



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**“CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL DE
LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA
SECUNDARIA “NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN” DE ILAVE
2021”**

TESIS

PRESENTADA POR:

CELIA CLOTILDE HUACASI QUIÑONES

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

PSICOLOGIA EDUCATIVA

PUNO - PERÚ

2022



DEDICATORIA

Este trabajo de investigación dedico a mi familia, a la Universidad Nacional del Altiplano y a mis estudiantes.

Celia Clotilde.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE ACCRONIMOS

RESUMEN	9
ABSTRACT.....	10

CAPÍTULO I

INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	12
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA	13
1.2.1. Problema General	13
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION	14
1.3.1. Hipótesis General.	14
1.3.2. Hipótesis Especifica.	14
1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO	14
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	15

CAPÍTULO II

REVISION DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES	17
2.2. MARCO TEORICO	21
2.2.1. Cultura organizacional.....	21
2.2.2. Motivación Laboral.	24



2.2.3. Teorías de la Motivación.....	25
2.2.4. Motivación intrínseca y motivación extrínseca.....	26
2.3. MARCO CONCEPTUAL	27
CAPÍTULO III	
MATERIALES Y METODOS	
3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO.....	29
3.2. PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO	29
3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	30
3.3.1. Encuesta:.....	30
3.3.2. Cuestionarios:.....	31
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	33
3.4.1. Población.....	33
3.4.2. Muestra.....	34
3.5. DISEÑO ESTADISTICO	34
3.5.1. Enfoque epistemológico y paradigma de investigación.....	34
3.5.2. Tipo de investigación.....	36
3.5.3. Diseño de Investigación.....	36
3.6. PROCEDIMIENTO.....	36
3.7. VARIABLES	38
3.8. ANALISIS DE LOS RESULTADOS	38
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
4.1. RESULTADOS.....	40
4.2. DISCUSION.....	46
V. CONCLUSIONES.....	48



VI. RECOMENDACIONES	50
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	51
ANEXOS.....	55

AREA: Perspectivas teóricas de la educación

TEMA: Calidad educativa

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 12 de octubre de 2022



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Nivel de cultura organizacional	41
Figura 2. Nivel de motivación laboral.....	42
Figura 3. Diagrama de dispersión	43



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Población de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen	34
Tabla 2.	Sistema de variables.....	38
Tabla 3.	Nivel de Cultura Organizacional Según la Percepción de los Docentes.	41
Tabla 4.	Nivel de Motivación Laboral según la percepción de los docentes.....	42
Tabla 5.	Nivel de Relación entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral	44
Tabla 6.	Tabla de coeficiente y grado de correlación	45
Tabla 7.	Tabla de sentido de correlación	45



ÍNDICE DE ACCRONIMOS

IES: Institución Educativa Secundaria.

PEI: Proyecto Educativo Institucional.



RESUMEN

La presente investigación tiene como propósito establecer el nivel de correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Ilave. El diseño metodológico corresponde al enfoque epistemológico empirista-inductivo enmarcado en el paradigma positivista. Por otro lado, este estudio investigativo corresponde al enfoque cuantitativo de corte Descriptivo cuyo diseño de investigación corresponde al no experimental-transeccional transversal. La población y la muestra están constituidas por 114 docentes, a quienes se les suministró un cuestionario de 60 ítems para medir la variable Cultura Organizacional y otra de 20 ítems para medir la variable Motivación Laboral, respecto a la validez y confiabilidad de ambos instrumentos se demostraron mediante el Alpha de Cronbach asumiendo valores de 0,97 y 0,78 respectivamente. Así mismo para establecer la correlación entre las variables, se utilizó el coeficiente de Rho de Spearman por tratarse variables ordinales. A la luz del propósito de estudio los resultados evidenciados expresan que existe una correlación perfecta y directa entre ambas variables esto se manifiesta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 1,000000, por tanto se demuestra que a mejor cultura organizacional la motivación laboral de los docentes mejora significativamente, hecho que contribuye a dinamizar la buena gestión institucional..

Palabras claves: Cultura, cultura organizacional, motivación laboral y organización.



ABSTRACT

The purpose of this research is to establish the level of correlation between organizational culture and work motivation in the teachers of the Nuestra Señora del Carmen Secondary Educational Institution in the city of Ilave. The methodological design corresponds to the empiricist-inductive epistemological approach framed in the positivist paradigm. On the other hand, this research study corresponds to the descriptive quantitative approach whose research design corresponds to the non-experimental-transsectional cross-sectional. The population and the sample are made up of 114 teachers, who were given a 60-item questionnaire to measure the Organizational Culture variable and another 20-item questionnaire to measure the Work Motivation variable, regarding the validity and reliability of both instruments. using Cronbach's Alpha assuming values of 0.97 and 0.78 respectively. Likewise, to establish the correlation between the variables, the Spearman's Rho coefficient was used because they were ordinal variables. In light of the purpose of the study, the evidenced results express that there is a perfect and direct correlation between both variables, this is manifested in the Spearman's Rho statistical test, which is equal to 1.000000, therefore it is shown that the better the organizational culture, the motivation teachers' labor improves significantly, a fact that contributes to boosting good institutional management.

Keywords: Culture, organizational culture, work motivation and organization.



CAPÍTULO I

INTRODUCCION

La cultura organizacional es un tema bastante abordado en distintas investigaciones de corte relacional sobre todo tratándose como el conjunto de creencias, hábitos, costumbres y valores, conocidos por todos los trabajadores de la organización siendo además esta una variable importante de conocer sobre todo por el tipo de liderazgo que se pretenda ejercer en la gerencia de la organización educativa, ya que a través de una cultura organizacional dominante se obtiene una ventaja competitiva. Por otro lado la motivación se encuentra presente en todos los momentos de la vida del ser humano sobre todo en el desempeño de sus labores dentro de la organización educativa, activando y dirigiendo el comportamiento y desenvolvimiento. La presente investigación tiene como propósito establecer la correlación del nivel de cultura organizacional y el nivel de motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa secundaria Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Ilave.

El presente informe de investigación está organizado en cuatro capítulos, atendiendo a la metodología propuesta por el programa de segunda especialidad de la Facultad de ciencias de la educación.

El primer capítulo, está referido al planteamiento y formulación del problema de investigación en este apartado se realizó una descripción e identificación de la situación problemática en la institución educativa objeto de estudio para luego formulara la hipótesis de la investigación, justificación del estudio y objetivos de la investigación.

En el segundo capítulo se aborda el marco teórico, antecedentes y marco conceptual a través de una revisión de la literatura considerando contribuciones de



connotados y reconocidos autores que respaldan los datos empíricos encontrados durante el desarrollo de la investigación.

Por otro lado, en el tercer capítulo se presentan los materiales y métodos implementados se inicia con la descripción de la ubicación geográfica del estudio, periodo de duración del estudio, descripción de la procedencia del material utilizado, metodología de determinación de la población y muestra, Diseño estadístico, variables y análisis de resultados.

Finalmente, en el capítulo cuatro se presentan la discusión de los resultados donde se realiza un análisis de los resultados obtenidos, relacionándolos con las teorías y antecedentes de investigación Además se consideran las conclusiones y sugerencias, las referencias bibliográficas así como los anexos utilizados para el desarrollo del presente estudio investigativo.

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La cultura organizacional son las características compartidas entre un grupo de personas que laboran, también se puede asimilar al conocido ambiente laboral y se refiere a aspectos de estado de ánimo, de recompensas, motivaciones entre otros(Gutiérrez, 2013)por otro lado el desempeño individual del docente, que es la base del rendimiento de la organización, depende en gran medida de que las personas estén motivadas(Chiavenato, 2009), en suma es fundamental que toda organización educativa pueda gozar de una cultura que ayude a cada trabajador docente en el fortalecimiento y enfrentamiento de cualquier crisis que se presente en la organización sin duda esto repercutirá en que el profesor pueda tener un impulso intrínseco para realizar de una manera exitosa las actividades laborales que se le encargue en tal virtud la cultura organizacional y motivación laboral se constituyen en factores que dinamizan la gestión



es decir a una buena cultura organizacional le corresponde docentes motivados laboralmente .

La cultura organizacional según la percepción de los docentes de la institución educativa antes mencionada se caracteriza por la falta de empoderamiento de parte de las autoridades, trabajo en equipo deficientes, desarrollo de capacidades descuidados, y deficiente práctica de valores, integración y acuerdos. Como consecuencia de lo descrito, para algunos docentes, resulta difícil adaptarse y cambiar en el entorno social e institucional en la que laboran. Además, la mayoría de docentes no cuentan con una visión clara sobre la organización al que pertenecen, esto, a falta de liderazgo de quienes dirigen la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave estos hechos desmotivan el desempeño laboral de los docentes lo que se constituyen en elemento perturbador del desarrollo institucional.

Por lo abordado hasta acá concluyo que existen elementos factuales que sostienen la existencia del problema de investigación que concita nuestro informe de investigación.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal docente la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es el nivel de cultura organizacional en el personal docente la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave?

¿Cuál es el nivel de motivación laboral en el personal docente la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave?



1.3. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

1.3.1. Hipótesis General.

El nivel de relación que prevalece es positivo moderado entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal docente de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave

1.3.2. Hipótesis Específica.

- La cultura organizacional de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave se encuentra en el nivel medio.
- La motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave se encuentra en el nivel medio.

1.4. JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Esta investigación se justifica por constituir un aporte en la Administración del personal docente de la Institución Educativa Secundaria “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave. Además, es de gran relevancia, porque permitirá obtener mediante las actividades del análisis bibliográfico, una información confiable y válida sobre las necesidades de los docentes de las distintas instituciones educativas de todos los niveles, así como percibir lo que motiva a un docente a “Sentirse bien”, estar satisfecho en su labor, cuentan con un agradable ambiente de trabajo, con una buena remuneración y estar motivado garantizan su bienestar dentro de la Institución.

En la conducción de una institución de Educación Básica Regular como en cualquier institución o empresa la cultura organizacional y la motivación laboral constituyen los factores de especial importancia para el logro de los objetivos institucionales y facilitar el desarrollo del trabajador docente. La motivación que está formada por una serie de impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares, entre



otros; tiene una relación directa con la cultura organizacional. Por tanto, es de interés institucional cultivar la cultura organizacional y fomentar la motivación laboral.

Finalmente, es un aporte para futuras investigaciones, en los aspectos *teórico, metodológico, práctico y social*. En el aspecto teórico, los resultados a las que arribaremos al finalizar la investigación, coadyuvarán al conocimiento de la realidad además de brindar oportunidad de ampliar las posibilidades de implementar en otros contextos educativos, donde se presenta dificultades en el clima organizacional relacionados por la desmotivación laboral adema que este estudio emplea el método científico para describir la relación de las dos variables ; y en los aspectos metodológicos y prácticos, la metodología y los instrumentos de investigación que formulamos, servirán como antecedente de investigación para futuras investigaciones sobre el tema de cultura organizacional y motivación laboral. Presenta una relevancia social por que brinda la posibilidad de describir la realidad psicológica, social institucional que afrontan muchas instituciones educativas y constituir un referente para poder afrontar estos problemas que atañan a la comunidad educativa.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

1.5.1. Objetivo General

Determinar el nivel de relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal docente de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave.

1.5.2. Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de cultura organizacional en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave.



- Identificar el nivel de motivación laboral en el personal docente de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

Internacional

Cújar et al. (2013) Asume que el concepto de cultura organizacional “es conocida universalmente como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; su estudio evidenciará la forma en que trabajan las empresas, y las conductas que sus miembros toman al enfrentarse a diferentes situaciones. El artículo acerca al lector al concepto de cultura organizacional a partir de autores destacados en la historia, y registra el progreso cronológico en los métodos de medición, desde la observación y análisis psicológico hasta la elaboración de instrumentos especializados que midan el comportamiento de las personas y su influencia en la organización. Todo esto, con el fin de respaldar el avance científico regional, al considerar diversos estudios como precedente para futuras investigaciones”.

Bonavia et al.(2010)En este estudio se presentan los resultados de la adaptación a grupos I+D universitarios de habla hispana de la encuesta sobre cultura organizacional de Denison. Este cuestionario, compuesto por 60 ítems que identifican 12 tipos culturales, que a su vez se agrupan en cuatro dimensiones, ha demostrado su influencia para aumentar la efectividad organizacional. La adaptación al castellano que aquí se propone ha sido aplicada a 488 personas pertenecientes a 39 grupos de I+D tecnológicos de la Universidad Politécnica de Valencia. Los resultados obtenidos muestran unas propiedades psicométricas adecuadas para la adaptación realizada en cuanto a validez y fiabilidad, que replican casi en su totalidad la estructura del modelo de la versión original.



Para (Gagné et al., 2015) “La teoría de la autodeterminación propone una conceptualización multidimensional de la motivación que comprende formas autónomas y controladas. Mientras que la motivación autónoma se relaciona positivamente con el funcionamiento óptimo de los individuos, la motivación controlada es menos beneficiosa. Para poder utilizar la teoría de la autodeterminación en el campo del comportamiento organizacional, se desarrolló y probó la Escala Multidimensional de Motivación Laboral utilizando datos de 3435 trabajadores en siete idiomas y nueve países. Los análisis factoriales indicaron que la escala de 19 ítems tiene la misma estructura factorial en los siete idiomas. Las pruebas de validez convergente y discriminante en los países también indican que las necesidades psicológicas de autonomía, competencia y relacionamiento, así como los antecedentes teóricos derivados de la motivación laboral están previsiblemente relacionados con las diferentes formas de motivación, que, a su vez, se relacionan de manera predecible con resultados laborales importantes (p. ej., bienestar, compromiso, desempeño e intenciones de rotación). Se discuten las implicaciones para el desarrollo de la investigación organizacional basada en la teoría de la autodeterminación”.

Nacional

El propósito de la investigación implementada por La Cocotera (2021) fue “determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de Lima Metropolitana y Callao. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa, se siguió un diseño no experimental transversal (descriptivo y correlacional). Para determinar la relación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral se utilizó la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman y se demostró que existe relación entre cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de Lima Metropolitana y Callao”.



Por otro lado Martínez (2021) se plantea como propósito “determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación en el Sistema de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ejército del Perú SIDIE, con el fin de entender si afecta de manera positiva o negativa. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 40 integrantes del SIDIE y la muestra fue de tipo censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno para cultura organizacional y otro para motivación laboral. El resultado resalta que si existe una relación positiva alta entre la cultura organizacional y la motivación laboral”

El trabajo de investigación presentado por Eyzaguirre et al. (2020) se realizó con el “propósito de determinar la relación existente entre cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro ferretería en el distrito de Ayacucho durante el año 2019, Corresponde al tipo cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y correlacional, considerando una muestra de 150 trabajadores. Los resultados obtenidos indican niveles poco favorables de la cultura organizacional y nivel medio en la motivación laboral de los trabajadores”.

El trabajo de investigación implementada por Becerra & Cánova (2018), “tiene como objetivo determinar la influencia de la cultura organizacional en la motivación de los trabajadores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina. Se utilizó a una población de 250 colaboradores, que corresponde al total de los trabajadores de las sucursales de Miraflores, de la cual se tomó una muestra de 122 colaboradores. En consecuencia, se estableció que la cultura organizacional sí es un factor de influencia en la motivación de los trabajadores, debido a que existen variables propias de la cultura, tales como la tendencia a la cooperación, las relaciones interpersonales y el sentido de estima, que influyen positiva o negativamente en la motivación de los trabajadores.



Regional

Nina & Mamani (2020) En su tesis titulada “Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la empresa AID ingenieros S.A.C.”, es un estudio que pretende determinar si existe una relación entre la cultura organizacional. Corresponde al tipo correlacional de diseño no experimental de corte transeccional cuyos resultados arrojan que si existe una relación significativa entre ambas variables.

Centty & Ortega (2018) En la investigación implementada en el “Hospital Regional PNP “Julio Pinto Manrique” ubicado en la provincia de Arequipa con el objetivo de establecer la relación entre la motivación laboral con el clima organizacional en el personal de enfermería de centro quirúrgico. Los resultados expresaron que el personal de enfermería que tenía una motivación laboral dentro del nivel medio, en su gran mayoría evidenció un clima laboral medio; respecto a las que llegaron a niveles de motivación alto, la mayoría de ellas se ubicó en un clima laboral favorable. Para nuestro caso se rechaza la hipótesis nula planteada, los factores de la motivación laboral no tienen relación con el clima organizacional del personal de enfermería”

Local

Por otra parte (Coaquira, 2016) en el plano local implemento su investigación con el “propósito de determinar la relación entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral en los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria de la Universidad Nacional del Altiplano Puno, La investigación es de tipo descriptivo correlacional. Los resultados de la investigación son las siguientes: Existe una correlación positiva media entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral”



2.2. MARCO TEORICO

2.2.1. Cultura organizacional.

La cultura organizacional se constituye en el ADN de las organizaciones, comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra. (Chiavenato, 2009) Así mismo Daniel R. Denison (citado en Gutiérrez, 2013) afirma que “la cultura organizacional se refiere a los valores, las creencias y los principios fundamentales que constituyen los cimientos del sistema gerencial de una organización”, complementando en el mismo sentido el mismo Dan Denison (citado por Gutiérrez, 2013) menciona que “la cultura organizacional es como un Iceberg. Pues alrededor del 10% de este es visible, mientras que el 90% restante no lo es, este 10% son los valores, creencias y supuestos que se han venido forjando a través del tiempo en el 90% no visible. Sin duda este 90% que no se ve son las decisiones que se tomaron en el pasado y que paso de generación en generación porque en su momento funcionaron de manera correcta”.

2.1.2.1. Dimensiones o rasgos culturales de la Cultura organizacional.

Para este estudio investigativo se adopta la perspectiva del padre de la cultura organizacional, el Dr. Daniel Denison, ex profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad del Este de Michigan, y actualmente profesor de Desarrollo Organizativo en el IMD (Instituto Internacional del Desarrollo de Gestión en Lausana-Suiza). El modelo fue la base para dos inspecciones diagnósticas, la Inspección Organizativa de la Cultura y la Inspección del Desarrollo de Liderazgo (La Cocotera, 2021). Denison (citado por Bonavia et al., 2010) opta por cuatro dimensiones o rasgos culturales que integran la cultura organizacional:

Implicación. Refiere que las organizaciones efectivas dan poder a sus miembros, se organizan en equipos y desarrollan las capacidades humanas a todos los niveles. Es



decir, los trabajadores de estas organizaciones están comprometidos con su trabajo y sienten que son una parte importante de la organización. Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización. Esta dimensión a su vez esta medida por cuatro indicadores:

Empowerment: Los individuos tienen autoridad, iniciativa y capacidad para dirigir su propio trabajo. Esto genera un sentimiento de pertenencia y responsabilidad hacia la organización.

Trabajo en equipo: El valor reside en el trabajo cooperativo hacia objetivos comunes, sintiéndose todos los empleados responsables del mismo. La organización depende de los esfuerzos del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos.

Desarrollo de capacidades: La organización invierte de forma continuada en el desarrollo de las competencias y habilidades de sus empleados con el objeto de mantener su competitividad y aprovechar nuevas oportunidades de negocio.

a) **Consistencia.** La consistencia es una potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad, es decir, el comportamiento de las personas está marcado por un conjunto de valores que induce a líderes y seguidores a alcanzar acuerdos (aun cuando pueda existir divergencia en las opiniones), de manera que las actividades de la organización queden coordinadas adecuadamente. Este rasgo cultural es medido a través de tres indicadores que son:

- **Valores centrales:** Los miembros de la organización comparten una serie de valores que crean un sentimiento de identidad y un conjunto claro de expectativas.
- **Acuerdo:** Los miembros de la organización son capaces de lograr acuerdos en los temas esenciales. Esto implica, por un lado, un nivel de acuerdo tácito, y por otro, la capacidad de reconciliar diferencias cuando ocurren.



- **Coordinación e integración:** Diferentes áreas y unidades de la organización son capaces de trabajar conjuntamente para alcanzar objetivos comunes. Las fronteras organizativas no suponen barreras para desarrollar un buen trabajo.

b) **Adaptabilidad.** Las organizaciones adaptativas toman a sus clientes como guía, asumen riesgos y aprenden de sus errores, y tienen capacidad y experiencia en introducir cambios. Continuamente están mejorando la capacidad de crear valor para sus clientes. Las organizaciones con elevada adaptabilidad usualmente experimentan crecimiento en las ventas e incremento de las cuotas de mercado. Esta dimensión cultural se mide por medio de tres indicadores:

- **Orientación al cambio:** La organización está capacitada para crear nuevos espacios conducentes al cambio. Es capaz de interpretar adecuadamente el entorno del negocio, reaccionar rápidamente a las modas vigentes y anticipar futuros cambios.

- **Orientación al cliente:** La organización conoce a sus clientes y anticipa sus futuras necesidades. Refleja el grado en el que la organización está guiada por la preocupación de satisfacer a sus clientes.

- **Aprendizaje organizativo:** La organización recibe, interpreta y transforma señales del entorno en oportunidades que alienten la innovación, ganando conocimiento y desarrollando capacidades.

c) **Misión.** Quizás el rasgo cultural más importante de todos sea el sentimiento de misión. Las organizaciones que no saben a dónde se dirigen, usualmente acaban en algún lugar no previsto. Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. Las organizaciones con más problemas son a menudo aquellas que han de cambiar su misión principal. Se requiere un



fuerte liderazgo que defina una visión de futuro y construya una cultura que apoye dicha visión. Los tres índices que componen esta dimensión son:

- Dirección y propósitos estratégicos: Claras intenciones estratégicas expresan el propósito de la organización y muestran el modo en como todos los empleados pueden contribuir al desarrollo de la organización.
- Metas y objetivos: A la misión, la visión y la estrategia pueden vincularse las metas y objetivos que faciliten a cada empleado una dirección precisa a su trabajo.
- Visión: La organización tiene una imagen compartida sobre la manera en que desea ser reconocida en el futuro. Esta perspectiva común encarna los valores nucleares y captura los corazones y las mentes de las personas que componen la empresa, proporcionando guía y dirección.

2.2.2. Motivación Laboral.

Para abordar un tema amplio como es la motivación laboral empezaremos por conceptualizar la motivación que como muchos conceptos en psicología no hay una sola definición, en términos legales es la razón que tienen un individuo para hacer algo (Arnold & Randall, 2012) por otro lado Chiavenato (2009) afirma que “la motivación es un proceso que depende del curso, la intensidad y la persistencia de los esfuerzos de una persona para alcanzar determinado objetivo, dependiendo esta: del curso que es la dirección hacia la cual se dirige el comportamiento, la intensidad y la persistencia”.

Para Peña & Villón (2018) la motivación laboral “es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo. Es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de



confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada”. Esta definición es con la que sustentaremos teóricamente nuestro estudio.

2.2.3. Teorías de la Motivación.

2.2.3.1. Teoría de la necesidad.

Para Arnold & Randall (2012) “Las teorías de la necesidad se basan en la idea de que existen necesidades psicológicas, probablemente de origen biológico, que están detrás del comportamiento humano. Cuando nuestras necesidades no están satisfechas, experimentamos tensión o desequilibrio que tratamos de corregir. En otras palabras, nos comportamos de forma que satisfagan nuestras necesidades”. Para Maslow quien representa en la pirámide de las necesidades su propuesta se identifica las necesidades: Fisiológicas, seguridad, sociales, de estima, de autorrealización.(Chiavenato, 2009), además de Maslow identificamos a Alderfer quien representa a la teoría ERC (necesidades de existencia, de relaciones y de crecimiento), Herzberg quien sostiene la teoría de los dos factores así mismo esta McClelland quien sostiene la teoría de las necesidades adquiridas.

2.2.3.2. Teoría de la Expectativa.

La teoría de las necesidades se enfocan en el contenido de la motivación la teoría de la expectativa se concentra en el proceso, es decir señala como objetivo explicar cómo la gente elige uno de entre varios cursos de acción a seguir este proceso de elección implica un una valoración cognitiva de los factores como; la expectativa, instrumentalidad y valencia.(Arnold & Randall, 2012).

2.2.3.3. Teoría de la Justicia y ciudadanía.

Según Arnold & Randall (2012) “Las teorías de la justicia son como la teoría de la expectativa, ya que se enfocan en los procesos cognitivos que rigen las decisiones del



individuo acerca de si dedicar esfuerzo o no pero, a diferencia de la teoría de la expectativa, sugieren que las personas desean justicia ante todo”.

2.2.3.4. Teoría del establecimiento de metas.

Para Arnold & Randall, (2012) “La propuesta básica de esta teoría es que, en la mayoría de las circunstancias, las metas son difíciles, pero no imposibles y se expresan en términos de un nivel de desempeño claramente definido, logrará niveles de desempeño más elevados, que con otros tipos de metas o en ausencia absoluta de metas. En especial, las metas de este tipo producen mejor desempeño que las metas vagas del tipo “hazlo lo mejor que puedas”

2.2.4. Motivación intrínseca y motivación extrínseca.

Según Herzberg citado por Arnold & Randall (2012) cuando se le pregunta a la gente qué la motiva a trabajar, la mayoría ofrece respuestas como variedad, responsabilidad, reconocimiento de logros, trabajo interesante y desafíos laborales, en vez del salario o las condiciones laborales, esta ejemplificación nos sirve para abordar la motivación intrínseca y extrínseca que a decir de Ryan y Deci citado por el mismo Arnold & Randall (2012) la motivación intrínseca es “la realización de una actividad por sus satisfacciones inherentes [...] una persona actúa por la diversión o por el desafío que conlleva, en vez de por estímulos, presiones o recompensas ex- ternos”. En contraste, la motivación extrínseca “se refiere a cualquier actividad que se realiza para obtener un resultado aparte”.

Según el mismo Arnold & Randall (2012) En la medida en que nos percibamos a nosotros mismos como autónomos en la búsqueda de recompensas externas, y en la forma en que lo hacemos, llega a marcar una gran diferencia. Esta noción ha llevado a un enfoque más diferenciado de la motivación extrínseca, que era sumamente necesario para el análisis de la motivación en el trabajo.



2.2.4.1. Formas de motivación extrínseca.

Para Arnold & Randall (2012) los formas de motivación extrínsecas se manifiestan en las siguientes expresiones conductuales:

- A. **Regulación externa:** un individuo realiza una conducta para satisfacer una demanda externa y la experimenta como algo con control externo y no como algo que haría por elección.
- B. **Regulación introyectada:** es similar a la regulación externa, excepto que el individuo ha internalizado la demanda externa lo suficiente como para que sea importante para su sentido de autoestima.
- C. **Identificación:** una persona acepta una demanda o una recompensa externa como si fuera de importancia personal y, por lo tanto, usa la autorregulación para ejecutar los comportamientos requeridos.
- D. **Regulación integrada:** es similar a la identificación, pero el individuo no solo acepta que las recomendaciones o los requisitos externos son importantes, sino que también son expresiones del yo.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Cultura organizacional. – La forma en que interactúan las personas, las actitudes predominantes, los supuestos subyacentes, las aspiraciones y los asuntos relevantes de las interacciones humanas forman parte de la cultura de la organización.(Chiavenato, 2009)

Implicación. - Las personas de cualquier nivel jerárquico participan de las decisiones que afectarán su trabajo y perciben que éste está directamente relacionado con los objetivos de la organización (Bonavia et al., 2010)

Consistencia. - Potente fuente de estabilidad e integración interna resultado de una visión compartida y un alto grado de conformidad.(Bonavia et al., 2010)



Cultura. - La cultura comprende valores compartidos, hábitos, usos y costumbres, códigos de conducta, políticas de trabajo, tradiciones y objetivos que se transmiten de una generación a otra (Chiavenato, 2009)

Misión. - Las organizaciones exitosas tienen un propósito y una dirección precisa que define las metas organizacionales y los objetivos estratégicos, al tiempo que cuentan con una visión clara de cómo será la organización en el futuro. (Bonavia et al., 2010)

Motivación laboral. - La motivación laboral se puede entender como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo (Peña & Villón, 2018)

Motivación. - La motivación es la manera de incitar un comportamiento, imbuirle energía, mantenerlo y dirigirlo, así como el tipo de reacción subjetiva que se presenta cuando todo ello ocurre. (Chiavenato, 2009)

Organizaciones. - Son conjuntos de personas que interactúan cooperando con otros para lograr algunos objetivos que sin el esfuerzo individual no podría alcanzar (Chiavenato, 2009)



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO

La institución educativa secundaria “Nuestra señora del Carmen”, lugar donde se desarrolló la presente investigación, está ubicada en el distrito de Ilave provincia del Collao departamento de Puno. Esta institución forma parte de la Unidad de Gestión Educativa El Collao, el plantel educativo maneja una población aproximada de 1419 estudiantes pertenecientes a un nivel socioeconómico estrato bajo, un total de 114 docentes, 16 personales administrativos y 700 padres de familia. El modelo educativo plasmado en el PEI de esta institución es el socio-crítico; y su visión al 2022, la institución pretende ser un colegio líder a nivel de la región Puno, acreditado y basado en una educación de calidad, equitativa, inclusiva e integral, con estudiantes emprendedores e innovadores capaces de superar los diferentes desafíos que se le presente, asumiendo una ciudadanía con derechos y responsabilidades que contribuyan al desarrollo de su comunidad practicando valores éticos y gestionando su conocimiento. De igual manera, la misión institucional, se perfila en ser colegio Emblemático líder en la formación integral, que brinda un servicio educativo de calidad, proyectado a una educación fundamentada en valores éticos y cristianos; impulsamos un aprendizaje inclusivo en el proceso de transformación digital; formando ciudadanos emprendedores e innovadores en armonía con la naturaleza; con docentes competentes y comprometidos con su labor educativa.

3.2. PERIODO DE DURACION DEL ESTUDIO

La presente investigación se inició con un proceso de revisión bibliográfica en el mes de enero del 2022 luego se inició con la formulación del proyecto y posterior



presentación, revisión y aprobación del mismo por parte de los miembros del jurado evaluador, en una reunión de dictamen dirigido por el presidente del jurado evaluador, que duro los meses de abril y mayo. La ejecución del proyecto tuvo una duración de dos meses (mayo y junio) iniciándose con la presentación de la solicitud para que la institución educativa autorice la ejecución del proyecto, se procedió con la reunión con los docentes de la institución educativa, recolección de datos a través de los instrumentos de investigación propuestos e inmediatamente se procedió a la sistematización de los datos finalmente se procedió con la redacción del borrador de tesis. Todo este proceso tuvo una duración de un año es decir iniciándose el 09 de febrero del 2022 y concluyendo el 15 de junio, cumpliéndose con el periodo previsto.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

El recojo de los datos se realizó utilizando las siguientes técnicas e instrumentos:

3.3.1. Encuesta:

Según (Arias, 2012) Arias (2012) la encuesta “es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”, en la presente investigación se utilizó la encuesta porque considero responde al diseño de investigación y me permite responder al objetivo de investigación, ha servido para re recopilar información mediante el cuestionario previamente diseñado, el mismo fue aplicado a la muestra seleccionada para la investigación, la información que se recogió se refiere a la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de la Institución educativa secundaria Nuestra Señora del Carmen de la ciudad de Ilave.



3.3.2. Cuestionarios:

Para(Arias, 2012) El cuestionario “Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario autoadministrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”. En nuestra investigación se utilizó la herramienta de Google denominado Drive en donde se compartió el cuestionario a través de un link en el grupo de WhatsApp de los docentes de la institución educativa. Los instrumentos de recolección de datos para ambas variables es decir cultura organizacional y motivación laboral fueron CUESTIONARIO escala Likert los que se detallan a continuación:

a) **Cuestionario de Deninson Organizacional Culture Survey.** El instrumento fue diseñado por el profesor Daniel "Dan" R. Denison especialista en organización y gestión en IMD Business School en Lausana, Suiza, y presidente y socio fundador de Denison Consulting. Su área de especial interés es la cultura organizacional y el liderazgo, y el impacto que tienen en el desempeño y la efectividad de las organizaciones. Este instrumento es un tipo de encuesta autoadministrada. La versión que en esta investigación tomaremos es la Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison (Bonavia et al., 2010)

Ficha Técnica

Descripción General.

Nombre original: Denison Organizational Culture Survey- DOCS

Adaptación al español: Tomas Bonavia, Vicente J. Prado, Alejandra García Hernández-
Universidad de Valencia

Autor: Profesor Daniel "Dan" R. Denison

Procedencia: Suiza- Denison Consulting.



Administración: Es un instrumento autoadministrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión, individual o colectiva.

Duración: Aproximadamente 30 minutos

Aplicación: Adultos con edades entre 25 y 60 años

Descripción: Para Bonavia et al. (2010) quienes adaptaron al español “es una encuesta estandarizada desarrollada para la medición y evaluación de la cultura organizativa. Es un instrumento autoadministrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión. Consta de 60 ítems, 5 para a cada una de las 12 subescalas o índices propuestos en el modelo de cultura organizacional de Denison. Este modelo agrupa las 12 subescalas en 4 dimensiones o rasgos culturales (lo que hace un total de 15 ítems y 3 subescalas por dimensión). Cada ítem está codificado en una escala tipo Likert de cinco puntos (desde 1= completamente en desacuerdo hasta 5= completamente de acuerdo)”

Validez y Confiabilidad: Según (Bonavia et al., 2010) “Los valores encontrados muestran, en general, una adecuada consistencia interna para el cuestionario en la muestra española, superior incluso a la mostrada por la escala original en algunos casos. El Alpha de Cronbach del cuestionario en su conjunto es de 0,97 y para las diferentes dimensiones y subescalas que lo componen se encuentra por encima de 0,70. En general, se puede afirmar que los valores obtenidos son adecuados y muy similares a los que encontraron los autores del cuestionario original”.

b) **Cuestionario de Motivación en el Trabajo.** Según Gastañaduy (2013) “La escala de motivación para el trabajo es un instrumento de medida multidimensional diseñado para evaluar, no sólo la intensidad de la motivación al realizar una actividad, sino también, permite observar cómo las personas se motivan. Si bien esta escala fue desarrollada originalmente en inglés, ha sido validada en 10 idiomas incluyendo el español”.



Ficha Técnica.

Descripción General.

Nombre original: Escala de Motivación en el Trabajo (R-MAWS)

Adaptación al español:(Gagné et al., 2015)

Autor: Maryléne Gagné (Gagné, 2018)

Procedencia: University of Western Australia

Administración: Es un instrumento autoadministrado de sencilla y rápida aplicación y de fácil comprensión, individual o colectiva.

Duración: Aproximadamente 20 minutos

Aplicación: Adultos con edades entre 25 y 60 años

Descripción: Según (Gastañaduy, 2013) quien utiliza este instrumento en su investigación “Esta escala cuenta con 19 ítems que se agrupan en 5 subescalas que miden los diferentes tipos de motivación presentes al realizar una actividad: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca. El instrumento registra las respuestas mediante una escala tipo Likert que va del 1 al 7, siendo 1 totalmente en desacuerdo y 7 totalmente de acuerdo.”

Validez y Confiabilidad: Se toma en cuenta la versión en español del instrumento donde se evidenció una confiabilidad de 0.78 para la regulación externa; .75 para la regulación introyectada; 0.73 para la regulación identificada; 0.80 para la motivación intrínseca, y 0.88 para la desmotivación.(Gagné et al., 2015)

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población.

Para Arias (2012) “La población, o en términos más precisos población objetivo, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación”, en la presente investigación la

población está constituida por todos los docentes de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave, que en total son 114 individuos, es una población finita porque existe un registro documental de mencionadas unidades de investigación.

Tabla 1.

Población de la Institución Educativa Secundaria Nuestra Señora del Carmen

Institución Educativa	Sexo	Numero de docentes	%
Docentes de la IES Nuestra señora del Carmen	Varones	79	69
	Mujeres	35	31
Total		114	100

3.4.2. Muestra.

La población por el número de unidades (114) es accesible en su totalidad por tanto se constituye en una población- muestra, de quienes se obtuvo los datos constituyéndose en una población objetivo en tal virtud la muestra se determinó por muestreo no probabilístico es decir muestreo intencional u opinático asumiendo el criterio de ser docente contratado o nombrado registrado en el cuadro de asignación personal de la institución educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” y que labora en el presente año académico 2022 (Arias, 2012).

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1. Enfoque epistemológico y paradigma de investigación.

La Epistemología es metaconocimiento sobre el conocimiento. Entonces, nuestras propias formas de producir conocimiento y de resolver problemas, influirán notablemente en una interpretación del concepto de epistemología. Los Estilos de Pensamiento, que ocurren en la vida cotidiana se relacionan con los enfoques epistemológicos, el estilo de



pensamiento vendría a ser el responsable del modo en que vemos las cosas, del modo en que las conocemos y del modo en que solemos controlarlas (manejo de información y solución de problemas) (Padron, 2014) Por su parte, Hernández Sampieri et al. (2014), consideran que la investigación “es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.” Por tanto, la forma de concebir el proceso investigativo está relacionado con el enfoque epistemológico escogido; razón por la cual, el presente trabajo de investigación se enmarca bajo un enfoque **empirista- inductivo**, ya que enfatizan en la realidad inmediata que rodea al investigador y que es captada por los sentidos y en la presente investigación se busca relacionar la cultura organizacional con la motivación laboral en los docentes de la institución educativa secundaria “Nuestra Señora del Carmen “ del distrito de Ilave. Este enfoque se inclina por el tratamiento estadístico de datos recolectados, a partir de la toma de muestras; caracterizándose por la construcción de generalizaciones producto de una relación de dos variables. (Padron, 2014)

Así como el enfoque epistemológico es importante en el campo investigativo, las decisiones que se toman en un problema de investigación dependen de igual manera del paradigma, el cual se convierte en gran medida en la forma cómo se concibe la realidad social. Rodríguez (2003), afirma que un paradigma puede ser entendido como “un conjunto de creencias y actitudes, como una visión del mundo compartida por un grupo de investigadores; y que implica, específicamente, una metodología determinada en la práctica de la investigación.”. Por tal razón, la investigación en curso se apoya en el **paradigma positivista**. De acuerdo a lo anterior el mismo Rodríguez (2003) expone que las hipótesis planteadas en esta línea “se definen a priori, desde la experiencia y la teoría existente, en forma de proposiciones que luego son contrastadas empíricamente bajo condiciones cuidadosamente controladas.”. Lo anterior, guarda relación con el actual



proyecto que establece varias hipótesis de investigación, las cuales son definidas como respuesta a los fenómenos que están siendo objeto de estudio.

3.5.2. Tipo de investigación.

La investigación corresponde al **enfoque cuantitativo de corte correlacional** por que los datos recogidos sirven para probar la hipótesis con base a la medición numérica y el análisis estadístico, con el propósito de establecer la relación entre las pautas de comportamiento de las dos variables en estudio, en la población de docentes de la institución educativa (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.5.3. Diseño de Investigación.

El diseño de investigación es el plan y estructura del estudio investigativo cuyo propósito es proporcionar respuestas a preguntas de investigación y controlar la varianza (Kerlinger & Howard, 2002) , la presente investigación corresponde al **diseño no experimental-transeccional transversal** puesto que observamos los fenómenos tal como se dan en su contexto natural además al recolectar los datos lo hicimos en un solo y mismo momento (Hernandez Sampieri et al., 2014).

3.6. PROCEDIMIENTO

Tomando en cuenta los objetivos que se pretenden alcanzar se decidió proceder tomando en cuenta cuatro fases:

Fase 1: Fase de labor administrativa y aplicación de los cuestionarios. Una vez aprobado la ejecución del proyecto por el respectivo jurado revisor en fecha 02 de Febrero del 2022 con OFICIO N°062 – 2022 – CI/SE-FCEDUC–UNAP se procedió con solicitar autorización para implementar los dos instrumentos de investigación a las unidades de investigación. Los cuestionarios con escalamiento Likert (Cuestionario de Deninson Organizacional Culture Survey y Cuestionario de Motivación en el Trabajo) se



implementaron a través de la herramienta Drive de Google, se generó un grupo de WhatsApp con el propósito de compartir el link de los cuestionarios y los docentes completaron los dos documentos en una fecha establecida en coordinación con el director y docentes.

Fase 2: Fase de procesamiento de la información. Una vez recogida la información, se procedió a procesar la información a través de SPSS versión 26, para ello se ha formulado base de datos en Excel.

Fase 3: Fase de análisis de resultados estadísticos: Una vez obtenida los resultados se organizado en la base de datos de SPSS se seleccionó los estadígrafos paramétricas y no paramétricas, se ha realizado, una vez comprobada el nivel significatividad o p valor, seguidamente se determina el estadístico para procesarlo.

Fase 4: Conclusiones y recomendaciones: Finalizada la etapa de análisis de los datos, se procede a realizar las conclusiones, así mismo, se realizan recomendaciones a la institución intervenida sobre diferentes aspectos observados durante el desarrollo del presente trabajo investigativo. Es así entonces, que con las recomendaciones sugeridas se pretende fortalecer la cultura organizacional en la institución educativa y por ende la motivación laboral de los docentes.

3.7. VARIABLES

Tabla 2

Sistema de variables.

VARIABLES	DIMENSIONES	ESCALA	INSTRUMENTO
Cultura organizacional	Implicación		
	Consistencia		
	Adaptabilidad	Completamente en desacuerdo En desacuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo. De acuerdo Totalmente de acuerdo	Cuestionario
	Misión		
Motivación laboral	Regulación introyectada		
	Desmotivación	Totalmente de acuerdo De acuerdo Levemente de acuerdo Ni de acuerdo ni en desacuerdo	
	Regulación externa		
	Regulación identificada	Levemente de acuerdo En desacuerdo Totalmente en desacuerdo	Cuestionario
	Motivación intrínseca		

3.8. ANALISIS DE LOS RESULTADOS

El proceso de análisis de resultado se inició a partir de la base de datos organizados en el software Estadístico IBM-SPSS versión 26.0, con el cual se elaboraron las tablas de contingencia a nivel descriptivo de ambas variables así mismo para la prueba de hipótesis se utilizó el estadígrafo Rho de Spearman donde los resultados arrojaron que el P – valor



está por debajo del nivel de significancia es decir se acepta la hipótesis alterna rechazándose la hipótesis nula además para determinar el coeficiente de correlación se decidió por Rho de Spearman porque ambas variables son ordinales. Finalmente los resultados de la prueba estadística confirmaron que si existe relación entre cultura organizacional y motivación laboral en los docentes en el nivel perfecto y directo.



CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

El capítulo presenta los resultados de la investigación tomando en cuenta el objetivo general y los dos objetivos específicos, para efectos de una presentación que permita al lector ubicarse y comprender, iniciaremos con el objetivo que nos ha permitido identificar el nivel de cultura organizacional luego presentamos los resultados del objetivo identificamos el nivel de la motivación laboral, finalmente el objetivo general que es de determinar el nivel de relación entre las dos variables.

Para la recolección de los datos cuantitativo se utilizó dos cuestionarios uno para medir la variable cultura organizacional y el otro para medir la variable motivación laboral. Para reportar los resultados de la medición de ambas variables se agrupó los ítems, (60) y (19) respectivamente, se utilizó la siguiente escala: Regular, bueno y Excelente para la variable cultura organizacional y bajo, medio, y alto para la variable motivación laboral.

4.1.1. Resultados de la cultura organizacional en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave.

La variable cultura organizacional está constituido por cuatro dimensiones: Implicación, consistencia, adaptabilidad y misión, estructurado en 60 ítems.

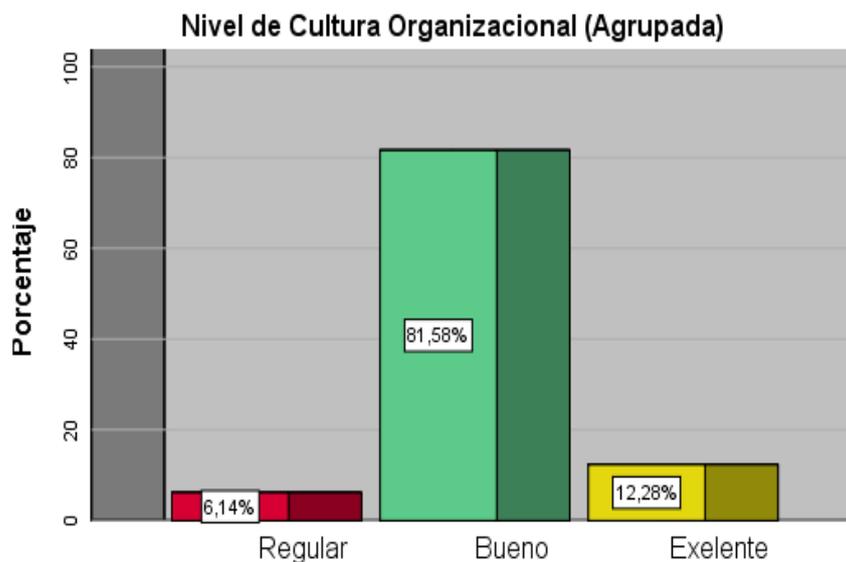
A continuación, presentamos los resultados en cuadros y figuras:

Tabla 3

Nivel de Cultura Organizacional Según la Percepción de los Docentes.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Regular	7	6,1
Bueno	93	81,6
Excelente	14	12,3
Total	114	100,0

Figura 1



El cuadro y figura que antecede presenta el resumen de los resultados obtenidos respecto al nivel de cultura organizacional que existe en la IES Nuestra señora del Carmen según la percepción de los 114 docentes que fueron encuestados como parte de la investigación. Se advierte que el 81. 58% de docentes percibe un buen nivel de cultura organizacional es decir que los cimientos del sistema gerencial en la IES objeto de la investigación es sostenida donde los valores, tradiciones, y objetivos institucionales generan un buena cultura organizacional (Chiavenato, 2009). Por otro lado un 6.1% perciben un nivel de cultura organizacional bajo.

4.1.2. Resultados de la motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Estatal “Nuestra Señora del Carmen” del distrito de Ilave.

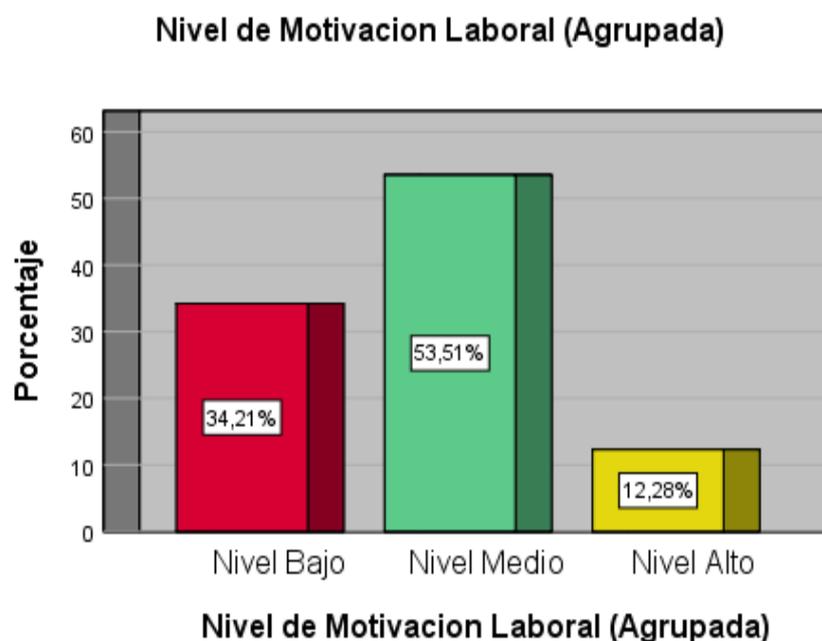
La variable motivación laboral está constituida por 5 dimensiones: Regulación introyectada, desmotivación, regulación externa, regulación identificada y motivación intrínseca. El recojo de datos en esta variable se desarrolló a través del cuestionario organizado en 19 ítems. A continuación, presentamos los resultados.

Tabla 4

Nivel de Motivación Laboral según la percepción de los docentes

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	39	34,2
Medio	61	53,5
Alto	14	12,3
Total	114	100,0

Figura 02

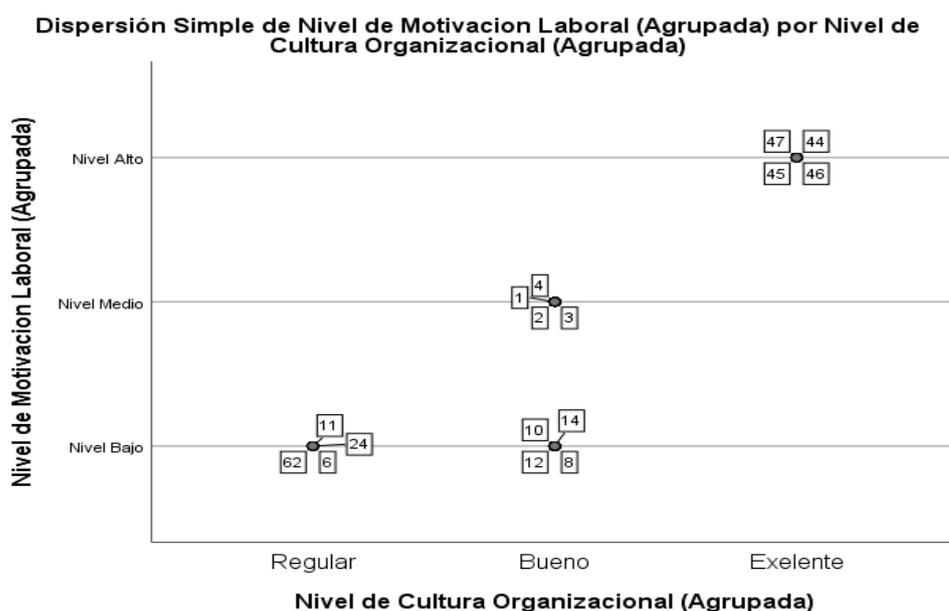


El cuadro y figura que anteceden representan el resumen de los resultados obtenidos en relación al nivel de motivación laboral en los docentes de la IES Nuestra señora del Carmen, los resultados expresan que de los 114 docentes 61 docentes que representan el 53,51% están medianamente motivados donde el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al docente a lograr un objetivo es bueno. Es decir, los docentes se sienten impulsados de satisfacer las necesidades que se haya presente en la autorrealización mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales que vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada por la institución (Peña & Villón, 2018). Sin embargo existe un grueso de docentes 34.21% que expresan su motivación en el nivel bajo.

4.1.3. Prueba de hipótesis.

4.1.3.1. Diagrama de dispersión.

Figura 3





El diagrama de dispersión expresa que a mejor cultura organizacional mejora la motivación laboral de los docentes en la IES Nuestra señora del Carmen, es decir que existe relación entre las dos variables.

4.1.3.2. Cálculo del coeficiente de correlación.

Considerando que ambas variables son de escala ordinal, la prueba de hipótesis se realiza a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizando el paquete estadístico SPSS, los que se expresan en el siguiente cuadro:

Tabla 5

Nivel de Relación entre Cultura Organizacional y Motivación Laboral

		Nivel de Cultura Organizacional	Nivel de Motivación Laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,677**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	114	114
	Coefficiente de correlación	,677**	1,000
Nivel de Motivación Laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	114	114

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

Tabla 6

Tabla de coeficiente y grado de correlación

Coefficiente de Correlación	Grado de Correlación
0	Nula
$> 0 - < 0.2$	Muy débil
$\geq 0.2 - < 0.4$	Débil
$\geq 0.4 - < 0.6$	Moderada
$\geq 0.6 - < 0.8$	Fuerte
$\geq 0.8 - < 1$	Muy Fuerte
1	Perfecta

Tabla 7

Tabla de sentido de correlación

Coefficiente de Correlación	Sentido de la Correlación
+	Directa
-	Inversa

Tomando en cuenta el coeficiente de correlación según Rho de Spearman que es de (1,000000) y tomando en cuenta el grado de correlación se concluye que *es perfecta y directa*.

4.1.3.3. Significatividad de la correlación.

X= Nivel de Cultura Organizacional

Y= Nivel de Motivación Laboral

H_i= La correlación entre cultura organizacional y motivación laboral no es significativa

H_o= La correlación entre cultura organizacional y motivación laboral es significativa.



Nivel de significancia $\alpha = 0.01$ (1%)

Intervalo de confianza $(1-\alpha) = 0.99$ (99%)

P-valor = 1,3696E-16 = 0,00000000000000001369

El p-valor está muy por debajo del α , significa que la correlación si es significativa.

Se acepta la H_1 y se rechaza la H_0

A mayor nivel de cultura organizacional mejor motivación laboral

Nivel de significancia(α): Es el máximo error que estaremos dispuestos a tolerar. $\alpha = 0.01$ (1%)

Intervalo de confianza $(1-\alpha)$: El intervalo de confianza es del 0.99

4.1.4. Conclusión.

Considerando que en la tabla referente a la correlación entre cultura organizacional y motivación laboral se obtiene P-valor igual a 0,00000000000000001369 por debajo de ($\alpha = 0.01$). Además el coeficiente de correlación Rho de Spearman entre ambas variables es igual a 1 lo que permite señalar que existe *correlación perfecta y directa* entre las variables.

Decisión Estadística:

El valor de significancia es **P-valor = 0,00000000000000001369**, muestra que es menor al máximo error dispuesto a tolerar $\alpha = 0.01$. En suma estos datos nos permiten señalar que la relación entre ambas variables es estadísticamente significativa en consecuencia se rechaza la hipótesis nula H_0 y se acepta la hipótesis alterna H_1 .

4.2. DISCUSION.

Los resultados de la presente investigación cuyo propósito fue establecer el nivel de correlación entre cultura organización y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa Secundaria Nuestra señora del Carmen del distrito de Ilave evidencia los siguientes resultados comparados con otras investigaciones.



Respecto a la hipótesis general tal como lo señala (La Cocotera, 2021) quien demostró la existencia de relación entre cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de Lima Metropolitana y Callao, considerando los planteamientos teóricos del modelo planteado por el Dr. Daniel Denison, ex profesor de la Escuela de Negocios de la Universidad del Este de Michigan, y actualmente profesor de Desarrollo Organizativo en el IMD (Instituto Internacional del Desarrollo de Gestión en Lausana-Suiza).

Respecto a las hipótesis específicas señaladas en la presente investigación se confirma que existe un buen clima organizacional según la percepción de los docentes de la Institución educativa secundaria Nuestra Señora del Carmen. Así mismo se confirma la hipótesis específica respecto a la existencia de un nivel medio en la motivación laboral de los docentes. Por otro lado en esta misma orientación (Becerra & Cánova 2018) sostienen que la cultura organizacional sí es un factor de influencia en la motivación de los trabajadores, debido a que existen variables propias de la cultura, tales como la tendencia a la cooperación, las relaciones interpersonales y el sentido de estima, que influyen positiva o negativamente en la motivación de los trabajadores. Así mismo la investigación que respalda los resultados de nuestra investigación es de (Nina & Mamani, 2020) quien sostiene que la cultura organizacional en la empresa objeto de investigación se encuentra en el nivel medio y esta variable se relaciona con otras dimensiones tales como la regulación introyectada, desmotivación, regulación externa, regulación identificada.

Los resultados de la investigación dirigida por (Coaquira, 2016) también respaldan nuestros resultados específicos señalando que los docentes de la Escuela Profesional de Educación Secundaria poseen Cultura Organizacional y motivación laboral en el nivel medio.



V. CONCLUSIONES

PRIMERO: A la luz del propósito que abriga la presente investigación que es la de establecer el nivel relación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral se concluye que existe una relación perfecta directa entre ambas variables esta conclusión se sustenta en la prueba estadística Rho de Spearman que es igual a 0,677. Lo que significa que a mejor Cultura Organizacional se tendrá mayor Motivación Laboral y viceversa.

SEGUNDO: De acuerdo a los resultados obtenidos respecto al nivel de cultura organizacional que existe en la IES Nuestra señora del Carmen según la percepción de los 114 docentes que fueron encuestados como parte de la investigación. Se advierte que el 81. 58% de docentes percibe un buen nivel de cultura organizacional, estos resultados nos permiten concluir que la institución educativa objeto de la investigación goza de un buen nivel de cultura organizacional es decir que los cimientos del sistema gerencial en la IES objeto de la investigación es sostenida donde los valores, tradiciones, y objetivos institucionales generan una buena cultura organizacional (Chiavenato, 2009).

TERCERO: La motivación laboral en los docentes de la IES Nuestra señora del Carmen se ubican en el nivel medio conclusión que se sostiene en base a los resultados donde se expresan que de los 114 docentes 61 docentes que representan el 53,51% están medianamente motivados esto demuestra que el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al docente a lograr un objetivo es bueno. Es decir, los docentes se sienten impulsados de satisfacer las necesidades que se haya presente en la autorrealización mejores condiciones laborales y satisfacción



de necesidades personales que vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada por la institución (Peña & Villón, 2018).



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO: Se sugiere a los directivos de la Institución Educativa Nuestra señora del Carmen realizar periódicamente evaluaciones que ayude al personal a identificar los factores débiles que existan en el colegio, con la finalidad de fortalecer la cultura organizacional.

SEGUNDO: Se sugiere a los directivos y personal de apoyo de la institución educativa que cada encargado de área, practique la empatía con sus subordinados y brinde elogios de felicitaciones ante el buen desempeño del personal docente, de esa manera ellos sentirán el reconocimiento de su esfuerzo diario.

TERCERO: Se sugiere a la Institución Educativa poner énfasis en la participación de los trabajadores administrativos, personal docente dentro del colegio y para ello implementar actividades de convivencia y trabajo en equipo.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, F. (2012). El Proyecto De Investigación: Introducción a la metodología científica. In Editorial Episteme (Ed.), *El Proyecto De Investigación* (6° Edicion, Issue July 2012). <https://doi.org/10.29327/527957>
- Arnold, J., & Randall, R. (2012). Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Pearson Ed, Vol. 53, Issue 9).
- Becerra Alvarado, M. A., & Cánova Espinoza, F. A. (2018). La cultura organizacional como factor influyente en la motivación laboral en los colaboradores de las sucursales de Miraflores de la cadena de hoteles Casa Andina, Lima, 2017. *Repositorio de La Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC)*, 1–90.
- Bonavia, T., Prado Gasco, V. J., & Barberá Tomás, D. (2010). Adaptación al español del instrumento sobre cultura organizacional de Denison. *SUMMA Psicológica UST*, 7(1), 15–31.
<file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/iebenavides,+Articulo+4.pdf>
- Centy Valdivia, J. C., & Ortega Flores, M. C. (2018). *MOTIVACIÓN LABORAL Y CLIMA ORGANIZACIONAL EN PERSONAL DE ENFERMERÍA DE CENTRO QUIRÚRGICO DEL H.R. JULIO PINTO MANRIQUE PNP. AREQUIPA – 2017.* UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional: La dinamica del exito en las organizaciones* (S. A. de C. V. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES (ed.); Jesús Mare, Vol. 59).
https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organ



zacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf

- Coaquira, F. (2016). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la escuela profesional de educación secundaria UNA - Puno 2014 [UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO]. In *Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional del Altiplano*.
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9408/Rosa_Enriquez_Yuca.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cújar Vertel, A. del C., Ramos Paternina, C. D., Hernández Riaño, H. E., & López Pereira, J. M. (2013). Cultura organizacional: evolución en la medición. *Estudios Gerenciales*, 29(128), 350–355. <https://doi.org/10.1016/j.estger.2013.09.009>
- Eyzaguirre Cayllahua, J. F., Valdiviezo Cruz, M. I., & Redolfo Licas, S. (2020). Cultura organizacional y motivación laboral en empresas del rubro de ferretería en el distrito de Ayacucho, 2019 [Universidad Peruana Union]. In *Universidad Peruana Union*. <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/926>
- Gagné, M. (2018). From Strategy to Action: Transforming Organizational Goals into Organizational Behavior. *International Journal of Management Reviews*, 20, S83–S104. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12159>
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., van den Broeck, A., Aspel, A. K., Bellerose, J., Benabou, C., Chemolli, E., Güntert, S. T., Halvari, H., Indiyastuti, D. L., Johnson, P. A., Molstad, M. H., Naudin, M., Ndao, A., Olafsen, A. H., Roussel, P., Wang, Z., & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>



- Gastañaduy, K. G. (2013). Motivación intrínseca, extrínseca y bienestar psicológico en trabajadores remunerados y voluntarios [Pontificia Universidad Católica del Perú]. In *Pontificia Universidad Católica del Perú*.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5012/GASTANADUY_FIESTAS_KARLA_MOTIVACION_VOLUNTARIOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez, M. (2013). *La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva [tesis de postgrado, Universidad Militar Nueva Granada]* [Melissa Gutiérrez Fierro Universidad Militar Nueva Granada Facultad de Ciencias Económicas Postgrado, Alta Gerencia].
<https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/10669/GutierrezFierroMelissa2013.pdf?sequence=1>
- Hernandez Sampieri, R., Fernandez Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION* (Miguel Ángel Toledo Castellanos (ed.); Sexta edic). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kerlinger, F., & Howard, L. (2002). Investigación del comportamiento. In McGRAW-HILL (Ed.), *Google Libros* (Cuarta Edi).
<http://books.google.com.mx/books?id=6Y3gOwAACAAJ>
- La Cocotera, J. A. (2021). *Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de una institución pública de Lima* (Editorial).
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/612/1/LaCotera.pdf>
- Martínez Lafitte, R. (2021). Cultura organizacional y motivación laboral en el sistema de investigación, desarrollo e innovación del Ejército (SIDIE), 2021. In *Tesis* (Vol.



1). <http://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/3202>

Nina Cornejo, A. E., & Mamani Mendoza, S. M. (2020). RELACIÓN ENTRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA MOTIVACIÓN LABORAL DEL PERSONAL DE LA EMPRESA AID INGENIEROS S.A.C. – AREQUIPA, 2020. In *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3452/MDciimoj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Padron, J. (2014). *Estilos de pensamiento y enfoques epistemológicos*. Revista Scientific. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.22714.08642>

Peña, H., & Villón, S. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177–192.

Rodríguez, J. (2003). PARADIGMAS, ENFOQUE Y METODOS EN LA INVESTIGACION EDUCATIVA. In *Investigación educativa* (Vol. 7, p. 23 39). <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8177/7130>

0



ANEXOS



Anexo A

Instrumentos de recolección de datos:

**CUESTIONARIO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA INSTITUCION
EDUCATIVA SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEL DISTRITO DE ILAVE
2021**

Estimado colega, a continuación, le presentamos una serie de opiniones a las cuales le agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde en las escalas no hay respuestas buenas ni malas ya que son opiniones. Las respuestas van desde, 1= completamente en desacuerdo, hasta 5= completamente de acuerdo.

ITEMS	1	2	3	4	5
01 La mayoría de los miembros de este grupo están muy comprometidos con su trabajo.					
02 Las decisiones con frecuencia se toman en el nivel que dispone de la mejor información.					
03 La información se comparte ampliamente y se puede conseguir la información que se necesita.					
04 Cada colega docente cree que puede tener un impacto positivo en el grupo.					
05 La planificación de nuestro trabajo es continua e implica a toda la comunidad educativa en algún grado.					
06 Se fomenta activamente la cooperación entre los diferentes colegas docentes de esta organización educativa.					
07 Trabajar en esta institución educativa es como formar parte de un equipo					
08 Acostumbramos a realizar las tareas en equipo, en vez de descargar el peso en la dirección de la Institución educativa					
09 Los grupos y no los individuos son los principales pilares de esta organización educativa.					
10 El trabajo se organiza de modo que cada colega entiende la relación entre su trabajo y los objetivos de la organización educativa					
11 La autoridad se delega de modo que los colegas puedan actuar por sí mismas.					
12 Las capacidades de los futuros líderes en la organización se mejoran constantemente.					
13 La organización educativa invierte continuamente en el desarrollo de las capacidades de sus miembros.					
14 La capacidad de los colegas es vista como una fuente importante de ventaja competitiva					
15 A menudo surgen problemas porque no disponemos de las habilidades necesarias para hacer el trabajo					
16 Los líderes y directores practican lo que pregonan.					
17 Existe un estilo de dirección característico con un conjunto de prácticas distintivas					
18 Existe un conjunto de valores claro y consistente que rige la forma en que nos conducimos					
19 Ignorar los valores esenciales de esta organización te ocasionará problemas					
20 Existe un código ético que guía nuestro comportamiento y nos ayuda a distinguir lo correcto					
21 Cuando existen desacuerdos, trabajamos intensamente para encontrar soluciones donde todos ganen					
22 Este grupo tiene una cultura organizacional «fuerte»					
23 Nos resulta fácil lograr el consenso, aun en temas difíciles					
24 A menudo tenemos dificultades para alcanzar acuerdos en temas clave*					
25 Existe un claro acuerdo acerca de la forma correcta e incorrecta de hacer las cosas					
26 Nuestra manera de trabajar es consistente y predecible					
27 Los colegas docentes de la organización educativa tienen una perspectiva común.					



28	Es sencillo coordinar proyectos entre los diferentes colegas de esta organización					
29	Trabajar con otro colega de esta organización educativa es como trabajar con alguien de otra organización*					
30	Existe una buena alineación de objetivos entre los diferentes niveles jerárquicos					
31	La forma que tenemos de hacer las cosas es flexible y fácil de cambiar					
32	Respondemos bien a los cambios del entorno					
33	Adoptamos de continuo nuevas y mejores formas de hacer las cosas					
34	Los intentos de realizar cambios suelen encontrar resistencias.					
35	Los diferentes grupos de esta organización cooperan a menudo para introducir cambios					
36	Los comentarios y recomendaciones de nuestros estudiantes y padres de familia conducen a menudo a introducir cambios					
37	La información sobre nuestros estudiantes y padres de familia influye en nuestras decisiones					
38	Todos tenemos una comprensión profunda de los deseos y necesidades de nuestro entorno					
39	Nuestras decisiones ignoran con frecuencia los intereses de los estudiantes y padres de familia					
40	Fomentamos el contacto directo de nuestros colegas con los estudiantes y padres de familia					
41	Consideramos el fracaso como una oportunidad para aprender y mejorar					
42	Tomar riesgos e innovar son fomentados y recompensados					
43	Muchas ideas «se pierden por el camino» *					
44	El aprendizaje es un objetivo importante en nuestro trabajo cotidiano					
45	Nos aseguramos que «la mano derecha sepa lo que está haciendo la izquierda»					
46	Esta organización educativa tiene un proyecto y una orientación a largo plazo					
47	Nuestra estrategia sirve de ejemplo a otras organizaciones educativas					
48	Esta organización tiene una misión clara que le otorga sentido y rumbo a nuestro trabajo					
49	Esta organización educativa tiene una clara estrategia de cara al futuro					
50	La orientación estratégica de esta organización educativa no me resulta clara*					
51	Existe un amplio acuerdo sobre las metas a conseguir					
52	Los líderes y directores fijan metas ambiciosas pero realistas					
53	La Dirección nos conduce hacia los objetivos que tratamos de alcanzar					
54	Comparamos continuamente nuestro progreso con los objetivos fijados					
55	Las personas de esta organización comprenden lo que hay que hacer para tener éxito a largo plazo					
56	Tenemos una visión compartida de cómo será esta organización en el futuro					
57	Los líderes y directores tienen una perspectiva a largo plazo					
58	El pensamiento a corto plazo compromete a menudo nuestra visión a largo plazo*					
59	Nuestra visión genera entusiasmo y motivación entre nosotros					
60	Podemos satisfacer las demandas a corto plazo sin comprometer nuestra visión a largo plazo					



Anexo B

**CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN LABORAL DE LA INSTITUCION EDUCATIVA
SECUNDARIA NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN DEL DISTRITO DE ILAVE 2021**

Estimado colega, a continuación, se muestran proposiciones relacionadas a los motivos por los que Usted se desempeña en su institución educativa. Para cada uno de los 19 enunciados, indique por favor en qué medida la proposición corresponde actualmente a uno de los motivos por los que Usted se encuentra realizando su trabajo. Marque con una (X) la letra de su elección y trate de contestar al enunciado que mejor refleje su punto de vista. No existen respuestas correctas ni incorrectas.

		1. Totalmente en desacuerdo	2. En desacuerdo	3. Levemente en desacuerdo	4. Ni de acuerdo ni en desacuerdo	5. Levemente de acuerdo	6. De acuerdo	7. Totalmente de acuerdo
¿PORQUÉ PONES O PONDRÍAS MUCHO ESFUERZO EN TU TRABAJO EN GENERAL?								
01	Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
02	Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
03	Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
04	Porque otras personas me van a ofrecer más seguridad en el trabajo sólo si pongo el suficiente esfuerzo.							
05	Para evitar que otras personas me critiquen (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
06	Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo.							
07	Para obtener la aprobación de otras personas (por ejemplo: mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.)							
08	Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
09	Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en este trabajo.							
10	Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
11	Porque me arriesgo a perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
12	Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
13	No sé por qué hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
14	Porque otras personas me van a compensar financieramente, sólo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
15	Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en mi trabajo.							
16	Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mí.							
17	Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							
18	No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
19	Porque otras personas me van a respetar más (por ejemplo, mis superiores, los compañeros de trabajo, la familia, los clientes, etc.).							

