INTRODUCCIÓN

La cultura organizacional cuenta con sistemas que hace posible que el desempeño y el compromiso de los trabajadores sean más reconfortable con los alcances de los objetivos institucionales, en lo que define Alhama et al., (2004) como un sistema de creencias, valores, que se manifiestan en normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, que se desarrollan en un grupo dentro de la organización, asimismo, la cultura como tal no desaparece, sino que sufre procesos continuos de transformación. Siguiendo con el mismo autor menciona también que son los valores quienes constituyen la base de evaluación que los miembros de una organización, estos proporcionan un sentido de alineamiento común para todos los trabajadores estableciendo un sentido de compromiso y de responsabilidad (pág.117, 125).

Con respecto sobre la motivación laboral este es percibida de muchas maneras por los trabajadores por factores de higiene llamadas también necesidades básicas que abarca las necesidades fisiológicas, sociales y seguridad; a su vez tenemos los factores motivacionales o también llamadas necesidades secundarias en base a las necesidades de estima y la autorealización, siendo la motivación esa fuerza interna que logre cumplir con las metas bajo una dirección conjunta del equipo, si bien es cierto que para llevar a cabo se necesitara de que la organización este comprometida con sus colaboradores. Por ende, el objetivo de la presente investigación es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022.

Por ello, la necesidad de aplicar esta investigación sobre la cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022; por consiguiente, la presente investigación se encuentra dividido por los siguientes capítulos.

En el capítulo I, describimos y formulamos el problema general como específicos, asimismo se plantea el objetivo general y los objetivos específicos, también planteamos la hipótesis general y las hipótesis específicas, de igual forma consignamos variables, su operacionalización, y la justificación respectiva.

En el capítulo II, se desarrolla los antecedentes, las bases teóricas y la definición de los términos básicos.

En el capítulo III, se presenta el método de investigación, nivel, diseño, la población y muestran, se indica los procedimientos de recolección de datos y se precisa las técnicas para el análisis de datos.

En el capítulo IV, se muestra los resultados, la prueba de hipótesis y la discusión de resultados. Finalmente, el capítulo V se presenta las conclusiones, las sugerencias, la bibliografía y los anexos respectivos.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

En la actualidad las entidades y organizaciones desarrollan actividades que favorecen a los ciudadanos, con el desarrollo de empleos, la generación de bienes y servicios, todo esto con el fin de cumplir las necesidades de la sociedad.

Silva et al., (2020) mencionan que a nivel Latinoamericano es necesario que los procesos de la cultura se desarrollen adecuadamente y 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.

La globalización ha alcanzado que las condiciones del mercado sean más competitivos, debido al acelerado crecimiento y avances del desarrollo tecnológico, las nuevas tendencias demográficas, que hacen impulsar a las organizaciones a proporcionar y entablar una cultura del conocimiento para estos cambios siendo flexibles, innovadores y enfocada en encontrar nuevos caminos empoderados para convertir a los trabajadores en una ventaja competitiva, es por ello que la cultura organizacional toma un papel importante en las organizaciones que buscan ser competitivas.

A nivel nacional, las empresas y organizaciones peruanas hablan de incentivar activamente a sus empleados a hacerles participe en todas las actividades que emprenden para lograr sus objetivos, cuando se encuentra alineados con sus empleados, sentirán que están logrando cumplir la expectativas y satisfacción de las necesidades de sus colaboradores; mejorando la cultura organizacional de la institución, sin embargo existe ciertas debilidades en la

implementación de programas dirigidos a mejorar la cultura organizacional y la motivación de las unidades organizacionales.

A nivel local, la Universidad Nacional de Ucayali más conocida por sus iniciales UNU mediante el decreto Ley N.º 22804 en 1979, fue creada la universidad en ese tiempo denominado Universidad Nacional de Pucallpa, poco después, con la Ley Universitaria N.º 23733 de 1983, se establece el nombre a "Universidad Nacional de Ucayali", el cual cuenta con ocho facultades, diecisiete escuelas profesionales en la ciudad de Pucallpa.

A partir desde su creación, la universidad fue creciendo paulatinamente, y con ello los procesos administrativos, habiendo más personal en el campus para velar por el servicio educativo hacia los estudiantes, ante este suceso se requiriere contar con personal preparado y estar en la vanguardia con los estudiantes y sus necesidades. Sin embargo, se observó y mediante experiencia propia que en la Universidad Nacional de Ucayali existe cierto grado de desmotivación del personal en las tareas y funciones asignadas a los administrativos quienes se encargan en el papeleo y registros académicos y otros en las distintas áreas de la UNU, habiendo una baja competitividad del personal, como la atención a los usuarios, asimismo, se puede observar un espeso ambiente estructural con baja deficiencia en el soporte tecnológico del servicio brindado a los estudiantes dificultando en la realización de sus actividades, otro de los problemas es el ingreso salarial y se ve un descontento por parte de los administrativos.

Con estas circunstancias se afecta la motivación laboral y por ende existe un clima viciado en la cultura organizacional de la Universidad Nacional Ucayali ya que se ha observado que se toman pocas acciones para cambiar estos factores culturales que impiden que los empleados se identifiquen con la institución y desarrollen un trabajo altamente motivador.

Teniendo en cuenta el contexto anterior, el presente trabajo de investigación empieza a desarrollarse a fin de determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General.

¿Cuál es el grado de relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?

1.2.2. Problemas específicos.

a) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada al poder y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?

b) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada al rol y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?

c) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada a la tarea poder y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?

d) ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada a la persona y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

1.3.2. Objetivo especifico

a) Determinar la relación que existe entre cultura orientada al poder y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

b) Determinar la relación que existe entre cultura orientada al rol y la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

c) Determinar la relación que existe entre Cultura orientado a la tarea y la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

d) Determinar la relación que existe entre Cultura orientada a la persona y la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

La Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022

1.4.2 Hipótesis Específica

a) La Cultura orientada al poder influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

b) La Cultura orientada al rol influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

c) La Cultura orientada a la tarea influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

d) La Cultura orientada a la persona influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

1.5. Variables

1.5.1. Definición Conceptual de la Variable

Variable I: Cultura Organizacional

Alhama et al.(2004) afirma que la cultura organizacional *es un sistema de creencias, valores, que se manifiestan en normas, actitudes, conductas, comportamientos, relaciones interpersonales, el estilo de liderazgo, que se desarrollan en un grupo dentro de la organización* (p.117).

Asimismo, Alhama et al.(2004) recalca que cada *cultura es propia de cada organización, asimismo es un proceso evolutivo donde sus elementos varían con el cursar del tiempo, y unos se extinguen y otros se solidifican, pero la cultura como tal no desaparece sino que sufre procesos continuos de transformación* (p.117).

Variable II. Motivación Laboral

Según Robbins & Judge (2009, como se cito en Aguirre, 2017) define que la motivación laboral es *"procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo"* (p. 25).

1.5.2. Definición Operacional de la Variable

Variable I: Cultura Organizacional

Se determinará de acuerdo a la cultura organizacional percibida en la UNU, por los trabajadores administrativos mediante un cuestionario centrado en las dimensiones de poder, rol, tarea y personas de la cultura organizacional.

Variable II: Motivación Laboral

Se determinará la motivación laboral percibida en la UNU, por los trabajadores administrativos mediante un cuestionario centrado en las dimensiones factores de motivación (en donde enfatiza las necesidades de estima y de autorrealización) y de higiene (enfocado en las necesidades fisiológicas, social y de seguridad).

1.6. Operacionalización de las variables

Tabla N^0 1:

*Operacionalización de Variables***.**

Variables	Dimensiones	Indicadores	ítems
V1. Cultura Organizacional	Cultura orientada al poder	Competitividad	Ordinal 1-4
		Toma de decisiones claves por parte de la gerencia	
		Lealtad en el trabajo	
		Cumplimiento de instrucciones	
	Cultura orientada al rol	Cumplimiento de normas	5-8
		División de responsabilidades	
		Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos	
		Ejecución ordenada de funciones	
	Cultura orientada a la tarea	Eficiencia	9-12
		Trabajo en equipo	
		Logro de objetivos	
	Cultura orientada a la persona	Normas de comportamiento	13-16
		Participación en la toma de decisiones	
		Interés por el bienestar	
		Incorpora valores de motivación e incentivación	
V2. Motivación Laboral	Factores de Motivación	Satisfacción con su trabajo	1-6
		Responsabilidad	
		Reconocimiento	
		Realización personal o logro	
		Ascenso	

	Factores de Higiene	Supervisión	7-13
		Beneficios laborales	
		Condiciones de trabajo	
		Flexibilidad de horario	
		Reglamento interno	
		Satisfacción con el salario	

1.7. Justificación

1.7.1. Justificación Teórica

La presente investigación pretendía determinar la relación que hay entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022, por consiguiente, las variables de estudio cuentan con bases teóricas solidas que pretende aportar para el desarrollo de la investigación.

1.7.2. Justificación práctica

Se pretendía conocer la situación de la cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, puesto que con los resultados del estudio se espera que los jefes tomen en cuenta a sus colaboradores y así les permita mejorar la atención en los estudiantes.

1.7.3. Justificación Metodológica

La metodología empleada fue descriptivo-correlacional, asimismo, se diseñó como instrumento de recolección de datos el cuestionario el cual es confiable puesto que se evaluará mediante el alfa de Cronbach, de acuerdo a las necesidades de la investigación. Todo este proceso puede servir de referencia en otras investigaciones que aborden la variable cultura laboral y motivación laboral.

1.7.4. Justificación Social

La investigación fue considerada una investigación factible, ya que se contempla dentro de sus variables que son Cultura Organizacional y Motivación Laboral en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali.

Las personas consideradas para la investigación, se encuentran trabajando en la Universidad Nacional de Ucayali, y están dispuestos a brindar información pertinente que se requiera para el trabajo de tesis. Así mismo, se justifica el presente estudio porque se va a estimular la iniciativa de futuras investigaciones en los gobiernos locales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Nacionales.

Jurado (2022) en su tesis titulada “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022”, tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; se determina que el 20.0% percibe una cultura organizacional en un nivel deficiente, el 48.9% en un nivel regular y el 31.1% en un nivel óptimo, asimismo el 13.3% presentan en una motivación laboral en un nivel bajo, el 48.9% en un nivel medio y el 37.8% en un nivel alto, finalmente se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la facultad de educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022, según el valor de rho =, 771, que indica una correlación positiva alta con una significancia del 0.000 (p.40).

Asimismo, según Aguirre (2017) en su tesis titulado *“cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N^{0} 04 - 2016”,* tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluye que la cultura orientada al poder se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 04 – 2016, es decir, mediante la prueba estadística según el coeficiente de la correlación no paramétrica de Spearman obtenido de 0,921**, que nos indica que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, por lo que se puede concluir que la Hipótesis General es aceptada para el caso del estudio de la institución analizada, ya que los resultados reflejan que efectivamente la cultura organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nro. 04 – 2016 (p.67).

No obstante, Mercado (2018) en su artículo científico titulado “Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018”, concluye lo siguiente: la cultura orientada al rol si se relaciona significativamente con la motivación laboral; con un coeficiente de correlación de 0.532; es decir, los niveles de cultura orientada al poder, de los 80 docentes, el 10% señala que existe un nivel medio y el 90% un nivel alto (pág.47, 106).

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Según Ovalle (2022) en su tesis de investigación titulada “Cultura organizacional y motivación: Estudio realizado con un grupo de trabajadores de una empresa embotelladora de bebida”, de la Universidad Rafael Landívar, menciona que la cultura organizacional conforma percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones y la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados, concluyendo que el tipo de cultura organizacional que prevalece en la empresa es fuerte y funcional, debido a que los trabajadores se consideran personas tolerantes, no tienen dificultad en admitir sus diferencias con otros compañeros, fomentan una buena relación de equipo, alcanzan sus metas y se sienten identificados con la empresa; no obstante, en relación con el nivel de compromiso de los empleados se comprobó que es un nivel alto, lo que los hace permanecer en la empresa son las oportunidades de desarrollo que tienen que cada departamento, la equidad que hay en el trato de todos y la buena relación entre compañeros para trabajar en equipo, teniendo en cuenta el contexto se puede decir que la Cultura orientada a la persona y la motivación laboral existe cierto grado de significancia (pág.1, 59).

En ese contexto, nos lleva a que los factores de motivación de los empleados no se basan únicamente en la compensación económica o reconocimiento que puedan recibir de sus jefes o compañeros, sino en las

necesidades individuales que la empresa logra cubrir como lo son las condiciones del entorno, buenas relaciones interpersonales, estabilidad, ascensos, libertad e innovación (Ovalle, 2022, pág.1, 59).

Por su parte, Calles & Luna (2020) en su artículo de investigación titulada: *"Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo"* en la Universidad Autónoma de Tamaulipas. Las Instituciones de Educación Superior públicas en México por naturaleza son financiadas por el gobierno, gozando de autonomía para designar sus autoridades y emitir normas y reglamentos dentro de lo establecido en la Ley Orgánica respectiva. De allí, el objetivo del presente artículo es evaluar su cultura organizacional bajo el enfoque de la socioformación, que permita responder a la necesidad de identificar variables que necesiten ser fortalecidas para obtener mejores resultados de gestión, como resultados se encontraron inconsistencias en algunas dimensiones del instrumento que deben ser atendidas para lograr un nivel óptimo en su validación. El cual concluye que el diagnóstico de la cultura organizacional permitirá a la Universidad Autónoma de Tamaulipas identificar el logro individual de su capital humano a través de los cinco niveles de desempeño que ofrece la socia formación.

De acuerdo con Santizo (2018) en su tesis de investigación titulada "Cultura organizacional y motivación: Estudio realizado con colaboradores del área de producción de tejido, preparación y revisado de Fábrica Cantel de Quetzaltenango", menciona que la cultura organizacional y la motivación son dos puntos importantes que toda empresa tanto guatemalteca como extranjera debe de poseer, ambas herramientas son pilares que ayudan a la compañía a crecer y cumplir los objetivos, misión y visión de la empresa; no obstante, los resultados alcanzados fueron recolectados a través de una escala de Likert con 30 ítems, en una muestra de cuarenta y tres colaboradores, concluyen respecto a la Cultura orientada a la tarea y motivación laboral que las personas que laboran en la fábrica Cantel Quetzaltenango en un 72% se siente a gusto con los resultados de

sus tareas diarias, con estos resultados se puede entender que la persona realiza sus funciones adecuadamente debido a la motivación y cultura que tiene la empresa, por tanto, existe cierta relación entre la Cultura orientada a la tarea y motivación laboral (pág. 42, 54).

2.2. Bases teóricas del problema

2.2.1. Variable 1: Cultura Organizacional

Cultura hace referencia a varios conceptos como los valores y las bases que dan soporte a la organización.

Si examinamos el origen de la palabra, encontramos que proviene del latín, que significa cultivo, agricultura y se compone de dos palabras cults (cultivado) y ura (resultado de una acción). La perspectiva cultural se enfoca en los valores que existen dentro de la empresa, creando vínculos entre los miembros de la empresa.

2.2.1.1. Conceptualización de Cultura Organizacional

Chiavenato (2009) define que "*la cultura organizacional representa las normas informales, no escritas, que orientan el comportamiento de los miembros de una organización en el día a día y que dirigen sus acciones en la realización de los objetivos organizacionales*".

2.2.1.2. Característica de la Cultura Organizacional

La cultura organizacional se compone de varios factores que deben convergiendo en una dirección, permitiendo a las organizaciones lograr triunfar integrando a sus trabajadores.

Según Chiavenato (2009) la cultura organizacional cuenta con seis fundamentales características:

- Regularidad de los comportamientos observados. Las interacciones entre los miembros se caracterizan por un lenguaje común, terminología propia y rituales relativos a las conductas y diferencias.

- Normas. Pautas de comportamiento, políticas de trabajo, reglamentos y lineamientos sobre la manera de hacer las cosas.
- Valores dominantes. Son los principios que defiende la organización y que espera que sus miembros compartan, como calidad de los productos, bajo ausentismo y elevada eficiencia.
- Filosofía. Las políticas que reflejan las creencias sobre el trato que deben recibir los empleados o los clientes.
- Reglas. Guías establecidas que se refieren al comportamiento dentro de la organización. Los nuevos miembros deben aprenderlas para ser aceptados en el grupo.
- Clima organizacional: es el entono en que interactúan las personas.

2.2.1.3. Tipos de la Cultura Organizacional

Likert (1980) menciona cuatro perfiles/sistemas:

Sistema 1. Autoritario coercitivo: Es arbitrario y rígido, por tanto, un sistema cerrado el cual se ve reflejado en las industrias que no han desarrollado la tecnología dentro de sus procesos, la construcción o producciones masivas. (Likert , 1980) este se caracteriza por:

- Las decisiones están centralizadas.
- Solo se reciben órdenes y no hay accesos a la información.
- No se permiten las relaciones interpersonales.
- Están fuertemente influenciadas por las sanciones por lo que trabaja en un entorno de miedo.

Sistema 2. Autoritario benevolente: Es un tanto menos rígido que el sistema 1, aquí las empresas emplean algo de tecnología (Likert, 1980) este se caracteriza por:

- Solo si las tareas son repetitivas permite delegar decisiones que son supervisadas por la gerencia.
- Aun la comunicación es de arriba hacia abajo, aunque existe cierto grado de comunicación que pueden hacer llegar a la gerencia.
- No prohíbe las relaciones interpersonales, pero aun así esta es poca.
- Están sujetas a las sanciones, aunque existen también retribuciones monetarias por el buen desempeño.

Sistema 3. Consultivo**.** Es participativo y se hace presente en las empresas que ofrecen servicios (Likert , 1980) este se caracteriza por:

- Se considera la opinión del resto, aunque estas luego son sometidas a aprobación.
- La comunicación se da tanto vertical como horizontalmente para facilitar el acceso a la información.
- Se dan las relaciones interpersonales lo cual genera mayor confianza.
- Las sanciones son eventuales y existen un sistema de recompensas.

Sistema 4. Participativo. Es democrático y se halla en las empresas de consultoría quienes están a la vanguardia de la tecnología y el personal se encuentra capacitado (Likert , 1980) este se caracteriza por:

- La toma de decisiones depende de cada área y son consultadas a las áreas involucradas.

- La comunicación es en todas las direcciones lo que las hace más flexibles.
- Incentiva las relaciones interpersonales para generar confianza.
- Se enfoca en las recompensas intrínsecas sin descuidar las extrínsecas, se aplican muy pocas sanciones.

2.2.1.4. Modelos sobre Cultura Organizacional y estudios entre Cultura

Son muchos autores que han aportado contribuciones en base a la Cultura Organizacional los cuales se menciona en lo siguiente:

Según Shein (2010) considera las siguientes dimensiones culturales:

- Las empresas emplean problemas como la supervivencia y la adaptación a lo externo; y la integración para sobrevivir.
- Las relaciones interpersonales facilitan la solución de problemas ya que se maneja un mismo lenguaje, se ponen límites, se da autoridad, se genera confianza y se definen los premios y castigos.
- Ayuda a definir que es información es importante y cual no y saber en qué momento actuar,
- Se da lugar al tiempo y espacio para que el lugar de trabajo sea el adecuado.
- La naturaleza humana es compleja.

Cameron & Quinn (2006) proponen una metodología con el fin de diagnosticar y facilitar el cambio de la cultura de una organización, identificando cuatro tipos de culturas dominantes: “1. Clan, 2. Ad-hoc (adhocracia), 3. Jerarquizada, y 4. Mercado.

Este modelo nos muestra si la empresa tiene características que predominan en sobre el grado de flexibilidad ante cambios en el entorno por parte de los colaboradores; o si la empresa está enfocada en la estabilidad y el control frente a variaciones del entorno.

2.2.1.5. Dimensiones

Cultura orientada al poder

Harrison (1972, como se citó en Chumpitaz, 2014) enfatiza que la cultura su objetivo principal es la competitividad y cuyo atributo más valioso es la lealtad para la organización y las instrucciones son ejecutadas con una gran efectividad, tienden a reaccionar con mucha rapidez y mucha eficacia ante los cambios que se presenten lo que lo hace una organización fuerte.

(Harrison, 1972, como se citó en Chumpitaz, 2014) Seguidamente, lo malo de esta cultura es que se depende del gerente o líder que toma las decisiones estratégicas en la organización, la dirección de mando es verticalmente hacia abajo, y los problemas y resultados se comunican hacia arriba a partir de las operaciones realizadas. En esta cultura, la innovación ocurre solo en los niveles superiores de gestión, creando la amenaza de la dependencia (p. 6).

El mismo Chumpitaz (2014) resalta algunos indicadores como:

- Competitividad: la medida en que la capacidad de una empresa para desarrollar, lograr y mantener ventajas comparativas le permite ocupar una posición adecuada en el entorno socioeconómico en el que opera.
- Toma de decisiones claves por parte de la gerencia: esto implica principalmente identificar un problema en particular y elegir entre una serie de soluciones disponibles.

- Lealtad en el trabajo: cumplimiento y respetando a la organización mediante acciones encaminadas a defenderla.
- Cumplimiento de instrucciones: Hacer algunas tareas correctamente puede ser dañino si no se hace de la manera prescrita.

Cultura orientada al rol

Respecto a la Cultura orientada al rol Harrison (1972, como se cito en Chumpitaz, 2014) menciona que la clave para progresar en este tipo de cultura reconocida como burocrática, es el cumplimiento de las normas sin refutar y el acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos. Lo positivo de este tipo de cultura es el orden que proporciona y la parte negativa de esta cultura es el estancamiento o la lentitud al cumplimiento de los objetivos, que lo lleva a originar una baja productividad con altos costos económicos y sociales por la forma rutinaria de trabajo que mantiene el personal (p. 7).

El mismo Chumpitaz (2014) resalta algunos indicadores como:

- Cumplimiento de normas: en materia de salud y seguridad.
- División de responsabilidades: Esto incluye explicar quién debe hacer qué para comprender las responsabilidades de cada uno de los dos órganos de gobierno central de la empresa, así como el proceso de toma de decisiones previsto.
- Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos: referente a lo importante de completar con éxito las tareas asignadas a la persona

- Ejecución ordenada de funciones: Incluye los procesos organizacionales de la empresa, mostrando las relaciones entre los departamentos individuales y sus funciones, así como las personas que trabajan en ellos.

Cultura orientada a la tarea

Según Harrison (1972, como se cito en Chumpitaz, 2014) se muestra que este tipo de cultura, la productividad y el logro de metas son estándar, aquellos que maximizan el individualismo y la eficiencia son dominantes, no obstante, está encaminado a premiar el trabajo en equipo y la consecución de resultados, la mejor manera de mejorar es la capacidad de lograr el cumplimiento de las metas establecidas, los empleados tienen más libertad para realizar su misión. De esta manera se estimula la innovación, pero aumenta el riesgo de soluciones mal implementadas, a pesar de fomentar el trabajo en equipo., también en este tipo de cultura orientada a tareas, la organización se caracteriza por un pensamiento a corto plazo, se limita a la imagen de resultados a corto plazo e ignora los objetivos estratégicos a largo plazo de la izquierda (p. 8).

El mismo Chumpitaz (2014) resalta los siguientes indicadores en esta dimensión:

- Eficiencia: tiene que ver con la relación óptima entre determinados elementos o componentes entre insumos y productos, beneficios y costos, resultados y tiempo, representando todo el ciclo proceso-recurso-resultado.
- Trabajo en equipo: Colaborar de manera organizada y comprender la interdependencia de los miembros para lograr objetivos comunes.

- Logro de objetivos: Esto sucede cuando una persona es muy disciplinada y muy constante en su trabajo, de tal manera que se compromete con las metas que la empresa quiere alcanzar.

Cultura orientada a la persona

Harrison (1972, como se cito en Chumpitaz, 2014), indica que este tipo de cultura orientada a la persona se define de acuerdo a las conductas que destacan los éxitos del trabajo en equipo y la concurrencia de objetivos, metas y resultados que se desea obtener, en este tipo de cultura los miembros aceptan la incorporación de nuevos integrantes siempre que compartan los mismos valores que ayuden al logro de los objetivos organizacionales (p. 8).

El mismo Chumpitaz (2014) resalta los indicadores como:

- Normas de comportamiento: Para mejorar la convivencia y evitar que la falta de educación y las malas conductas se conviertan en una preocupación de los empleados, las empresas difunden sus códigos de conducta de acuerdo con los lineamientos de la gerencia, quien es responsable de regular el comportamiento de los empleados, les informa, es decir, lo que está permitido y lo que no está permitido en el lugar de trabajo.
- Participación en la toma de decisiones: enfatiza la participación de los miembros del grupo de trabajo en el proceso de toma de decisiones para que el líder pueda aportar el conocimiento y la experiencia de más personas al proceso de toma de decisiones.

- Interés por el bienestar: Se ha comprobado que cuando los empleados se sienten motivados y satisfechos con su trabajo, su productividad aumenta, por lo que la empresa debe prestar atención al bienestar de los empleados.
- Incorpora valores de motivación e incentivación: El recurso humano es el factor básico que crea competitividad en la empresa, por lo que la implantación de programas de recompensas se entiende como una herramienta para aumentar la productividad de los empleados y ayudar a la empresa a alcanzar sus objetivos.

2.2.2. Variable 2: Motivación Laboral

Robbins & Judge (2009, como se cito en Aguirre, 2017) define a la motivación laboral como "*procesos que inciden en la intensidad, dirección y persistencia del esfuerzo que realiza un individuo para la consecución de un objetivo*" (p. 25).

2.2.2.1. Conceptualización de la Motivación

Algunas personas de la organización actúan positivamente a pesar de las dificultades, mientras que otras acumulan negatividad, por lo que nos preguntamos ¿qué las hace diferentes?, será que motivación según McClelland (1989) es la "pasión por lograr algo", sim embargo no está lejos de la realidad, puesto que esta depende de diversos factores tanto internos (necesidades, creencias e intereses) como externos por lo que depende de: la fuerza de la necesidad y la percepción que se tiene de una acción para ayudar a satisfacer cierta necesidad.

De acuerdo con René (1997) cuanto más motivados estamos, más fuerza ponemos por lograr algo.

El impulso de la motivación implica también acción y sentirse compenetrado con el fin de la organización, debemos de tener en clara que la intensidad varía de acuerdo a las diversas situaciones (Ríos ,2001)

La motivación es algo psicológico que juntamente con el entorno sirven de guía para alcanzar un objetivo, haciendo hincapié en la fuerza y la persistencia que le pongamos.

Por tanto, la motivación depende de:

- La dirección a donde se dirige.
- El esfuerzo que la persona le pone.
- El tiempo empleado para el logro de la meta.

Por lo que se debe tener en claro que la motivación depende del entorno y cada persona se motiva de diferente manera. A la cual la componen tres elementos que dependen entre sí:

1) Necesidades. Surgen de un desbalance entre lo fisiológico o psicológico, por ejemplo, cuando las personas se ven privadas de alimento y agua, o cuando el individuo es separado de su entorno. Las necesidades cambian, ya que aparecen desde dentro de cada persona y del entorno.
2) Impulsos. Son acciones que harán que el ser humano este en la búsqueda para cubrir sus necesidades a través de incentivos, etc.
3) Incentivos. Que es lo que alivia una necesidad y depende de la situación en la que se encuentre el individuo.

Estas tres dimensiones del proceso de motivación clásico, o sea las necesidades, los impulsos y los incentivos, son el punto de partida de las teorías de la motivación (Chiavenato, 2009).

2.2.2.2. Fases de la motivación

En el análisis de la motivación se encuentra cuatro fases según Palma, (1999) son:

- Estado carencial: Carencia de armonía debido al exterior.
- Tensión vital: Anhelo de satisfacer un deseo cubriendo la carencia.
- Acción: Trabajo con el que logramos satisfacer el deseo.
- Satisfacción

Moreno (2002) publico las cuatro “Leyes de la Motivación” las cuales son:

- Ley bola de nieve: Cuando vamos logrando el objetivo la motivación es mayor.
- Ley de la necesidad dominante: Cuando las motivaciones son diversas y no concuerdan elegimos la que nos dará mayor satisfacción.
- Ley de la precocidad: Cuando individualmente realizamos nuestro desarrollo, la motivación aparece de manera pronta.
- Ley de la frustración reforzadora: Cuando vemos obstáculos para lograr nuestros objetivos nos sentimos aún más motivados y duplicamos esfuerzos.

2.2.2.3. Proceso de la Motivación

Las necesidades cambian, por lo que la motivación es variable, sin embargo, depende de las metas que quieras lograr, y lograr esas metas reducirá las necesidades. Las necesidades pueden ser físicas, psicológicas o incluso sociales. El proceso se puede explicar de la siguiente manera:

- Las necesidades originan un proceso de tensión por lo que se buscara eliminarla.
- Se inician las acciones para el logro de la meta.

- Si se logra la satisfacción termina la tensión, si no esta se incrementa.
- Se determina la sanción o recompensa.
- Surge otra necesidad y se retorna al punto inicial.

2.2.2.4. Teoría de la Motivación

a) Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

En base a la pirámide se encuentran las necesidades más bajas y frecuentes llamadas también necesidades primarias, mientras que en la parte superior se encuentran las más complejas e inteligentes llamadas necesidades secundarias, y son:

- Necesidades fisiológicas: Son necesidades biológicas y siempre estarán presentes.
- Necesidades de seguridad: A través de las cuales buscamos la protección física y laboral.
- Necesidades sociales: Son necesidades de asociarnos y ser aceptados dentro de nuestro entorno, el no logro hace que la persona se sienta sola.
- Necesidades de aprecio: Es la necesidad de sentirse valorado, lo que ayuda en nuestra autoestima, o que nos otorga mayor confianza.
- Necesidades de autorrealización: Esta necesidad busca el desarrollo personal a través de la autonomía.

Cabe recalcar que por muy satisfecha que esté una persona, siempre quiere más.

b) Teoría de las Necesidades (McClelland)

Para McClelland et al. (1953, como se citó en Moreno 2002), la necesidad viene desde la niñez, con base en la experiencia adquirida, se espera que las personas maduren en la edad adulta donde trabajen con gerentes y directores de países desarrollados utilizando una prueba cognitiva, por lo que la motivación humana se puede dividir en tres categorías:

1) Necesidad de logro o realización.
2) Necesidad de poder.
3) Necesidad de afiliación

Los tipos de necesidades planteadas por McClelland (1953, como se citó en Moreno 2002) presentan tres críticas:

- El primer referente al procedimiento ya que las conclusiones las dan los mismos investigadores lo que sesga la información.
- Segundo McClellan manifiesta que la conducta de los adultos puede ser cambiada en poco tiempo.
- Tercero, las necesidades son permanentes; McClelland manifiesta que estas cambian con la educación. A pesar de estas críticas, en la actualidad se considera que es la teoría con la que mejor se enfoca el estudio de la motivación laboral.

c) Teoría de los dos factores de Herzberg

La teoría de Herzberg (1982) se concentra en dos factores.

1) Factores higiénicos. Haciendo referencia a las condiciones físicas y ambientales del trabajo, las políticas, las relaciones

con los jefes, el salario, la seguridad del puesto de trabajo y las relaciones con los demás.

2) Factores motivacionales. Incluye lo relacionado al trabajo y las funciones como las responsabilidades que tenemos dentro, la toma de decisiones y los ascensos.

2.2.2.5. Dimensiones

Los factores de motivación.

Los factores de motivación o factores intrínsecos se definen según Chiavenato (2009) la realización, las responsabilidades, el reconocimiento, el trabajo mismo y los ascensos, por consiguiente, Herzberg, fue el que dio a conocer los factores que conducen a la satisfacción en el trabajo o al descontento en el trabajo, por lo tanto, los administradores buscan eliminar factores que crean el descontento, cambiando un ambiente armonioso (p. 283).

El mismo Chiavenato (2009) detalla los siguientes indicadores:

- Satisfacción en el trabajo:
- Responsabilidad
- Reconocimiento.
- Realización personal: se da cuando se hace realidad el objetivo personal deseado.
- Ascenso:

Los factores de higiene

Los factores de higiene o factores extrínsecos, es definido por Chiavenato (2009), como aquellos factores que evitan la falta de satisfacción, pero no motivan, se encuentran en el ambiente que rodea las personas y abarcan las condiciones en las que operan. Se pueden distinguir los principales elementos de la higiene: normas de

gestión y organización, supervisión, salarios, relaciones interpersonales y condiciones de trabajo (p. 283).

El mismo Chiavenato (2009) detalla los siguientes indicadores:

- Supervisión: nivel de injerencia que tiene el supervisor en las decisiones y la cercanía física entre líder y colaborador.
- Beneficios laborales: El nivel de satisfacción relacionado con incentivos económicos permanentes o adicionales en forma de remuneración por el trabajo realizado.
- Condiciones de trabajo: Las condiciones de trabajo incluyen cualquier aspecto del trabajo que pueda tener consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.
- Flexibilidad de horario: mediante el cual los empleados están autorizados a decidir el momento del día en que inician y detienen su trabajo.
- Reglamento interno: documento que estudia las disposiciones legales relacionadas con las relaciones internas entre la empresa y sus empleados, esta herramienta es necesaria para resolver los conflictos que puedan surgir dentro de la empresa.
- Satisfacción con el salario: una persona bien remunerada está más satisfecha y menos estresada.

2.3. Definición de términos básicos

1. **Logro**: Las ganas de realizar las tareas asignadas.
2. **Poder**: Es la necesidad de controlar a las personas.
3. **Afiliación**: Es la necesidad de mantener relaciones interpersonales con el equipo de trabajo.
4. **Autorrealización**: Es la necesidad de incrementar los conocimientos a través de capacitaciones.
5. **Reconocimiento**: Es la necesidad de ser aceptados y admirados por el logro de nuestras metas.
6. **Dedicación a la tarea**: Es la necesidad del logro de una tarea usando el tiempo y el empeño que lo amerita y/o se considere.
7. **Aceptación de la autoridad**: Es aceptar las tareas que se nos son asignadas por nuestros superiores.
8. **Aceptación de normas y valores:** Es la identificación con los valores y objetivos de la empresa.
9. **Requisición**: Es la solicitud de las recompensas.
10. **Expectación**: Es lo que se espera de la organización.
11. **Supervisión**: Es el valor que se le da a la realización de nuestro trabajo.
12. **Grupo de trabajo**: Miembros de la organización por puestos o funciones.
13. **Contenido del trabajo:** Es las valoraciones de las funciones que se desempeñan y/o están asignadas.
14. **Promoción**: Es la expectación de un ascenso.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGÍCO

3.1. Método de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada ya que se quiere resolver el problema de investigación, teniendo en cuenta las dos variables, así mismo dicha investigación genera nuevos conceptos relacionadas para uso de conocimiento.

3.1.2. Nivel de investigación

El método que se utilizo fue descriptivo, lo cual es uno de los métodos cualitativos utilizados en la investigación para evaluar ciertas características de una población o situación específica. No obstante, el objetivo de la investigación descriptiva es describir el comportamiento de las variables de estudio.

Por otra parte, el enfoque es cuantitativo, desde un punto de vista metodológico; observaciones de la intervención del investigador; transversal, en función del número de veces que se mide una variable; Desde un punto de vista cuantitativo, es analítico (bivariado), mientras que, desde el punto de vista de la recolección de datos, es prospectivo.

3.1.3. Diseño de la investigación

El diseño empleado en la investigación fue transaccional correlacional y no experimental, esto significa que se describe las relaciones entre dos o más variables en un momento determinado, éstas puramente correlacionales en el establecimiento dentro del año 2022.

M: Muestra de trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2022.

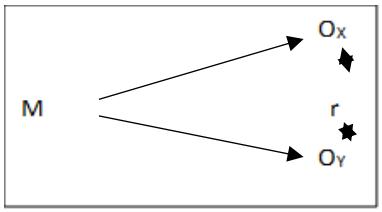
Ox: Cultura Organizacional

r: Relación existente entre las dos variables

Oy: Motivación Laboral

Figura N^0 1.

Esquema del diseño de investigación



3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

De acuerdo a los datos confidenciales proporcionados por el área de RRHH está constituida por un total de 350 trabajadores Administrativos, empleados, funcionarios, CAS de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.2.2. Muestra

La fórmula que se usara para determinar el número de sujetos informativos que constituyen la muestra, a partir de ella se realizara la inferencia, es el siguiente:

$$n=\frac{Z^2pqN}{E^2(N-1)+Z^2pq}$$

Donde**:**

n= Tamaño de muestra

z= Margen de confiabilidad (90% de confiabilidad), Z = 1.645

E= Máximo error permisible (E=10%)

p= Promoción de los trabajadores, cuya característica principal es de nuestro interés (p=50%).

q= Promoción de los trabajadores que no tienen la característica de nuestro interés (1-p= 50%)

N= Tamaño de la población (350)

$$n=\frac{1.645^2x\ 0.5\ x\ 0.5\ x350}{0.1^2+(350-1)+1.645^2x\ 0.5\ x\ 0.5}=\frac{1435.3}{41.66}=\boldsymbol{n=35}$$

La muestra estará conformada por 35 trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali.

3.3. Instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de los datos se utilizará la técnica de la encuesta cerrado de acuerdo a normas APA 2019. Esta técnica se aplicará, al personal de la Universidad Nacional de Ucayali, con la finalidad de recoger datos relacionados sobre el desarrollo de las dos variables del estudio.

La encuesta se elaborará en función a las variables, dimensiones e indicadores de la matriz de consistencia, con la finalidad de recoger datos para la evaluación de la percepción del personal de la Universidad Nacional de Ucayali, referente a la Cultura Organizacional y Motivación Laboral respectivamente; el mismo que servirá para interrelacionar las variables de estudio.

3.4. Procedimiento de recolección de datos

La información se recabará mediante el cuestionario cerrado de acuerdo a normas APA 2017, significa que el cuestionario fue proporcionado directamente a los trabajares quienes en primera instancia respondieron las preguntas formuladas sin existir algún intermediario.

3.5. Tratamiento de los datos

Para la interpretación de los resultados se tomó en cuenta la hoja de cálculo de Excel, implementando los gráficos estadísticos y las tablas, por consiguiente, para establecer la relación entre las variables, se emplea la escala de Likert.

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento

Para poder emplear de manera confiable y los resultados obtenidos luego de haber recolectado los datos en el modelo de cuestionario se hizo la validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación.

3.6.1. Validez

Se estimó profesionales expertos en las variables de estudio para emitir sus juicios mediante una ficha de comprobación para lograr los datos reales y confiables.

3.6.2. Confiabilidad

Se aplicó a 35 trabajadores administrativos de la Universidad Nacional de Ucayali, los instrumentos utilizados son confiables puesto que se aplicó usando el valor de Alpha de Cronbach a través del SPSS para establecer y asumir la confiabilidad en base a la tabla creada por Darren & Mallery (2003), siendo estás:

Tabla N^0 2:

Alpha de Cronbach

Rango	Descripción de confiabilidad
De -1 a 0	No es confiable
De 0.01 a 0.49	Baja confiabilidad
De 0.50 a 0.75	Moderada confiabilidad
De 0.76 a 0.89	Fuerte confiabilidad
De 0.90 a 1.00	Alta confiabilidad

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

4.1.1. Análisis estadísticos de confiabilidad

Los resultados se encuentran cuantificados, analizados e interpretados para facilitar la comprensión y tener alcance sobre los problemas planteados del problema, asimismo, los resultados se encuentran organizados con tablas y gráficos estadísticos del análisis descriptivo e inferencial en la investigación titulada: “Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022”

Tabla N° 3:

Resumen de Procesamiento de Casos

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	35	100,0
	Excluido[a]	0	,0
	Total	35	100,0

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

Tabla N° 4:

Estadística de Fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,912	29

De acuerdo con la tabla N° 4 la fiabilidad o estadística de confianza de los dos cuestionarios aplicados mediante el uso del alfa de Cronbach es de 0.912 el cual significa que tiene una correlación positiva muy alta.

Tabla N° 5:

Prueba de normalidad

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1 CULTURA ORGANIZACIONAL	,404	35	,000	,654	35	,000
D1V1 Cultura orientada al poder	,267	35	,000	,800	35	,000
D2V1 Cultura Orientada al Rol	,291	35	,000	,766	35	,000
D3V1 Cultura Orientada al Tarea	,448	35	,000	,606	35	,000
D4V1 Cultura Orientada a la persona	,254	35	,000	,793	35	,000
V2 MOTIVACION LABORAL	,334	35	,000	,741	35	,000
D1V2 Factores de Motivación	,362	35	,000	,727	35	,000
D2V2 Factores de Higiene	,361	35	,000	,736	35	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tal como se visualiza en la tabla nuestra muestra abarca a 35 personas las cuales serán esa cantidad para el número de encuestados y

este es > 50, por lo tanto, la prueba de normalidad se encontró mediante Kolmogorov-Smirnova, el valor sigma de ambas variables es < 0.00, esto nos lleva a que ningunos cumplen una distribución normal, por lo tanto, la prueba de hipótesis se encontró mediante el coeficiente estadístico no paramétrico de Rho de Spearman.

Hernández S. y Fernandez C. (2010, como se citó en Contreras & Ramirez, 2019), los rangos de la relación del coeficiente correlacional son:

Tabla N^0 6

Rango de la correlación

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.100	Correlación negativa debil
0.00	No existe Correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva debil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: *tomado de Contreras & Ramirez, 2019.*

4.1.2. Análisis descriptivo e inferencial

Análisis descriptivo

Tabla N° 7:

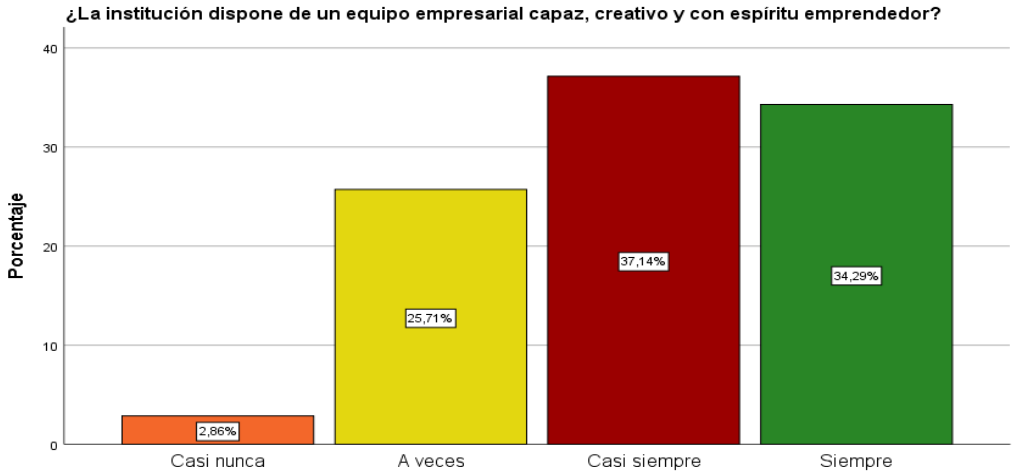
V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P1.

¿La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	9	25,7	25,7	28,6
	Casi siempre	13	37,1	37,1	65,7
	Siempre	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 2:

V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P1



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre la institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor, siendo el 2,86% casi nunca, 27,71% a veces, 37,14% casi siempre y el 34,29% siempre.

Tabla N° 8:

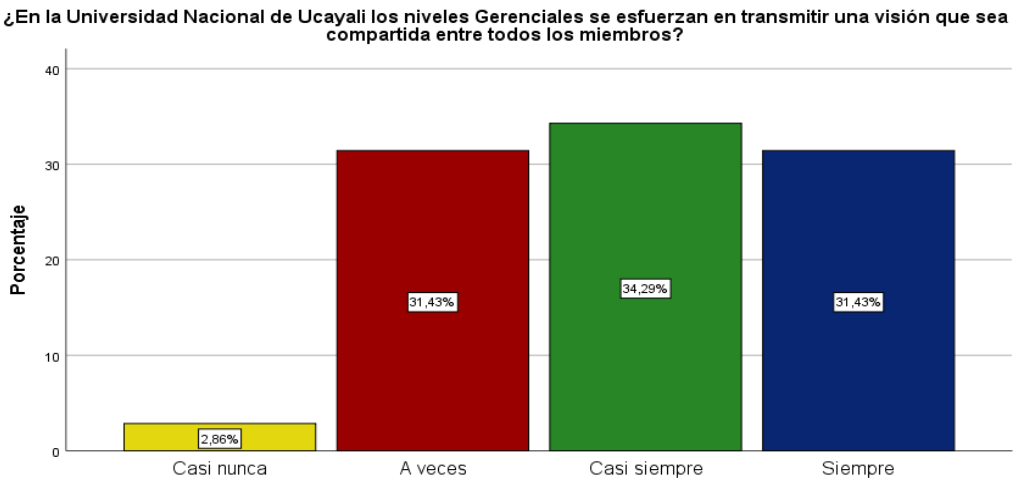
V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P2.

¿En la Universidad Nacional de Ucayali los niveles Gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	11	31,4	31,4	34,3
	Casi siempre	12	34,3	34,3	68,6
	Siempre	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 3:

V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P2



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: la universidad Nacional de Ucayali los niveles Gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros, siendo el 2,86% casi nunca, 31,43% a veces, 34,29% casi siempre y el 31,43% siempre.

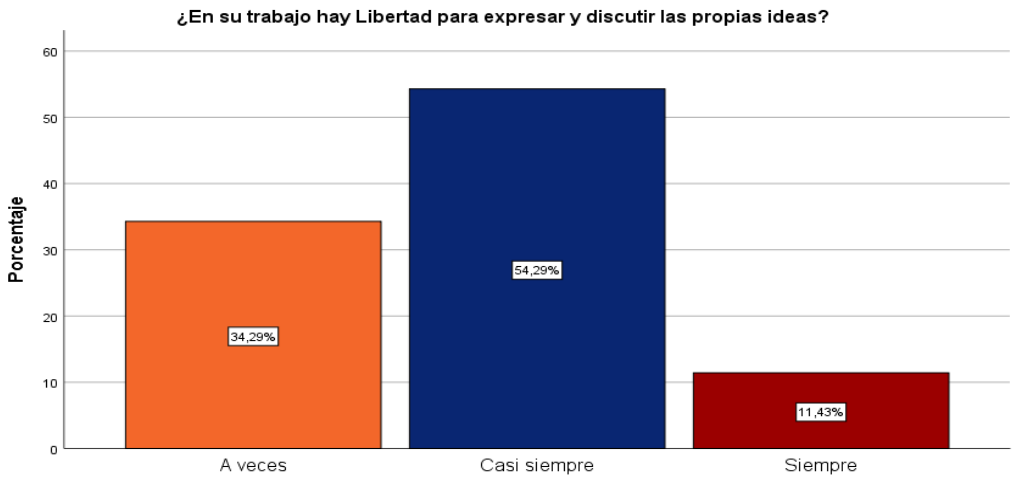
Tabla N° 9:

V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P3.

¿En su trabajo hay Libertad para expresar y discutir las propias ideas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	34,3	34,3	34,3
	Casi siempre	19	54,3	54,3	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 4:

V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P3



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: En su trabajo hay Libertad para expresar y discutir las propias ideas, siendo el 34,29% a veces, 54,29% casi siempre y el 11,43% siempre.

Tabla N° 10:

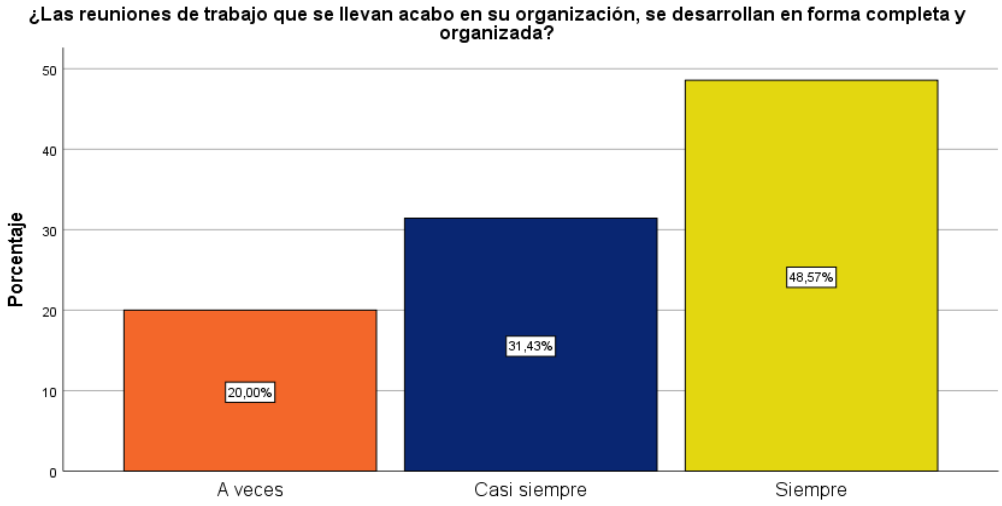
V1 Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P4.

¿Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma completa y organizada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	7	20,0	20,0	20,0
	Casi siempre	11	31,4	31,4	51,4
	Siempre	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 5:

V1: Cultura Organizacional y D1 Cultura orientada al poder, P4



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma completa y organizada, siendo el, 20,00% a veces, 31,43% casi siempre y el 48,57% siempre.

Tabla N° 11:

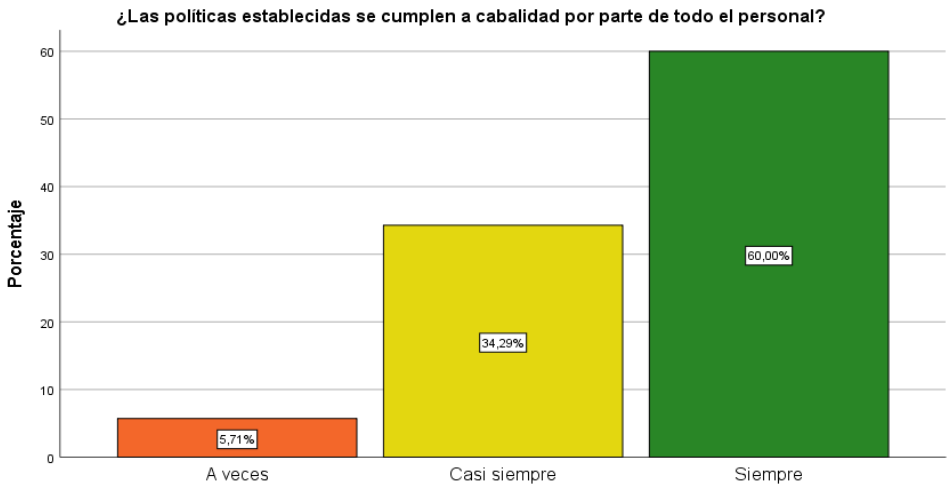
V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P5.

¿Las políticas establecidas se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	2	5,7	5,7	5,7
	Casi siempre	12	34,3	34,3	40,0
	Siempre	21	60,0	60,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 6:

V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P5



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Las políticas establecidas se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal, siendo el, 5,71% a veces, 34,29% casi siempre y el 60,00% siempre.

Tabla N° 12:

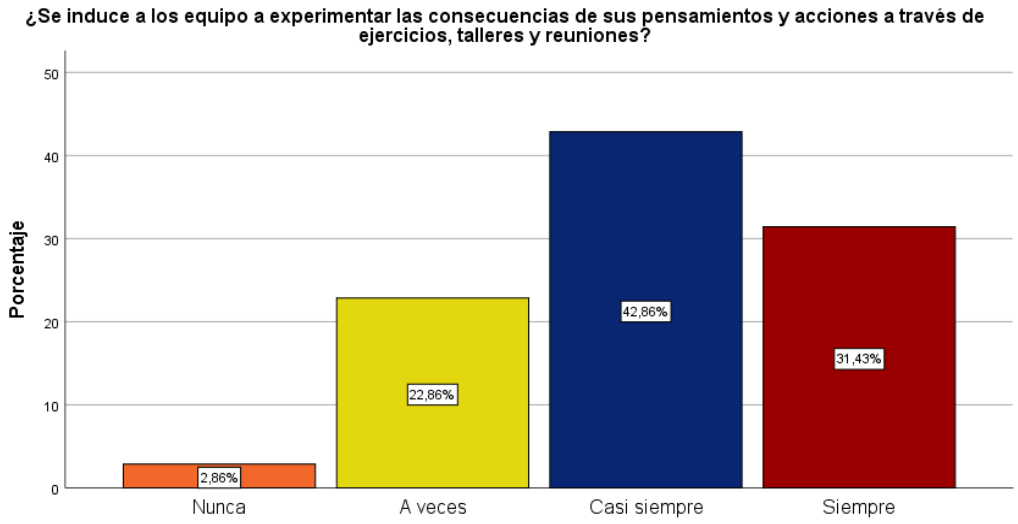
V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P6.

¿Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	8	22,9	22,9	25,7
	Casi siempre	15	42,9	42,9	68,6
	Siempre	11	31,4	31,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 7:

V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P6



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Se induce al equipo a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones, siendo el 2,86% casi nunca, 22,86% a veces, 42,86% casi siempre y el 31,43% siempre.

Tabla N° 13:

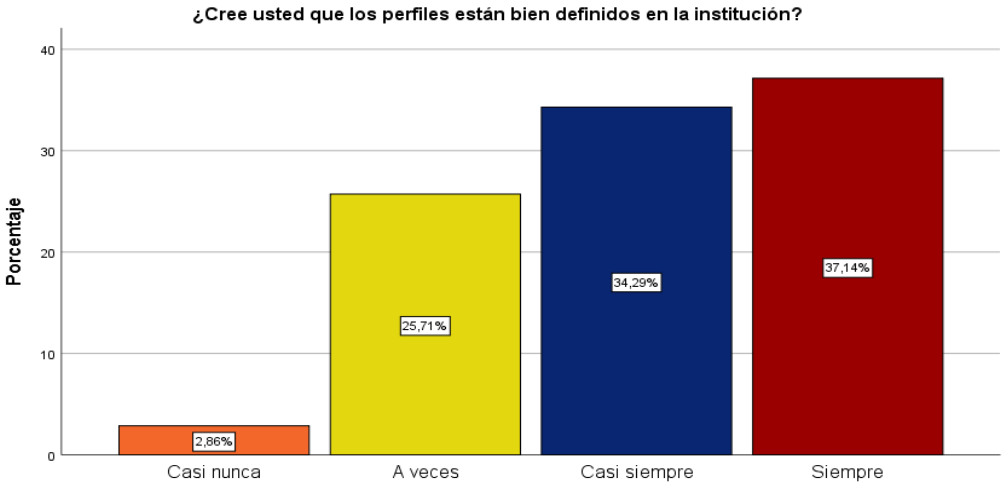
V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P7.

¿Cree usted que los perfiles están bien definidos en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	9	25,7	25,7	28,6
	Casi siempre	12	34,3	34,3	62,9
	Siempre	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 8:

V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P7



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cree usted que los perfiles están bien definidos en la institución, siendo el 2,86% casi nunca, 25,71% a veces, 34,29% casi siempre y el 37,14% siempre.

Tabla N° 14:

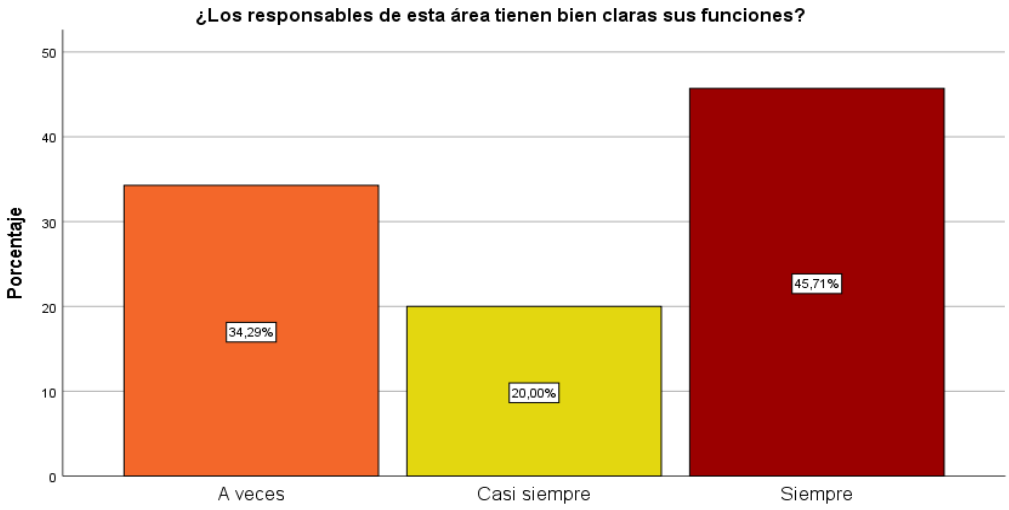
V1 Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P8.

¿Los responsables de esta área tienen bien claras sus funciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	12	34,3	34,3	34,3
	Casi siempre	7	20,0	20,0	54,3
	Siempre	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 9:

V1: Cultura Organizacional y D2 Cultura orientada al rol, P8



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Los responsables de esta área tienen bien claras sus funciones, siendo el, 34,29% a veces, 20,00% casi siempre y el 45,71% siempre.

Tabla N° 15:

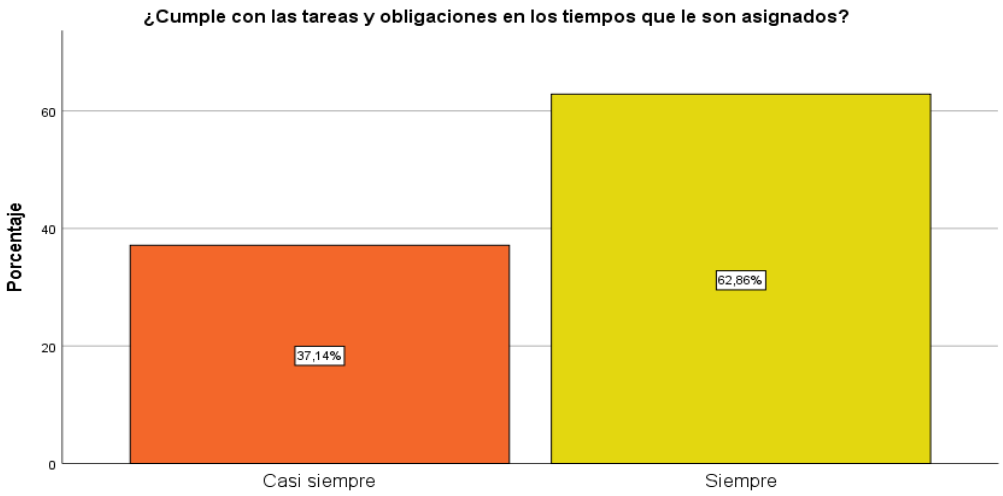
V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P9.

¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le son asignados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	13	37,1	37,1	37,1
	Siempre	22	62,9	62,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 10:

V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P9



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le son asignados, siendo el, 37,14% casi siempre y el 62,86% siempre.

Tabla N° 16:

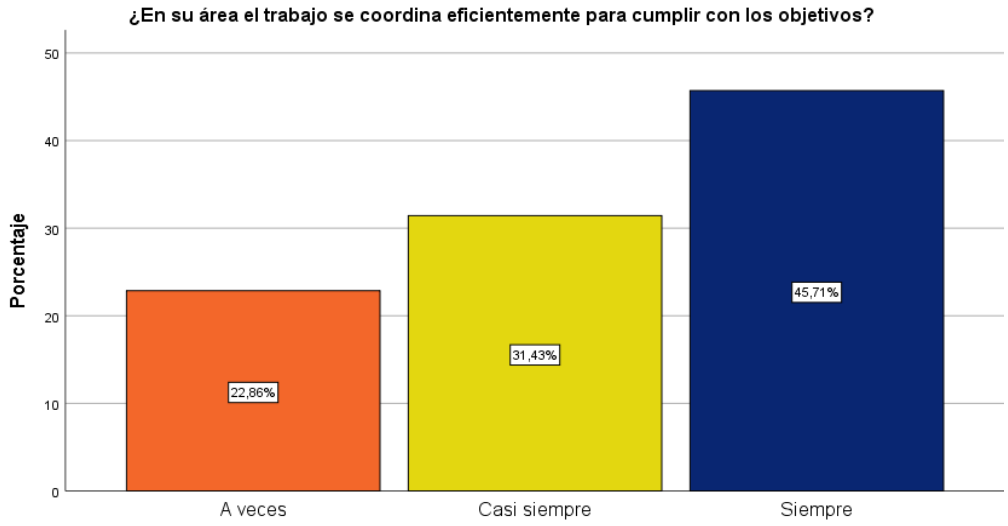
V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P10.

¿En su área el trabajo se coordina eficientemente para cumplir con los objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	8	22,9	22,9	22,9
	Casi siempre	11	31,4	31,4	54,3
	Siempre	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 11:

V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P10



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: En su área el trabajo se coordina eficientemente para cumplir con los objetivos, siendo el, 22,86% a veces, 31,43% casi siempre y el 45,71% siempre.

Tabla N° 17:

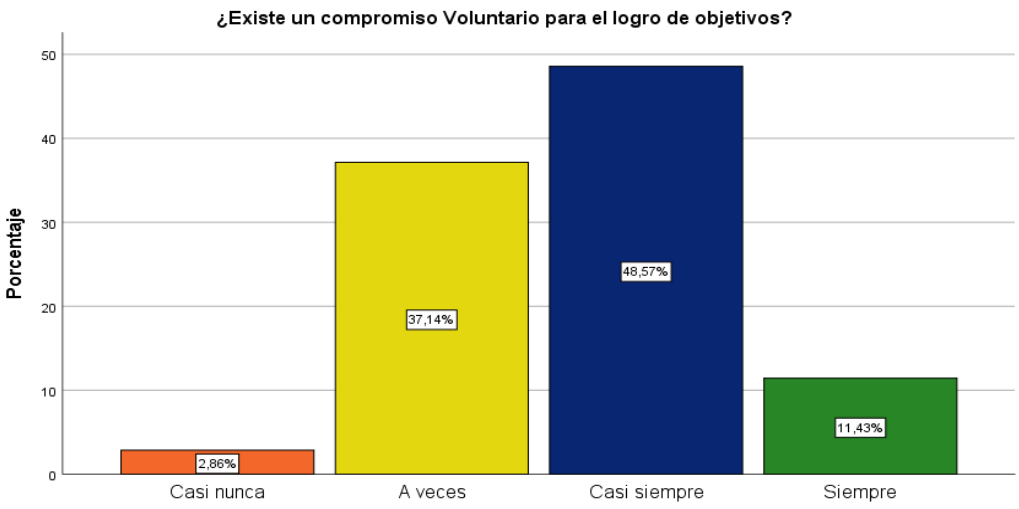
V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P11.

¿Existe un compromiso Voluntario para el logro de objetivos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	13	37,1	37,1	40,0
	Casi siempre	17	48,6	48,6	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 12:

V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P11



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Existe un compromiso Voluntario para el logro de objetivos, siendo el 2,86% casi nunca, 31,14% a veces, 48,57% casi siempre y el 11,43% siempre.

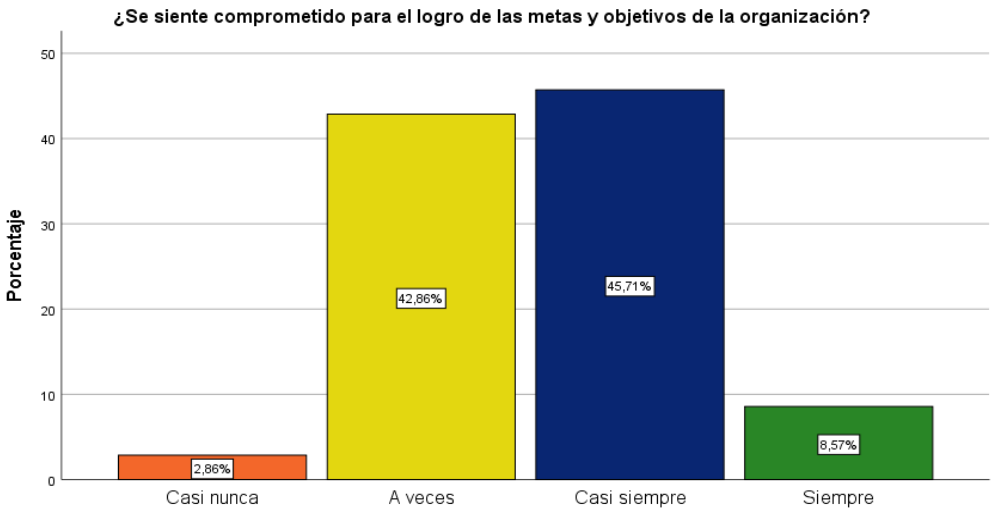
Tabla N° 18:

V1 Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P12.

¿Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de la organización?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	15	42,9	42,9	45,7
	Casi siempre	16	45,7	45,7	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 13:

V1: Cultura Organizacional y D3 Cultura orientada a la tarea, P12



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de la organización, siendo el 2,86% casi nunca, 42,86% a veces, 45,71% casi siempre y el 8,57% siempre.

Tabla N° 19:

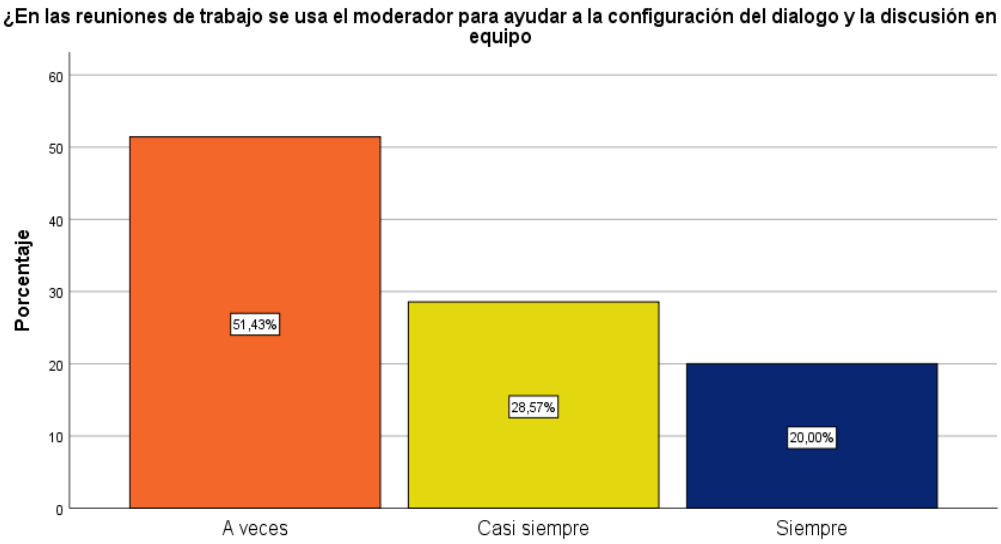
V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P13.

¿En las reuniones de trabajo se usa el moderador para ayudar a la configuración del dialogo y la discusión en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	51,4	51,4	51,4
	Casi siempre	10	28,6	28,6	80,0
	Siempre	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 14:

V1: Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P13



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: En las reuniones de trabajo se usa el moderador para ayudar a la configuración del dialogo y la discusión en equipo, siendo el, 51,43% a veces, 28,57% casi siempre y el 20,00% siempre.

Tabla N° 20:

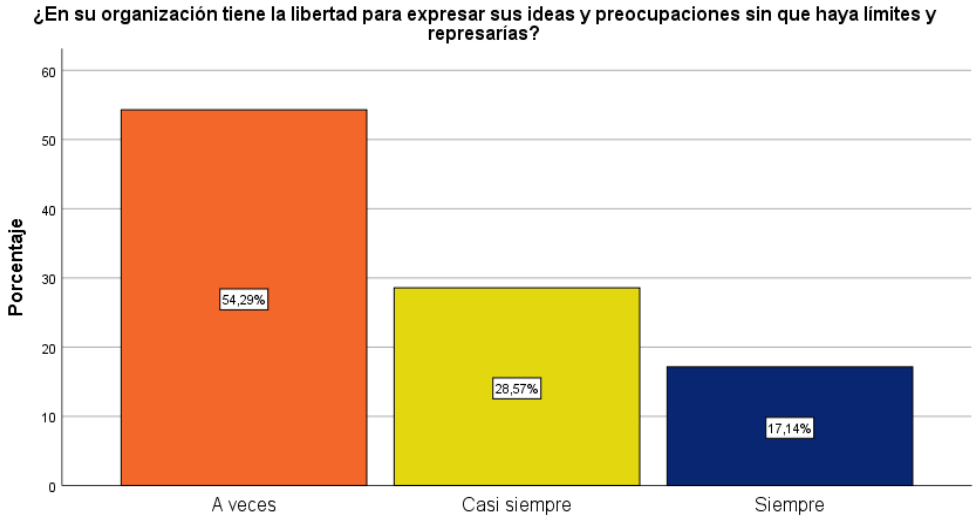
V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P14.

¿En su organización tiene la libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya límites y represarías?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	54,3	54,3	54,3
	Casi siempre	10	28,6	28,6	82,9
	Siempre	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 15:

V1: Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P14



En la tabla y gráfico, se observa que En su organización tiene la libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya límites y represarías, siendo el, 54,29% a veces, 28,57% casi siempre y el 17,14% siempre.

Tabla N° 21:

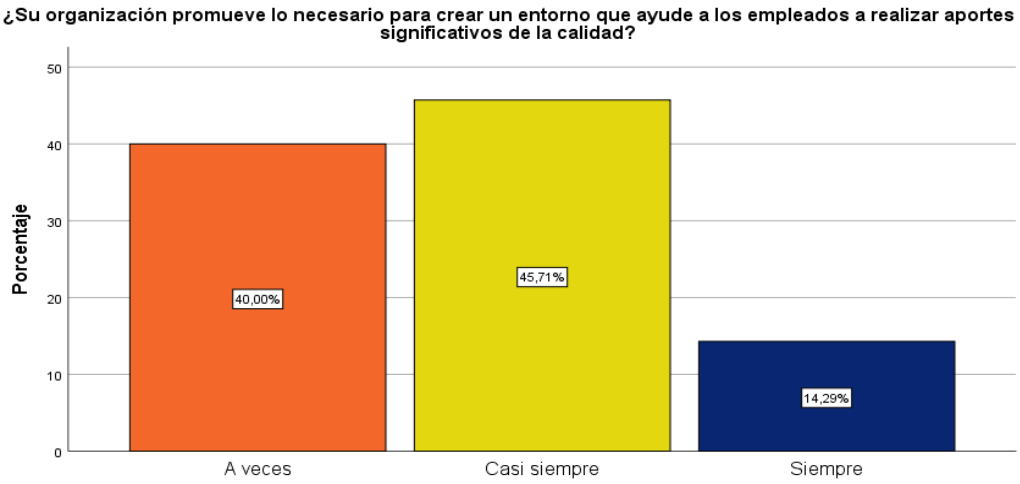
V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P15.

¿Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de la calidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	14	40,0	40,0	40,0
	Casi siempre	16	45,7	45,7	85,7
	Siempre	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 16:

V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P15:



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de la calidad, siendo el, 40,00% a veces, 45,71% casi siempre y el 14,29% siempre.

Tabla N° 22:

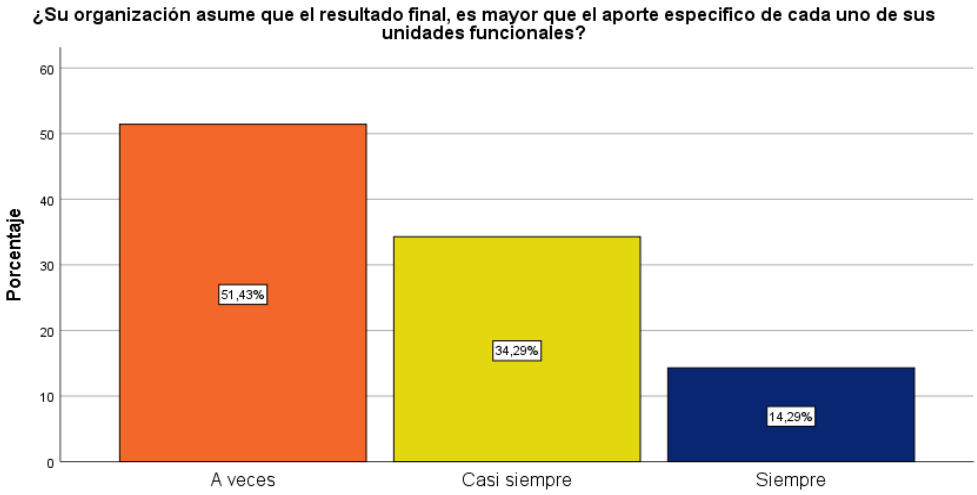
V1 Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P16.

¿Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte especifico de cada uno de sus unidades funcionales?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	18	51,4	51,4	51,4
	Casi siempre	12	34,3	34,3	85,7
	Siempre	5	14,3	14,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 17:

V1: Cultura Organizacional y D4 Cultura orientada a la persona, P16



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte especifico de cada uno de sus unidades funcionales, siendo el, 51,43% a veces, 34,29% casi siempre y el 14,29% siempre.

Tabla N° 23:

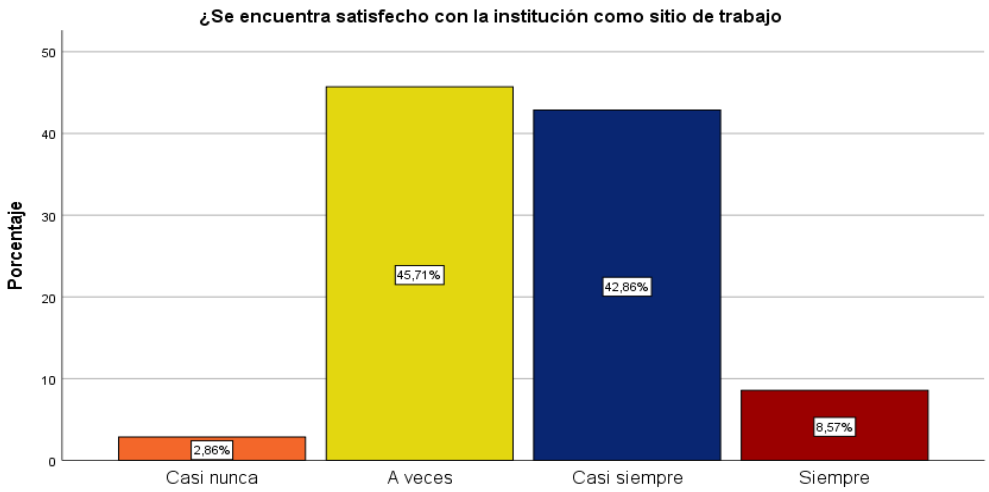
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P1

¿Se encuentra satisfecho con la institución como sitio de trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	16	45,7	45,7	48,6
	Casi siempre	15	42,9	42,9	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 18

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P1



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Se encuentra satisfecho con la institución como sitio de trabajo, siendo el 2,86% casi nunca, 45,71% a veces, 42,86% casi siempre y el 8,57% siempre.

Tabla N° 24:

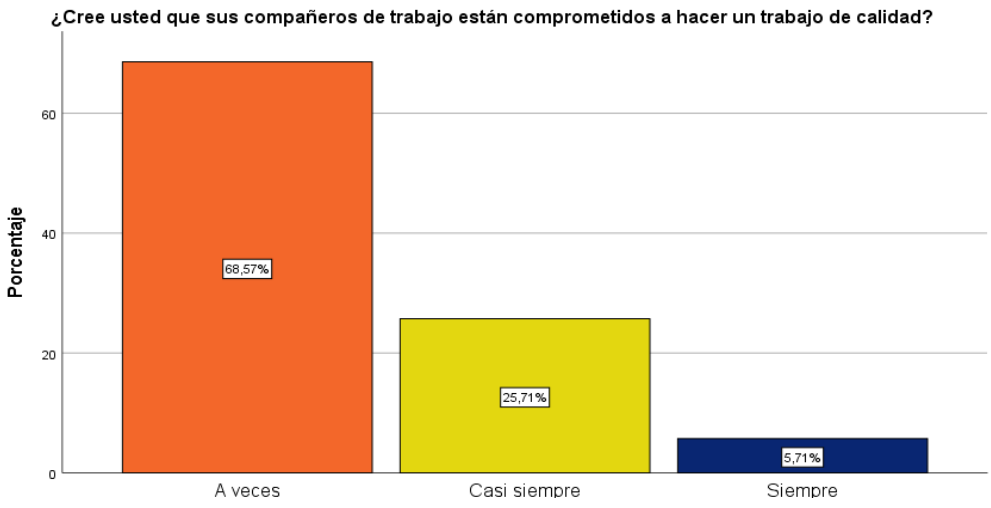
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P2

¿Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	24	68,6	68,6	68,6
	Casi siempre	9	25,7	25,7	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 19

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P2



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad, siendo el, 68,57% a veces, 25,71% casi siempre y el 5,71% siempre.

Tabla N° 25:

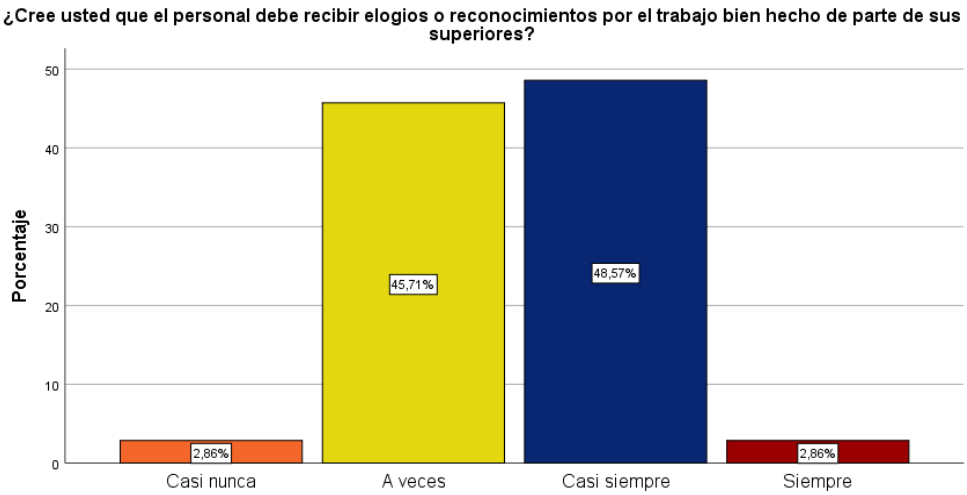
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P3

¿Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimientos por el trabajo bien hecho de parte de sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	16	45,7	45,7	48,6
	Casi siempre	17	48,6	48,6	97,1
	Siempre	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 20

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P3



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimientos por el trabajo bien hecho de parte de sus superiores, siendo el 2,86% casi nunca, 45,71% a veces, 48,57% casi siempre y el 2,86% siempre.

Tabla N° 26:

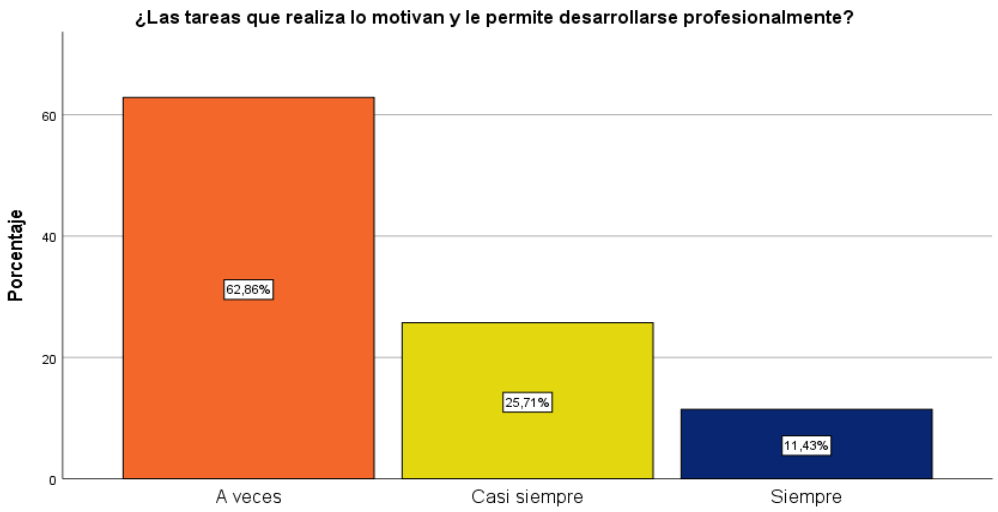
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P4

¿Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	22	62,9	62,9	62,9
	Casi siempre	9	25,7	25,7	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 21

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P4



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente, siendo el, 62,86% a veces, 25,71% casi siempre y el 11,43% siempre.

Tabla N° 27:

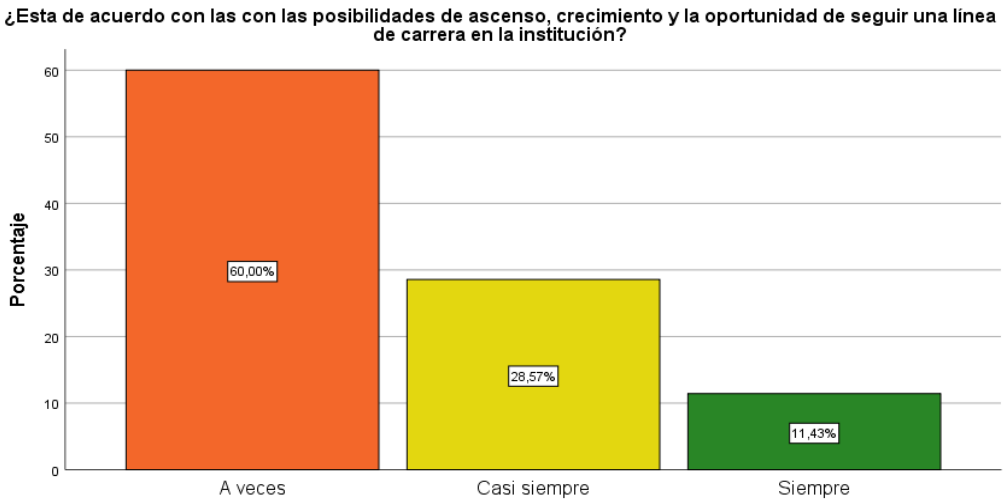
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P5

¿Está de acuerdo con las con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	10	28,6	28,6	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 22

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P5



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Está de acuerdo con las con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución, siendo el, 60,00% a veces, 28,57% casi siempre y el 11,43% siempre.

Tabla N° 28:

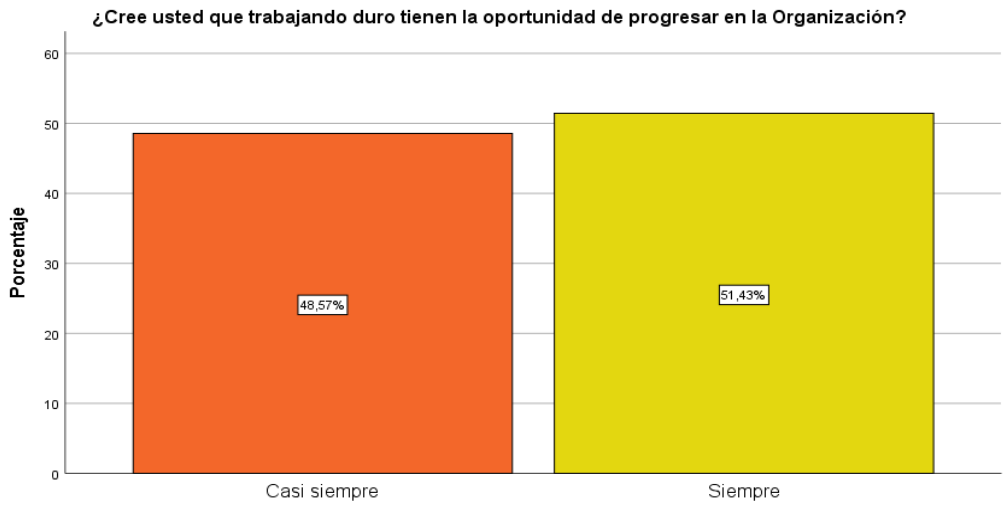
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación, P6

¿Cree usted que trabajando duro tienen la oportunidad de progresar en la Organización?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	17	48,6	48,6	48,6
	Siempre	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 23

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de motivación P6



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cree usted que trabajando duro tienen la oportunidad de progresar en la Organización, siendo el, 48,57% casi siempre y el 51,43% siempre.

Tabla N° 29:

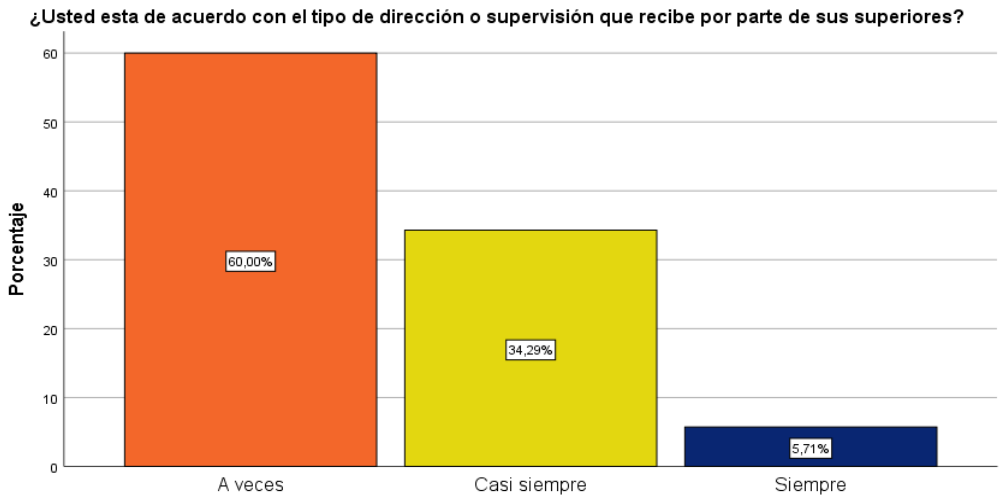
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene, P7

¿Usted está de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	12	34,3	34,3	94,3
	Siempre	2	5,7	5,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 24

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P7



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Usted está de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores, siendo el, 60,00% a veces, 34,29% casi siempre y el 5,71% siempre.

Tabla N° 30:

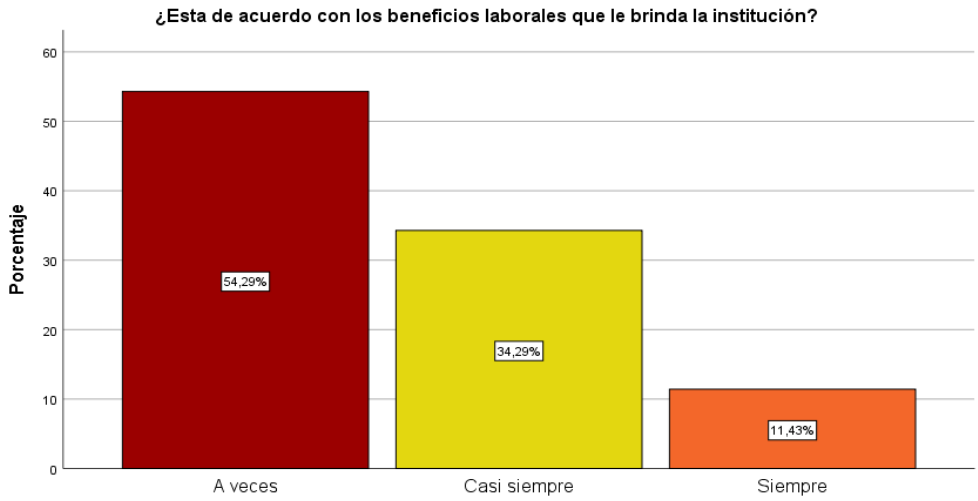
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P8

¿Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	19	54,3	54,3	54,3
	Casi siempre	12	34,3	34,3	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 25

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P8



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución, siendo el, 54,29% a veces, 34,29% casi siempre y el 11,43% siempre.

Tabla N° 31:

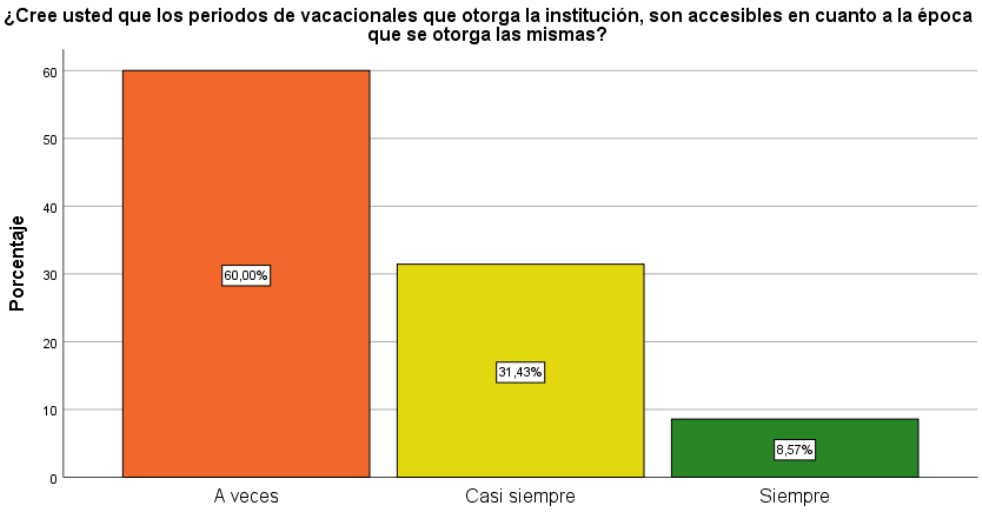
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P9

¿Cree usted que los periodos de vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorga las mismas?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	11	31,4	31,4	91,4
	Siempre	3	8,6	8,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 26

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P9



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cree usted que los periodos de vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorga las mismas, siendo el, 60,00% a veces, 31,43% casi siempre y el 8,57% siempre.

Tabla N° 32:

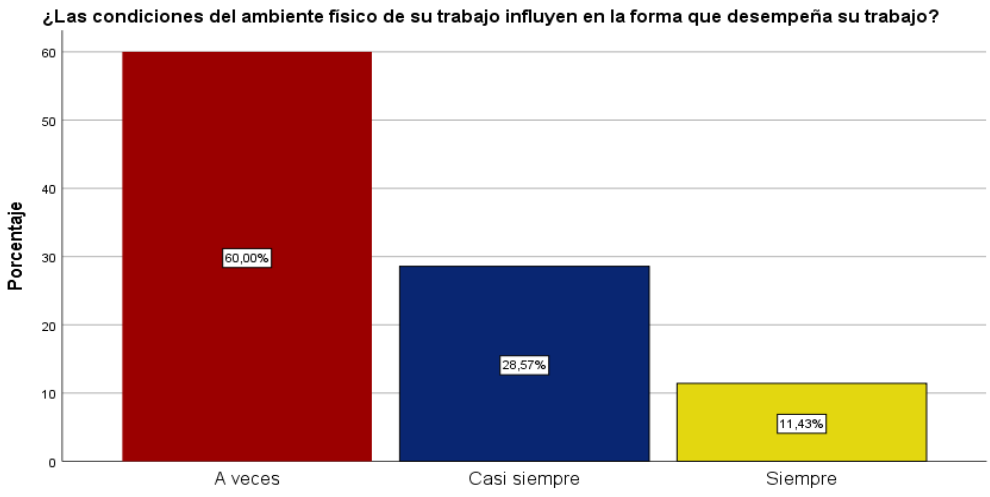
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P10

¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	21	60,0	60,0	60,0
	Casi siempre	10	28,6	28,6	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 27

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P10



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo, siendo el, 60,00% a veces, 28,57% casi siempre y el 11,43% siempre.

Tabla N° 33

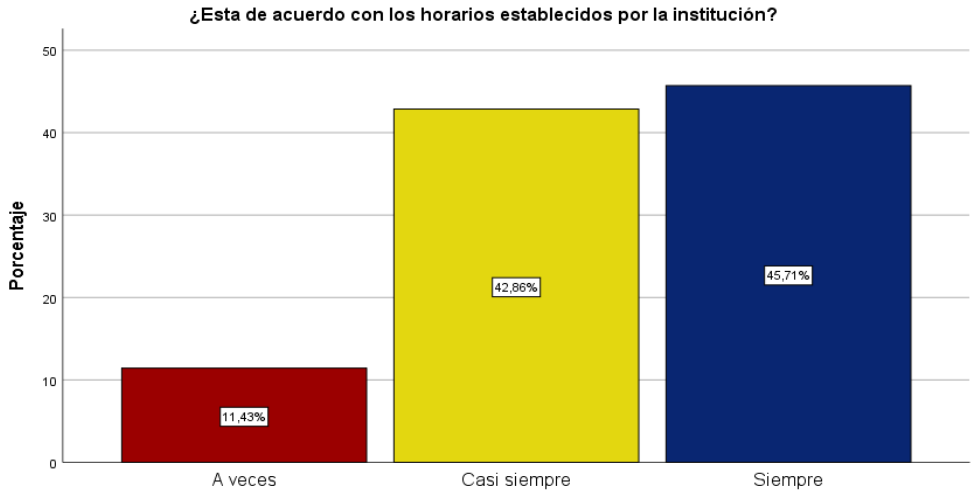
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P11

¿Está de acuerdo con los horarios establecidos por la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	4	11,4	11,4	11,4
	Casi siempre	15	42,9	42,9	54,3
	Siempre	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 28

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P11



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Está de acuerdo con los horarios establecidos por la institución, siendo el, 11,43% a veces, 42,86% casi siempre y el 45,71% siempre.

Tabla N° 34

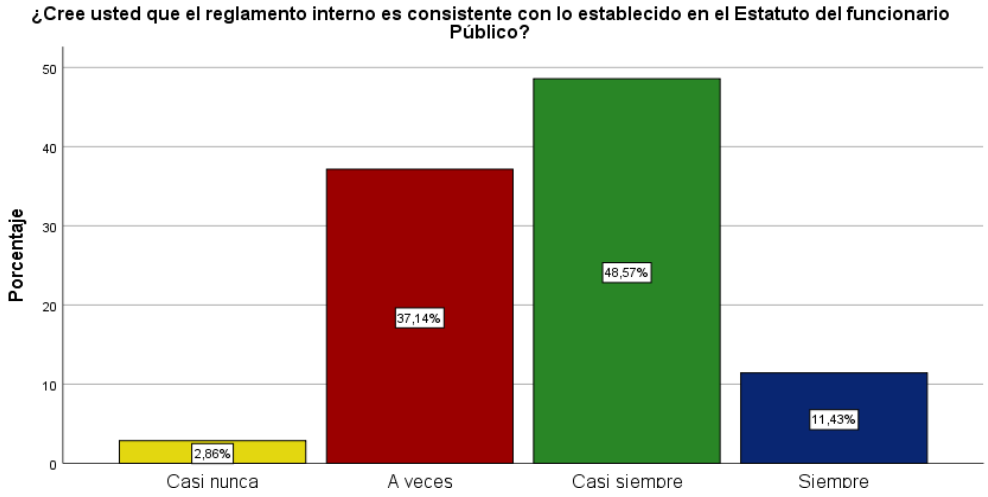
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P12

¿Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario Público?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	1	2,9	2,9	2,9
	A veces	13	37,1	37,1	40,0
	Casi siempre	17	48,6	48,6	88,6
	Siempre	4	11,4	11,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 29

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P12



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario Público, siendo el 2,86% casi nunca, 37,14% a veces, 48,57% casi siempre y el 11,43% siempre.

Tabla N° 35

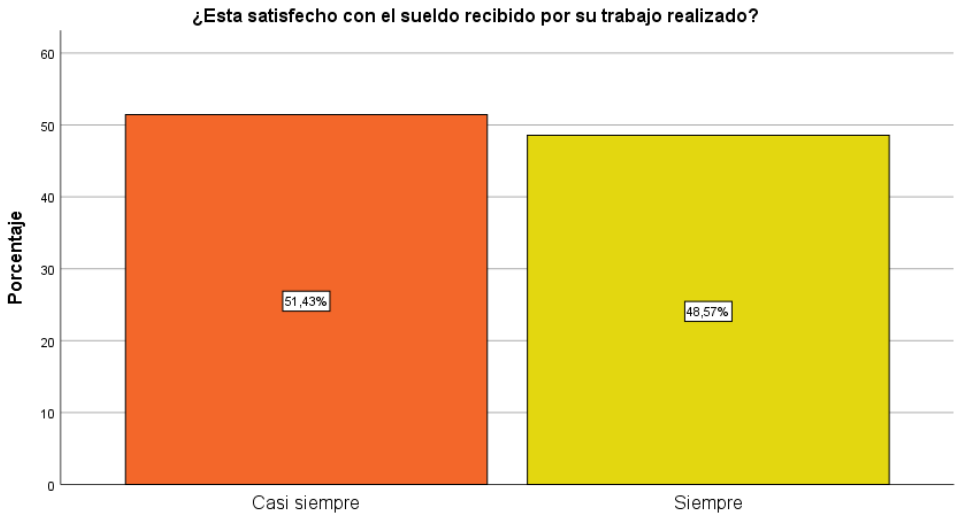
V2 Motivación Laboral y D1 Factores de Higiene P13

¿Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi siempre	18	51,4	51,4	51,4
	Siempre	17	48,6	48,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Figura N° 30

V2 Motivación Laboral y D1 Factores de higiene P13



En la tabla y gráfico, se observa la cifra estadística de la pregunta sobre: Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado, siendo el 2,86% casi nunca, 51,43% a veces, 48,57% casi siempre y el 11,43% siempre.

Análisis inferencial

A. Prueba de hipótesis general

- H0: La Cultura Organizacional no influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.
- H1: La Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022

Tabla N° 36

Correlación de la hipótesis general

Correlaciones

			V1 cultura organizacional	V2 motivación laboral
Rho de Spearman	V1 Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	,569
		Sig. (bilateral)	.	,008
		N	35	35
	V2 Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,569	1,000
		Sig. (bilateral)	,008	.
		N	35	35

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,008 < 0.05 es significativa, la correlación de Spearman es 0,569 (correlación positiva considerable) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, a un nivel de 90% de confiabilidad.

B. Prueba de hipótesis especifico

Hipótesis especifica 1

- H0: Cultura orientada al poder no influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.
- H1: Cultura orientada al poder influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

Tabla N° 37

Correlación de la hipótesis especifica 1

Correlaciones

			D1v1 cultura orientada al poder	V2 motivación laboral
Rho de Spearman	D1v1 Cultura orientada al poder	Coeficiente de correlación	1,000	,337*
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	35	35
	V2 Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,337*	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0.048 < 0.05 es significativa, la correlación de Spearman 0,337 (correlación positiva media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Cultura orientada al poder influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022; a un nivel de 90% de confiabilidad.

Hipótesis especifica 2

- H0: Cultura Orientada al Rol no influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.
- H1: Cultura Orientada al Rol influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

Tabla N° 38

Correlación de la hipótesis especifica 2

Correlaciones

			D2v1 Cultura orientada al rol	V2 motivación laboral
Rho de Spearman	D2v1 Cultura orientada al rol	Coeficiente de correlación	1,000	,350
		Sig. (bilateral)	.	,047
		N	35	35
	V2 Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,350	1,000
		Sig. (bilateral)	,047	.
		N	35	35

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,047 < 0.05 por lo tanto es significativa y la correlación de Spearman es 0,350 (correlación positiva media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la cultura Orientada al Rol influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.a un nivel de 90% de confiabilidad.

Hipótesis especifica 3

- H0: Cultura orientada a la tarea no influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.
- H1: Cultura orientada a la tarea influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

Tabla N° 39

Correlación de la hipótesis especifica 3

Correlaciones

			D3v1 Cultura orientada a la tarea	V2 Motivación laboral
Rho de Spearman	D3v1 cultura orientada a la tarea	Coeficiente de correlación	1,000	,513
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	35	35
	V2 motivación laboral	Coeficiente de correlación	,513	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	35	35

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,020 < 0.05, por lo tanto, es significativa y la correlación de Spearman 0,513 (correlación positiva considerable) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir cultura orientada a la tarea influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022; a un nivel de 90% de confiabilidad.

Hipótesis especifica 4

- H0: Cultura orientada a la persona no influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.
- H1: Cultura orientada a la persona influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.

Tabla N° 40

Correlación de la hipótesis especifica 4

Correlaciones

			D4v1 Cultura orientada a la persona	V2 Motivación laboral
Rho de Spearman	D4v1 Cultura orientada a la persona	Coeficiente de correlación	1,000	,394*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	35	35
	V2 Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,394*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	35	35

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,019 < 0.05 por lo tanto, es significativa y la correlación de Spearman 0,394 (correlación positiva media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Cultura orientada a la persona influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022; a un nivel de 90% de confiabilidad.

4.3. Discusión

Una vez finalizado los resultados tal como se muestra en el contexto anterior, la investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022, dando como resultado lo siguiente: El valor de sig. (valor critico observado) 0,008 < 0.05 es significativa, la correlación de Spearman 0,569 (correlación positiva considerable) rechazamos la hipótesis nula (HO) y aceptamos la hipótesis alternativa (H1), es decir la Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022. Resultados similares obtuvo Jurado (2022) en su tesis titulada *"Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022",* tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo; se determina que el 20.0% percibe una cultura organizacional en un nivel deficiente, el 48.9% en un nivel regular y el 31.1% en un nivel óptimo, asimismo el 13.3% presentan en una motivación laboral en un nivel bajo, el 48.9% en un nivel medio y el 37.8% en un nivel alto, finalmente se concluye que la cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral, en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022, según el valor de rho =, 771, que indica una correlación positiva alta con una significancia del 0.000 (p40).

Respecto al objetivo específico 1, los resultados fueron los siguientes: como el valor de sig. (valor critico observado) 0.048 < 0.05 es significativa, la correlación de Spearman 0,337 (correlación positiva media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Cultura orientada al poder influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022; a un nivel de 90% de confiabilidad. Asimismo, resultados distintos menciona Aguirre (2017) en su tesis

titulado *"cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N^{0} 04 - 2016",* Tesis de posgrado de la universidad Cesar Vallejo, concluye que la cultura orientada al poder se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 04 – 2016, es decir, mediante la prueba estadistica según el coeficiente de la correlación no paramétrica de Spearman obtenido de 0,921**, que nos indica que existe una correlación significativa en el nivel de 0,01 (1,00%) a 2 colas y con un nivel de significancia de 0.00, < 0.01, por lo que se puede concluir que la Hipótesis General es aceptada para el caso del estudio de la institución analizada, ya que los resultados reflejan que efectivamente la cultura organizacional si se relaciona significativamente con la motivación laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Nº 04 – 2016 (p67).

Por su parte, respecto al objetivo específico 2, los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,047 < 0.05 por lo tanto es significativa y la correlación de Spearman es 0,350 (correlación positiva media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir la cultura Orientada al Rol influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, a un nivel de 90% de confiabilidad. No obstante, resultado distintos se contrasta con Mercado (2018) en su artículo científico titulado "Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018", concluye lo siguiente: la cultura orientada al rol si se relaciona significativamente con la motivación laboral; con un coeficiente de correlación de 0.532; es decir, los niveles de cultura orientada al poder, de los 80 docentes, el 10% señala que existe un nivel medio y el 90% un nivel alto (pàg47, 106).

Respecto al objetivo 3, los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,020 < 0.05, por lo tanto, es significativa y la correlación de Spearman 0,513 (correlación positiva considerable) rechazamos la

hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir cultura orientada a la tarea influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022; a un nivel de 90% de confiabilidad. Resultado distinto de acuerdo con Santizo (2018) en su tesis de investigación titulada *"Cultura organizacional y motivación: (Estudio realizado con colaboradores del área de producción de tejido, preparación y revisado de Fábrica Cantel de Quetzaltenango)",* tesis de pregrado de la Universidad Rafael Landívar, menciona que la cultura organizacional y la motivación son dos puntos importantes que toda empresa tanto guatemalteca como extranjera debe de poseer, ambas herramientas son pilares que ayudan a la compañía a crecer y cumplir los objetivos, misión y visión de la empresa; no obstante, los resultados alcanzados fueron recolectados a través de una escala de Likert con 30 ítems, en una muestra de cuarenta y tres colaboradores de la fábrica Cantel Quetzaltenango del área de producción, tejido, preparación y revisado; concluyendo respecto a la Cultura orientada a la tarea y motivación laboral que las personas que laboran en la fábrica Cantel Quetzaltenango en un 72% se siente a gusto con los resultados de sus tareas diarias, con estos resultados se puede entender que la persona realiza sus funciones adecuadamente debido a la motivación y cultura que tiene la empresa, por tanto, existe cierta relación entre la Cultura orientada a la tarea y motivación laboral (pág. 42, 54).

Por último, el objetivo específico 4, los resultados fueron los siguientes: Como el valor de sig. (valor critico observado) 0,019 < 0.05 por lo tanto, es significativa y la correlación de Spearman 0,394 (correlación positiva media) rechazamos la hipótesis nula y aceptamos la hipótesis alternativa, es decir Cultura orientada a la persona influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022; a un nivel de 90% de confiabilidad. De la misma manera contrasta Ovalle (2022) en su tesis de investigación titulada *"Cultura organizacional y motivación: (Estudio realizado con*

un grupo de trabajadores de una empresa embotelladora de bebidas)", tesis de pregrado de la Universidad Rafael Landívar, menciona que la cultura organizacional conforma percepciones, sentimientos, actitudes, hábitos, creencias, valores, tradiciones y formas de interacción dentro y entre los grupos existentes en todas las organizaciones y la motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados, por ello la investigación de Ovalle se realizaba para identificar ciertos factores parte de la motivación y tipo de cultura sobre la empresa embotelladora de bebidas carbonatadas de la cabecera departamental de Quetzaltenang, lo cual concluyeron respecto al tipo de cultura organizacional que prevalece en la empresa es fuerte y funcional, ya que los trabajadores se consideran personas tolerantes, no tienen dificultad en admitir sus diferencias con otros compañeros, fomentan una buena relación de equipo, alcanzan sus metas y se sienten identificados con la empresa; no obstante, en relación con el nivel de compromiso de los empleados se comprobó que es un nivel alto, y lo que los hace permanecer en la empresa son las oportunidades de desarrollo que tienen que cada departamento, la equidad que hay en el trato de todos y la buena relación entre compañeros para trabajar en equipo, teniendo en cuenta el contexto se puede decir que la Cultura orientada a la persona y la motivación laboral existe cierto grado de significancia, esto nos lleva a que los factores de motivación de los empleados no se basan únicamente en la compensación económica o reconocimiento que puedan recibir de sus jefes o compañeros, sino en las necesidades individuales que la empresa logra cubrir como lo son las condiciones del entorno, buenas relaciones interpersonales, estabilidad, ascensos, libertad e innovación (pág.1, 59)

CAPITULO V. CONCLUSIONES Y REFERENCIAS

5.1. Conclusiones

- Se concluye que la Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, puesto que los resultados muestran que el valor de sig. (valor critico observado) 0,000 < 0.008 es significativa, la correlación de Spearman es 0,569 (correlación positiva considerable).
- Se concluye que la Cultura orientada al poder influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, puesto que los resultados muestran que el valor de sig. (valor critico observado) 0.048 < 0.05 es significativa, la correlación de Spearman 0,337 (correlación positiva media).
- Se concluye que la cultura Orientada al Rol influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, puesto que los resultados muestran que el valor de sig. (valor critico observado) 0,047 < 0.05 por lo tanto es significativa y la correlación de Spearman es 0,350 (correlación positiva media).
- Se concluye que la cultura orientada a la tarea influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, puesto que según los resultados el valor de sig. (valor critico observado) 0,020 < 0.05, por lo tanto, es significativa y la correlación de Spearman 0,513 (correlación positiva considerable).
- Se concluye que la Cultura orientada a la persona influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022, de acuerdo con los resultados el valor de sig. (valor critico observado) 0,019 < 0.05 por lo tanto, es significativa y la correlación de Spearman 0,394 (correlación positiva media).

5.2. Recomendaciones

Tomando en cuenta las conclusiones anteriores, se recomienda los siguientes:

- Se recomienda a la universidad nacional de Ucayali que a sus trabajadores de la parte administrativa tomen en cuenta las variables planteadas acerca de la Cultura Organizacional y Motivación Laboral, pues de acuerdo a las conclusiones existe relación por ambas variables de estudio, en lo que nos lleva a que existe que algunos de los trabajadores en las distintas áreas administrativas no está muy motivados en su centro de espacio laboral, como también existe una falta de cultura organizacional de manera unánime como equipos de trabajo.
- Se recomienda a la universidad nacional de Ucayali con respecto a la cultura orientada al poder que dirija sus objetivos de manera concreta y sea más trascendental los gerentes respectivos con sus colaboradores, para que así la competitividad sea más vigorosa, como también no disminuye la dificultad en la toma de decisiones por parte de la gerencia, asimismo, al considerar en su ambiente de trabajo un lugar más productivo se llega a cumplir las instrucciones. Por otro lado, la delegación que se le consignan a alguien haga que esa persona pueda trasmitir sus actitudes positivas que ayuden a mejorar y alcanzar las metas.
- Se recomienda a la universidad nacional de Ucayali con respecto a la cultura orientada al rol, para que pueda existir una cultura orientada a los roles, se debe de tomar en cuenta, que dichos roles estén bien definidos y específicos para la persona dentro del área, al igual que los procedimientos, dichos procedimientos deben de evitar aglomerarse de informaciones no pertinentes, mantener el orden a través de archivos o mediante las memorias de las computadoras, no obstante, siempre deben de mantener una buena comunicación y clima laboral, en la que la confianza y el respeto deben de existir.

- Se recomienda a la universidad nacional de Ucayali con respecto a la cultura orientada a la tarea, primeramente, tener en cuenta la dirección que están dispuestos a llegar el grupo de trabajo selecto, asimismo, establecer los objetivos a través de procedimientos o pautas que marque el avance de esos objetivos, de esta manera se estaría concretando las tareas pertinentes al trabajo.
- Se recomienda a la universidad nacional de Ucayali con respecto a la cultura orientada a la persona, para que sea más productivo el trabajo y exista una cultura orientada a las personas, deben de partir el que encabeza o dirige la oficina, área, departamento, acciones estratégicas como técnicas de motivación que logren alcanzar las metas diarias y objetivos de tiempos determinadas, entre las técnicas están, mejorar las condiciones laborales, dar entrega de reconcomiendo por cada logro en específico que destaque, realizar plan de carrera como motivación, realizar el Teambuilding (formación de trabajo), aplicar la transparencia de las acciones.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Aguirre Mosquero, P. R. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local N^{0} 04 - 2016* [Tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8795

Alhama Belamaric, R.; Alonso Arrastra, F.; Martínez Núñez, R.; Fernández Luzúa, R. & Velásquez Cabrera, L. (2004). *Nuevas formas organizativas.* Editado: EUMED.NET. Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo. https://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/rab/43.pdf

Calles Santoyo, M. E., & Luna Nemecio, J. M. (2020). Cultura organizacional bajo el enfoque socioformativo (2020) *Revista de ciencias sociales Vol. 26 Núm. 2 Pág. 172-189*. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7599939

Cameron, K., & Quinn, R. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture. Based on the competing value framework. United States of America: Josey Bass.*

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional; La dinamica del éxito en las organizaciones (Segunda ed.). Mexico: McGraw-Hill.*

Chumpitaz, J. (2014). *Cultura organizacional de la profesión de enfermería actual y deseada por las enfermeras del H.N. "Luis N. Sáenz" PNP. 2010. Lima, Perú:* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Mayor de San Marcos].

Contreras Velásquez, Z. R. & Ramirez Leal, P. (2019). Comparación de métodos utilizados en la valoracion del riesgo biológico. Scielo. https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000200002

Harrison, R. (1972). *Understanding your organization's character. España: Harvard Business Review..*

Herzberg, F. (1982). *Una vez más, ¿Cómo motivar a sus empleados? Massachusetts.*

Jurado Quispe, E (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022*. [tesis de posgrado de la Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32599

Likert, R. (1980). *Administração de Conflitos: Novas Abordagens. São Paulo: McGraw-Hill.*

McClelland, D. C. (1989). *Estudio de la motivacion humana. Madrid: Nancea Ediciones.*

Mercado Valeriano, R. Z. (2018) *Motivación laboral y cultura organizacional de la institución educativa Ricardo Palma – Surquillo 2018* [tesis de posgrado, universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/30360

Moreno, J. (2002). *La Motivación frente a una actividad Física. Madrid, España: Chiado.*

Ovalle Cacao, A. S. (2022). Cultura organizacional y motivación: (Estudio realizado con un grupo de trabajadores de una empresa embotelladora de bebidas) [tesis de pregrado, Universidad Rafael Landívar]. https://biblior.url.edu.gt/wp-content/uploads/publiwevg/Tesis/2022/05/22/Ovalle-Anna.pdf

Palma, S. (1999). *Elaboración y Validación de Escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. Lima: Revista Teoría e Investigación en Psicología.*

René, J. (1997). *Motivación. México: Mc Graw Hill.*

Ríos, R. A. (2001). *Cultura Organizacional. Bueno Aires, Argentina: Javier Vergara*.

Santizo Santizo, M. C. (2018). *cultura organizacional y motivación: (Estudio realizado con colaboradores del área de producción de tejido, preparación y revisado de Fábrica Cantel de Quetzaltenango. [tesis de pregrado de la Universidad Rafael* Landívar]. http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf

Shein, E. (2010). *Organizational Culture and leadership. United States of America: John Wiley & Son, Inc.*

Silva, D., Méndez, P., & 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

ANEXOS

ANEXO N°1. Matriz de consistencia

"Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativos de la UNU, año 2022"

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el grado de relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022? **PROBLEMAS ESPECIFICOS** • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada al poder y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022? • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada al rol y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?	**OBJETIVO GENERAL** Determinar la relación entre la Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022. **OBJETIVOS ESPECÍFICOS** • Determinar la relación que existe entre cultura orientada al poder y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022. • Determinar la relación que existe entre cultura orientada al rol y la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022. • Determinar la relación	**HIPOTESIS GENERAL** La Cultura Organizacional influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022 **HIPOTESIS ESPECIFICAS** • Cultura orientada al poder influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022 • Cultura orientada al rol influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la	V1. Cultura Organizacional	Cultura orientada al poder	Competitividad
					Toma de decisiones claves por parte de la gerencia
					Lealtad en el trabajo
					Cumplimiento de instrucciones
				Cultura orientada al rol	Cumplimiento de normas
					División de responsabilidades
					Acatamiento de las definiciones de perfiles de puestos
					Ejecución ordenada de funciones
				Cultura orientada a la tarea	Eficiencia
					Trabajo en equipo
					Logro de objetivos
				Cultura orientada a la persona	Normas de comportamiento
					Participación en la toma de decisiones
					Interés por el bienestar
					Incorpora valores de motivación e incentivación
			V2. Motivación Laboral	Factores de Motivación	Satisfacción con su trabajo
					Responsabilidad
					Reconocimiento
					Realización personal o logro
					Ascenso
				Factores de Higiene	Supervisión
					Beneficios laborales
					Condiciones de trabajo

• ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada a la tarea poder y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022? • ¿Cuál es el grado de relación que existe entre la cultura orientada a la persona y Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022?	que existe entre Cultura orientado a la tarea y la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022. • Determinar la relación que existe entre Cultura orientada a la persona y la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.	UNU, año 2022. • Cultura orientada a la tarea influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022. • Cultura orientada a la persona influye positiva y significativamente con la Motivación Laboral de los trabajadores administrativo de la UNU, año 2022.			Flexibilidad de horario Reglamento interno Satisfacción con el salario

ANEXO N°2.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINSITRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CIENCAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

A continuación, encontrará ítems con respecto a la Cultura Organizacional en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2021. Cada una tiene cinco opciones para responder según lo que describa mejor su apreciación.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una equis (X) sólo una alternativa, la que mejor perciba su punto de vista. Se ruega por favor contestar todos los ítems y no hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Cultura orientada al poder						
01	¿La institución dispone de un equipo empresarial capaz, creativo y con espíritu emprendedor?					
02	¿En la Universidad Nacional de Ucayali los niveles Gerenciales se esfuerzan en transmitir una visión que sea compartida entre todos los miembros?					
03	¿En su trabajo hay Libertad para expresar y discutir las propias ideas?					
04	¿Las reuniones de trabajo que se llevan a cabo en su organización, se desarrollan en forma completa y organizada?					
Dimensión 2: Cultura Orientada al Rol						
05	¿Las políticas establecidas se cumplen a cabalidad por parte de todo el personal?					
06	¿Se induce a los equipos a experimentar las consecuencias de sus pensamientos y acciones a través de ejercicios, talleres y reuniones?					
07	¿Cree usted que los perfiles están bien definidos en la institución?					
08	¿Los responsables de esta área tienen bien claras sus funciones?					
Dimensión 3: Cultura Orientada al Tarea						
09	¿Cumple con las tareas y obligaciones en los tiempos que le son asignados?					

10	¿En su área el trabajo se coordina eficientemente para cumplir con los objetivos?					
11	¿Existe un compromiso Voluntario para el logro de objetivos?					
12	¿Se siente comprometido para el logro de las metas y objetivos de la organización?					
Dimensión 4: Cultura Orientada a la persona						
13	¿En las reuniones de trabajo se usa el moderador para ayudar a la configuración del dialogo y la discusión en equipo					
14	¿En su organización tiene la libertad para expresar sus ideas y preocupaciones sin que haya límites y represarías?					
15	¿Su organización promueve lo necesario para crear un entorno que ayude a los empleados a realizar aportes significativos de la calidad?					
16	¿Su organización asume que el resultado final, es mayor que el aporte específico de cada uno de sus unidades funcionales?					

Muchas gracias por su participación…

ANEXO N°3.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINSITRATIVAS Y CONTABLE

ESCUELA ACADEMICO PROFESIONAL DE CIENCAS ADMINISTRATIVAS

CARRERA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

CUESTIONARIO SOBRE LA MOTIVACIÓN LABORAL

A continuación, encontrará ítems con respecto la Motivación Laboral en la Universidad Nacional de Ucayali, año 2021. Cada una tiene cinco opciones para responder según lo que describa mejor su apreciación.

Nunca (1)	Casi nunca (2)	A veces (3)	Casi siempre (4)	Siempre (5)

Lea cuidadosamente cada ítem y marque con una equis (X) sólo una alternativa, la que mejor perciba su punto de vista. Se ruega por favor contestar todos los ítems y no hay respuestas buenas ni malas.

N°	Ítems	Puntuación				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Factores de Motivación						
01	¿Se encuentra satisfecho con la institución como sitio de trabajo					
02	¿Cree usted que sus compañeros de trabajo están comprometidos a hacer un trabajo de calidad?					
03	¿Cree usted que el personal debe recibir elogios o reconocimientos por el trabajo bien hecho de parte de sus superiores?					
04	¿Las tareas que realiza lo motivan y le permite desarrollarse profesionalmente?					
05	¿Está de acuerdo con las con las posibilidades de ascenso, crecimiento y la oportunidad de seguir una línea de carrera en la institución?					
06	¿Cree usted que trabajando duro tienen la oportunidad de progresar en la Organización?					
Dimensión 2: Factores de Higiene						
07	¿Usted está de acuerdo con el tipo de dirección o supervisión que recibe por parte de sus superiores?					
08	¿Está de acuerdo con los beneficios laborales que le brinda la institución?					

09	¿Cree usted que los periodos de vacacionales que otorga la institución, son accesibles en cuanto a la época que se otorga las mismas?					
10	¿Las condiciones del ambiente físico de su trabajo influyen en la forma que desempeña su trabajo?					
11	¿Está de acuerdo con los horarios establecidos por la institución?					
12	¿Cree usted que el reglamento interno es consistente con lo establecido en el Estatuto del funcionario Público?					
13	¿Está satisfecho con el sueldo recibido por su trabajo realizado?					

Muchas gracias por su participación…