

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL
DE HUAMANGA**

ESCUELA DE POSGRADO

**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE
CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**



**Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas
públicas del distrito, Ayacucho - 2022**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN
EDUCACIONAL**

**PRESENTADO POR:
Bach. Maribel Valencia Mendoza**

**ASESOR:
Dr. Luis Lucio Rojas Tello**

Ayacucho - Perú

2023

Dedicatoria

A mi difunto padre Juan Antonio Valencia Huamán, a mi apreciada madre Marcelina Mendoza Salazar, a mis hermanos Nelson, Roger, Percy, Mequias, Wilmer, Carolina y en especial a mi persona favorita Thamara Cataleya Rodríguez Valencia con mucho cariño y amor por haberme apoyado en mi crecimiento profesional.

Ayacucho, 28 de febrero de 2023

Agradecimiento

A la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en especial a la Mención en Gestión Educacional, y a la plana docente, quienes durante los años de estudio fueron mentores de mi formación profesional transmitiendo sus sapiencias.

Al Dr. Luis Lucio Rojas Tello en su condición de asesor, quien me ofreció ayuda incondicional en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A los maestros Dr. Guido Altamirano Pérez Sáez, Dra. Delia Ayala Esquivel y Dr. Urcina Loayza Gómez por brindarme apoyo en la validación de los instrumentos de recolección de datos.

A los educadores de nivel primaria del distrito de Ayacucho de los centros educativos públicos, quienes constantemente colaboraron en la recolección de datos.

A las amistades y conocidos que siempre me alentaron para poder concluir favorablemente el presente estudio.

Índice General

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice General.....	iv
Índice De Tablas.....	viii
Resumen	xi
Abstract.....	xii
Introducción.....	xiii
Capítulo I Planteamiento Del Problema	15
1.1. Identificación y descripción del problema	15
1.2. Formulación de problema.....	17
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas específicos	18
1.3. Objetivos de la investigación	18
1.3.1. Objetivo general	18
1.3.2. Objetivo específico.....	18
1.4. Justificación de la investigación.....	18
1.4.1. Justificación teórica.....	19
1.4.2. Justificación práctica	20
1.4.3. Justificación metodológica.....	20
Capítulo II Marco teórico	21
2.1. Antecedentes	21

2.1.1. A nivel internacional	21
2.1.2. A nivel nacional	21
2.1.3. A nivel local	25
2.2. Bases teóricas	25
2.2.1. Teoría de la cultura organizacional	26
2.2.2. Perspectivas de la cultura	26
2.2.3. Cultura organizacional	28
2.2.4. Motivación laboral	35
2.3. Bases conceptuales	43
Capítulo III Marco Metodológico.....	46
3.1. Sistema de hipótesis	46
3.1.1. Formulación de hipótesis general.....	46
3.1.2. Hipótesis específica.....	46
3.2. Sistema de variables	46
3.3. Operacionalización de variables.....	47
3.4. Tipo y nivel de investigación	48
3.4.1. Tipo de investigación	48
3.4.2. Nivel de investigación.....	48
3.5. Método de investigación	48
3.5.1. Método inductivo	48
3.5.2. Método deductivo.....	49
3.5.3. Método estadístico	49

3.6.	Diseño de investigación	49
3.6.1.	Transeccional correlacional	49
3.7.	Población y muestra	50
3.7.1.	Población.....	50
3.7.2.	Muestra.....	52
3.8.	Técnica de muestreo.....	54
3.9.	Técnicas e instrumentos	54
3.9.1.	Técnicas.....	55
3.9.2.	Instrumentos	56
3.10.	Prueba de validez y confiabilidad de instrumentos.....	57
3.10.1.	Validez.....	57
3.10.2.	Confiabilidad	58
3.11.	Procedimiento y procesamiento de datos	60
3.12.	Aspectos éticos	63
Capítulo IV	Resultados De La Investigación	64
4.1.	Análisis e interpretación de datos.....	64
4.1.1.	Resultados descriptivos	64
4.1.2.	Resultados descriptivos de la variable 2	66
4.1.3.	Resultados inferenciales.....	73
4.2.	Discusión de resultados	78
Conclusiones.....		83
Recomendaciones		84

Referencia Bibliográficas 85

Índice De Tablas

Tabla 1 Población de docentes de nivel primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho -----	51
Tabla 2 Muestra estratificada de docentes de nivel primaria -----	53
Tabla 3 Cultura organizacional en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022-----	64
Tabla 4 Los valores en educadores de nivel primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022 -----	65
Tabla 5: Las creencias en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022-----	65
Tabla 6 Las manifestaciones culturales de educadores de nivel primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022-----	66
Tabla 7 Motivación laboral de profesores de nivel primaria en centros educativos estatales del distrito, Ayacucho-2022-----	67
Tabla 8 Motivación intrínseca de profesores de nivel primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022-----	67
Tabla 9 Motivación extrínseca de docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022-----	68
Tabla 10 Estadígrafo de la Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022 -----	69
Tabla 11 Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del dsitrito, Ayacucho-2022 -----	70
Tabla 12 Cultura organizacional y motivación intrínseca de educadores de nivel primaria en entidades educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022 -----	71

Tabla 13 Cultura organizacional y motivación extrínseca en docentes de nivel primaria en instituciones educativas estatales del distrito, Ayacucho-2022 -----	72
Tabla 14 Prueba de normalidad de cultura organizacional y motivación laboral en profesores de educación primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022 -----	73
Tabla 15 Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en entidades educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022-----	74
Tabla 16 Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022-----	76
Tabla 17 Correlación entre las variables de cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022-----	77

Índice de Anexos

Anexo 1 Matriz de consistencia	89
Anexo 2 Matriz de instrumentos	90
Anexo 3 Instrumentos de la investigación (01).....	93
Anexo 4 Instrumentos de la investigación (02).....	96
Anexo 5 Confiabilidad de los instrumentos	98
Anexo 6 Ficha de validación de expertos.....	100
Anexo 7 Base de datos piloto (01).	106
Anexo 8 Base de datos piloto (02).	107
Anexo 9 Muestra de la investigación.	108
Anexo 10 Solicitudes.	122
Anexo 11 instrumentos.....	132
Anexo 12 Panel fotográfico.....	135

Resumen

El propósito de este estudio fue determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022. Fue de tipo sustantiva-descriptiva, nivel correlacional, diseño transeccional correlacional, método inductivo-deductivo y estadístico; área de estudio fue el distrito de Ayacucho constituida por 12 instituciones públicas y mixtas; la muestra estuvo compuesta por 168 docentes de educación primaria, los datos fueron recolectados a través del cuestionario de encuesta. Los datos se procesaron con el programa SPSS-26, la confiabilidad se realizó con la prueba de Alfa de Cronbach y la validez de los instrumentos se verificó recurriendo al juicio de expertos; se aplicó Tau_b de Kendall para la contrastación de hipótesis con un nivel de confianza del 95% y significancia del 5%. En base a los resultados obtenidos, se concluye que existe una relación significativa de la cultura organizacional con la motivación laboral y la primera dimensión motivación intrínseca, los grados de correlación son muy bajos; de igual forma, la segunda dimensión, motivación extrínseca, no tiene una relación significativa con la cultura organizacional. Los resultados obtenidos demostraron que, existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas estatales del distrito, Ayacucho-2022; resultado que es confirmado por el estadígrafo Tau_b de Kendall es evidente que el valor del coeficiente de correlación es de 0,176, lo que representa una correlación significativa muy baja; también, se aprecia que el nivel de significancia de $p=0,011$ es menor a 0,05. Por lo tanto, se concluye que se acepta la hipótesis general.

PALABRA CLAVE: Cultura organizacional, motivación laboral

Abstract

The purpose of this study was to determine the significant relationship between organizational culture and work motivation in primary education teachers in public educational institutions of the district, Ayacucho-2022. It was substantive-descriptive, correlational level, correlational transactional design, inductive-deductive and statistical method; study area was the district of Ayacucho made up of 12 public and mixed institutions; The sample consisted of 168 primary school teachers, the data was collected through the survey questionnaire. The data was processed with the SPSS-26 program, the reliability was carried out with the Cronbach's Alpha test and the validity of the instruments was verified using expert judgment; Kendall's Tau_b was applied to test hypotheses with a confidence level of 95% and significance of 5%. Based on the results obtained, it is concluded that there is a significant relationship between organizational culture with work motivation and the first intrinsic motivation dimension, the degrees of correlation are very low; Similarly, the second dimension, extrinsic motivation, does not have a significant relationship with organizational culture. The results obtained demonstrated that there is a significant relationship between organizational culture and work motivation in state educational institutions of the district, Ayacucho-2022; A result that is confirmed by Kendall's Tau_b statistician, it is evident that the value of the correlation coefficient is 0.176, which represents a very low significant correlation; Also, it can be seen that the significance level of $p=0.011$ is less than 0.05. Therefore, it is concluded that the general hypothesis is accepted.

KEY WORD: Organizational culture, work motivation

Introducción

En las últimas décadas se ha observado que los cambios económicos, tecnológicos y sociopolíticos alrededor del mundo han transformado la experiencia social en comunidades tecnológicas, generando caos y desorden organizacional en las organizaciones a nivel nacional e internacional como es el caso de países en vías de desarrollo, al mismo tiempo demostrando beneficios de alto relieve para la humanidad, como es el caso de países en potencia mundial, en este aspecto la cultura organizacional en países desarrollados es sustancialmente más sólida e integrador con sus miembro, que “orientan principalmente hacia la identificación de sus características y la incidencia que ésta tiene en el desempeño de la empresa considerando la cultura como los valores y creencias de la organización”.(Byncsa, 2018, p. s/p); hoy en día se pretende que las organizaciones practiquen valores, creencias y principios enmarcados y asentadas de la entidad para que:

La organización cuenta con una cultura organizacional sólida cuando son capaces de exteriorizar éxitos sustentados en su identidad; cuando gozan de reputación y se percibe un arraigo de los valores corporativos. Asimismo, si logran la permanencia de empleados comprometidos, eficientes, motivados e identificados con su desempeño; en fin, si logran aquellos ámbitos laborales en los que se implementa el trabajo en equipo como alternativa estratégica para alcanzar las metas comunes. (Mena, 2019)

En la actualidad en el Perú, en especial en la región de Ayacucho se evidencia la falta de compromiso laboral, carencia de la proactividad, insuficiencia del trabajo en equipo y la desmotivación laboral en los docentes conllevando a la desunión institucional y por ende a la baja calidad educativa en el aprendizaje de los educandos.

Por las razones expuestas, motivó a realizar el presente estudio denominado, Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito,

Ayacucho-2022; las variables de la tesis son cultura organizacional y motivación laboral, que se analizó para correlacionar significativamente entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los educadores de nivel primaria en los centros educativos públicos, distrito de Ayacucho-2022; la investigación se llevó a cabo con el objetivo de contribuir con el conocimiento educativo y las prácticas educativas para mejorar la cultura organizacional y la motivación laboral, superando así los problemas que se presentan en la realidad, porque a veces el “mundo que nos ofrecen los demás no nos satisface, deberemos fabricar nuestro propio mundo estimulante y motivador” (Gide, 1967).

Los fundamentos teóricos de este estudio se enmarcan en los enfoques de las teorías de toma de decisiones de la primera variable y motivación de la segunda e incluyen los fundamentos teóricos de las teorías institucionales y decisión, así como la teoría motivacional de Maslow, la teoría Y de Douglas Mc Gregor y la teoría bifactorial.

El contenido de este estudio consta de cuatro capítulos: el capítulo 1, presenta el planteamiento del problema; se describen y se formulan problemas y objetivos generales como también los específicos. El capítulo 2 presenta el marco teórico, que incluye los antecedentes del estudio, fundamentos teóricos, definiciones de las dos variables como conceptos, elementos y tipos. El capítulo 3 presenta, la metodología y el tipo investigación, diseño, la población y la muestra, las técnicas e instrumentos de recopilación de datos, como también métodos y técnicas para el análisis y procesamiento de datos. Y, por último, el capítulo 4, esta referido a los resultados y discusión de la investigación, seguido de conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, los hallazgos y conclusiones de este estudio ayudarán a implementar medidas para mejorar la cultura organizacional y la motivación laboral en el control de calidad y la buena gestión educativa en cada institución educativa estatal.

Capítulo I

Planteamiento Del Problema

1.1. Identificación y descripción del problema

En estos tiempos la educación es sumamente importante para tener a futuro una ciudad organizada, productiva de calidad, humanista y científica que muchas veces depende de la cultura organizativa de cada sociedad en la actualidad tratar de la cultura organizacional es controversial; ya que, muchos estudiosos lo designan: como un privilegio para la clase alta; como oportunidad de movilidad social; como un derecho de todos los ciudadanos; como una pérdida de tiempo y dinero; como mecanismo de control social, etc. y además se le designa: “Como un tema de actualidad que es abordado por especialistas de diferentes disciplinas (Psicología, Antropología, Filosofía y Sociología, entre otras)”. (Fay, 2016, p. 2). Asimismo, se sabe que la actualidad es la era de la TIC, por eso se afirma que: “No hay sociedad humana, arcaica o moderna que no tenga cultura, pero cada cultura es singular”. (Ulloa, 2019, p. 155). Pues el hombre siempre se ha desarrollado dentro de una sociedad y como consecuencia de esta es que ha observado grandes cambios en la humanidad por lo que:

Impactado con fuerza a todas las esferas de desarrollo del ser humano, afectando no sólo los modos de vida de las personas, sino también las relaciones sociales y el vínculo que establece el individuo con las organizaciones a las que pertenece (Gide, 1967, p. 143).

De esta manera hablar de la cultura organizacional es asumir que “siempre se encuentra la cultura en las culturas, pero ésta no existe sino a través de los modos de vida y tendencias en las que el ser humano se identifica como ente activo de la sociedad” (Ulloa, 2019). Y no solo como ente dinámico sino protagonista que va a trascender de generación a generación y por eso mismo está interesado en “el avance de la cultura organizacional

permite que los integrantes de una organización desarrollen conductas determinadas y establezcan otras” (Ulloa, 2019). Para satisfacer necesidades surgidas de manera innata o estimulada pues “el mundo que nos ofrecen los demás no nos satisface, deberemos fabricar nuestro propio mundo estimulante y motivador” (Gide, 1967). Sin embargo, si háblanos de la cultura organizacional de una entidad estatal pública es referir cómo funciona y como están organizados el director, el subdirector, docentes, estudiantes, administrativos y padres de familia y si están “totalmente comprometida con la misión y la visión de su Matriz y de la Misión de la educación” (Fay, 2016). Del mismo modo, la organización depende circunstancialmente de los agentes que encabezan cada organismo juntamente más el trabajo colaborativo de sus miembros, pero no “exclusivamente de ellas mismas sino de sus superiores jerárquicos y su entorno social y profesional” (Gide, 1967). Para ello cada entidad organizativa motiva e impulsa el desarrollo transcendental del equipo mediante un trabajo colaborativo porque “cada cultura responde a un conjunto de símbolos determinado, mediante el cual establecen sus relaciones y se comunican los individuos del grupo” (Martínez, 2010, p. 20).

Asimismo, la sociedad no es estática sino dinámica se producen cambios en cada etapa de la sociedad; ya que, “la cultura es un marco de referencia compleja constituido por tradiciones, creencias, valores, normas, símbolos y significados compartidos por los miembros de una comunidad” (Busquet, 2015, p. 25-26), y por ende la cultura también cambia a medida que se producen esos cambios como consecuencia de ello es: “Contemplar la cultura como producto de un aprendizaje que se produce en el seno de la propia sociedad” (Martínez, 2010); además, cabe recalcar que el motor emocional es la motivación como Espada (2002), sostiene que:

Si bien cierto que la motivación la debe emplear primero el responsable de la empresa, los subordinados deben ser conscientes que ellos también deben motivar al

jefe. La motivación es un factor que se realimenta con la aportación de todos. No va en una sola dirección, la motivación a los demás exclusivamente es una carga que se hace difícil e insoportable, en cambio cuando la das y la recibes divides por la mitad tu obligación y tu desgaste energético y la comparten los demás, igual que el afecto o la empatía es cosa de dos y debe compartirse (p.3).

Por lo tanto, la cultura organizacional y la motivación laboral son muy importantes porque ayudan a formar y organizar a los docentes de todos los niveles para mejorar la convivencia y la organización en las entidades educativas, en este caso el estudio abarcará en la zona de Ayacucho y en especial en los docentes de nivel primaria del distrito de Ayacucho; pues se evidencia en la actualidad falta de compromiso laboral, carencia de la proactividad, insuficiencia del trabajo en equipo y la desmotivación laboral en los docentes conllevando a la desintegración institucional y por ende a la baja calidad educativa en el aprendizaje de los educandos, pero sabemos teóricamente que el docente cumple funciones como compartir su entendimiento y su forma de ser, de transmitir valores y de inspiran a ser mejor.

Además, facilitar el aprendizaje al estudiante para potenciar sus habilidades y así completar la formación de los futuros estudiantes y por tal motivo es sumamente importante realizar este estudio con el objetivo de correlacionar entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de nivel primaria, que servirá como referencia para docentes, padres de familia y agentes educativas del Ministerio de Educación del Perú, DREA, UGELH y otras, contribuyendo así a mejorar el statu quo sobre cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de nivel primaria.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022?

1.2.2. Problemas específicos

a) ¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022?

b) ¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022.

1.3.2. Objetivo específico

Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

1.4. Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica en:

1.4.1. Justificación teórica

El propósito de este estudio es contribuir de manera reflexiva y crítica al mejoramiento de la cultura organizacional de los administradores, personal jerárquico y personal docente de diversas instituciones educativas con el fin de mejorar la calidad de la educación.

Del mismo modo, mediante este trabajo de investigación se dio a conocer el marco teórico que sustenta las variables de estudio.

Asimismo, la cultura organizacional no se restringe a la ideología, la identidad corporativa o a los métodos de dirección; es un fenómeno mucho más abarcador y enriquecedor, en el cual se involucran tanto los públicos internos como los externos, ya que se construye socialmente. El rendimiento que se alcanza a nivel individual o colectivo, así como las opiniones o percepciones que los públicos llegan a poseer con respecto a la organización, solo pueden comprenderse mediante la cultura de la empresa, en la cual subyacen diversas prácticas de producción simbólica. (Mena, 2019, p. 15)

El siguiente autor resume el rol de la organización y cómo funciona, por lo que afirma que “la cultura organizacional juega un papel importante para mediar y contribuir al liderazgo y compromiso organizacional con la implementación del sistema de aseguramiento interno de la calidad en la educación”. (Amtu et al., 2021, p. 133). Así mismo saber cuán importante es la cultura organizativa que tiene un valor corporativo motivacional dentro y fuera de una entidad, por ende “existen personas que su motivación no depende exclusivamente de ellas mismas sino de sus superiores jerárquicos y su entorno social y profesional”, la motivación laboral va mucho más allá de impulsos externos e internos según el siguiente autor:

No va en una sola dirección, la motivación a los demás exclusivamente es una carga que se hace difícil e insoportable, en cambio cuando la das y la recibes divides por la mitad

tu obligación y tu desgaste energético y la comparten los demás, igual que el afecto o la empatía es cosa de dos y debe compartirse. (Espada, 2002, p. 3)

1.4.2. Justificación práctica

El presente trabajo de investigación, con sus resultados obtenidos de seguro contribuirá en la mejora de la cultura organizacional y la motivación laboral en relación a las creencias, valores, manifestaciones culturales, motivaciones internas y externas de los miembros de la entidad educativa encaminados al trabajo en equipo con resultados óptimos en la gestión didáctica-pedagógica, comunitaria, administrativa y organizacional con la finalidad de lograr un óptimo desempeño de las instituciones educativas públicas, promover el desarrollo de estructuras institucionales en el primario y contribuir a mejorar la calidad de la educación.

1.4.3. Justificación metodológica

Este trabajo servirá como referente práctico a nivel comparativo a los conceptos, tipos y elementos de la cultura organizacional y motivación laboral; del mismo modo, contribuirá a la validación de instrumentos contextualizados teniendo en cuenta las variables, dimensiones e indicadores establecidos en la investigación.

De la misma manera, se podrá contar con herramientas y técnicas pertinentes a nuestra realidad en cuestiones relacionadas con la cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de nivel primaria de la jurisdicción de Ayacucho.

Capítulo II

Marco teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

El estudio realizado por Torres (2019), titulado *Influencia de la cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018*, realizado en la Escuela de Postgrado de la Maestría en Gestión Académica de la Universidad César Vallejo; investigación de tipo cualitativo, no experimental con carácter correlacional, se utilizó una encuesta que incluyó a 50 docentes y solo 29 docentes aceptaron realizarla, se concluye que: si existe influencia significativa un 65.9% entre cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de la unidad educativa. “Adolfo H Simmonds”. Del mismo modo, los resultados fueron favorables con 63.60% a favor de la institución dado que los docentes se identifican con la misma porque se sienten comprometidos a cumplir la totalidad de su productividad laboral porque la motivación de los directivos está siempre al pendiente de los docentes y esto es un punto favorable a 36.4% que no se sienten a gusto con el trato recibido.

En el trabajo realizado por Añez (2006) titulado “*Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes universitarios*”, realizado en la Universidad Rafael Belloso Chacín, fue no experimental descriptivo, de campo, ex post facto, utilizando dos instrumentos, con tipo Likert, muestra de 87 docentes, concluye que: los resultados demostraron la existencia de una relación estrecha entre los elementos y características de la cultura organizacional y los factores motivacionales.

2.1.2. A nivel nacional

En el estudio realizado por Revilla y Caballero (2022) titulado “*Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad*

Nacional Toribio Rodríguez de la Mendoza de Amazonas-Perú”, realizado en la Facultad de Negocios de la Universidad Privada del Norte; se utilizó las técnicas de la observación directa, el registro fotográfico y la encuesta. Tuvo una población de 130 docentes nombrados que laboraban según planilla-2018; de los cuales, 99 docentes se encuentran laborando de manera permanente en la UNTRM; la muestra aleatoria simple corresponde a 73 docentes. Concluyendo la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de la UNTRM que posee una relación positiva, con un grado de aceptación y mejora en la organización, también se observa que la cultura organizacional y satisfacción laboral es débil en su organización, debido a la carencia de relaciones interpersonales, valores institucionales, remuneraciones salariales bajos que debe ser mejorado con aplicación de propuestas viables.

El trabajo realizado por Martínez (2021) titulado Cultura organizacional y motivación laboral en el sistema de investigación, desarrollo e innovación del Ejército (SIDIE) 2022, realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle en la Escuela de Posgrado, el enfoque de la investigación fue cuantitativo, de tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo conformada por 40 miembros del SIDIE y la muestra fue de tipo censal, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, concluyendo que existe una relación positiva alta entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el Sistema de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ejército del Perú.

En el Programa Académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo se realizó un estudio de Ortiz (2019), sobre la Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N°82072 del Milagro, 2019, este estudio se enmarco dentro de las investigaciones descriptivas, correlacionales y transversales; la técnica utilizada fue la encuesta, el

instrumento fue el cuestionario; fue no probabilística, la muestra de estudio estuvo compuesta por 25 docentes, 11 hombres y 14 mujeres, se concluye que, la motivación laboral y cultura organizacional se relacionan significativamente en la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro-2019; ya que, se obtuvo como resultado que el coeficiente de Correlación de Spearman es de 0.442 con un nivel de significancia de $\rho = 0.027 < 0.05$.

En el estudio realizado por Díaz (2017), titulado Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer. Lima, 2017, realizado en la Universidad César Vallejo de la Escuela de Posgrado, se empleó el método descriptivo correlacional de corte transversal, la muestra estuvo constituida por 146 personas conformado por los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer, la técnica empleada para recolección de datos fue la encuesta; y el instrumento utilizado fue un cuestionario con escalamiento Likert. Concluye que, existe una correlación entre las variables Cultura organizacional y motivación laboral con un rho de Spearman de 0.635, lo que implica que tiene una correlación positiva moderada de 63,5% estableciéndose una correlación directa, dicha correlación es significativa porque el p valor tiene 0.000 el cual es menor que el 0.01, el cual indica que hay una correlación directa moderada y significativa por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

En la tesis realizado por Carrasco y Carrasco (2017) titulado Percepción de la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de una Institución Educativa Estatal, Chocope 2017, realizado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, el diseño fue correlacional, la población de estudio incluye a 35 docentes de la I.E.P. Se administraron dos cuestionarios a 35 docentes utilizando un diseño correlacional; se concluye que, la cultura organizacional con la motivación laboral de los docentes de una

Institución Educativa Estatal de Trujillo, mediante el indicador de correlación de Spearman de 0,809 para $p < 0,001$, y se consideró altamente significativa.

En la investigación realizada por Sánchez (2017), titulado Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en empleados de Instituciones de Educación Superior del sur de Sonora, realizado en el Instituto Tecnológico de Sonora, tipo cuantitativa, con diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal; se realizó una traducción y adaptación propia del instrumento Organizational culture assessment instrument para cultura organizacional, mientras que en el caso de motivación laboral el instrumento Manifest Needs Questionnaire. Con base de 309 empleados en la muestra de seis Instituciones; se encontró una relación positiva y significativa entre los tipos tanto de cultura organizacional como motivación de los empleados en Instituciones de Educación Superior del sur de Sonora a través de la correlación de Pearson; concluyó que, existe una asociación positiva y significativa entre los tipos tanto de cultura organizacional como motivación de los empleados en Instituciones de Educación Superior del sur de Sonora, ello mediante una correlación de Pearson.

En un estudio realizado por Ruiz (2014), titulado Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos 2013, realizado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; el estudio realizado fue de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de nivel correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 70 docentes de la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos y la muestra fue censal. Se empleó como técnica de recopilación de datos la encuesta y como instrumento dos cuestionarios; los resultados de la investigación demuestran que existe relación positiva ($r=0,656$) y significativa ($p=0,000$) en el nivel de correlación moderada entre motivación

docente y cultura organizacional, en la Institución Educativa Ariosto Matellini Espinoza de Chorrillos, 2013.

2.1.3. A nivel local

En el trabajo de investigación realizado por Poma y Evanán (2021), titulado Cultura organizacional y gestión del cambio en instituciones educativas, Ayacucho 2020, realizado en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; fue de tipo sustantivo-descriptivo, nivel correlacional, diseño no experimental, transeccional y correlacional-causal, método hipotético-deductivo y estadístico; la muestra estuvo compuesta por 48 directivos y docentes. Se utilizó la técnica de la encuesta, cuyo instrumento fue un cuestionario de encuesta. Los datos se procesaron con SPSS-25 y se utilizó Tau b de Kendall para probar la hipótesis. La conclusión es que el nivel de cultura organizacional es regular, el nivel de gestión del cambio es bajo o muy bajo, existe relación directa y significativa entre la cultura organizacional y sus dimensiones con la gestión del cambio.

En la investigación realizado por Solier (2018), titulada Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Caverro Bendezú” del distrito de Huanta. Ayacucho – 2018, realizado en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo; el diseño fue descriptivo correlacional en una muestra de 30 muestreados por censo (100% de la población) con un cuestionario como medio de recolección de datos; permitió concluir que: existe una relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral. El resultado lo confirma a través de la prueba estadística de Tau_b de Kendall, que muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,489, lo que refleja la baja correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es de $0,001 < 0.05$. = 0,489; $p = 0.001 < 0.05$).

2.2. Bases teóricas

Los fundamentos teóricos de este trabajo de investigación se realizaron a través de una descripción aproximada de la cultura organizacional y motivación laboral, con la finalidad de mejorar la investigación y profundizar su complejidad.

2.2.1. Teoría de la cultura organizacional

Teoría institucional y toma de decisiones. Es importante revisar la línea del neoinstitucionalismo en el proceso de la toma de decisiones para de esta manera sustentar el estudio porque se sabe que la organización se basa en tomar buenas decisiones por el bien de la entidad y por ello “las organizaciones desarrollan características son el factor más importante por considerar para entender el comportamiento de los actores organizacionales” (Gámez, 2012, p. 114). Entonces este modelo no implica un nuevo paradigma frente al modelo racional clásico más bien: “Introduce nuevos elementos, tales como el reconocimiento de que las organizaciones operen con escasos recursos en la toma de decisiones” (Gámez, 2012).

Rodríguez y Van (2005, p. 6) afirman que “en la gestión política, institucional o comunitaria, se aprende cómo tomar decisiones, pero no qué decisiones hay que tomar. La decisión es normalmente negociación. Negocia bien quien se prepara bien, quien negocia cuando todo parece ir bien, quien no se decide en la primera ronda de negociaciones y quién una vez decidido qué quiere salta rápidamente a la posición deseada y desde ahí hace pocas concesiones”.

2.2.2. Perspectivas de la cultura

De manera que la cultura tiene su propia posición pues es considerado como humanístico y antropológico entonces: “Reside en que las personas, a través de los grupos formales o informales desarrollan en las empresas un conjunto de signos, símbolos, hábitos, costumbre y valores que guían la vida institucional”.(Páramo, 2011, p. 10)

Por tanto, por tratarse de una nueva forma de pensar, la cultura organizacional se estudia desde diferentes ángulos y se expresa desde diferentes vertientes como la evolución, la difusión, la función, la estructura y el marxismo.

Evolucionista. La cultura a evolucionada a lo largo del tiempo desde tiempos muy remotos hasta la actualidad por ende se: “Concibe la cultura como heredera de la idea de progreso emanada de la ilustración, donde el sentido evolucionista conlleva la creencia de un progreso universal e ilimitado del hombre”. (Páramo, 2011). Por ello no es casual sino se debe a todo un proceso dinámico de la civilización humana por conquistar una sociedad más humanizada.

Marxista. Según la vertiente marxista refiere a una sociedad más equitativa o igualitaria para todos los miembros de la organización fue estudiada por: “Marx (1977), explicó las relaciones existentes entre los medios de producción y por ello concibe la cultura organizacional como corresponde y compatibilidad de las fuerzas productivas, con las relaciones sociales y los modos de producción”. (Páramo, 2011). Es decir, una buena relación por el bien común de los miembros del organismo que busca satisfacer las necesidades de todos sin excluir a nadie.

Psicoanalista. También fue estudiada desde la perspectiva psicoanalista representada por el máximo exponente: “Freud (1917) indica que la cultura es un producto de la domesticación, de la dimensión pulsional del hombre, donde su propósito es promover el tránsito de lo salvaje a lo humano, un segundo hogar”. (Páramo, 2011)

Cognoscitiva o etnográfica. El mundo donde vivimos es cíclico y dinámico nada es estático por ello de generación en generación nos han transmitidos la cultura viva de una civilización a otra entonces: “La cultura como objeto de conocimiento humano, el cual debe ser aprehendido todos los días, razón por la cual la cultura es producto del aprendizaje humano”. (Páramo, 2011). La parte cognoscitiva la civilización humana lo adquiero por la lucha constante de evolucionar el pensamiento racional.

2.2.3. Cultura organizacional

Cultura. A partir de fuentes bibliográficas como artículos científicos y libros consultadas se realizó analíticamente la definición de la cultura y por ello se “señalan como mitos, ritos, historia, hábitos, costumbres y normas que las personas manifiestan en el proceso de interacción social” (Méndez Álvarez, 2019, p. 145), del mismo modo se toma también a la definición como “la cultura como referencia a todos los comportamientos de un grupo social” (Martínez, 2010). Bueno en sí que “dirige la conducta de los miembros de la organización, ya sea a través de guías generales o dándole forma a las interpretaciones de los hechos” (Gámez, 2012) o por medio de la cultura original del quien cimiento la base de la organización pues que “deriva de la filosofía del fundador” (Gámez, 2012). Que es sumamente fundamental e influye en los objetivos, misión y visión de la organización.

En síntesis, “cada cultura responde a un conjunto de símbolos determinado, mediante el cual establecen sus relaciones y se comunican los individuos del grupo” (Martínez, 2010, p. 20)

Organización. En base de las lecturas leídas se define a la organización “como un sistema social que funciona y permanece en el tiempo” (Méndez, 2019). Siguiendo esta misma línea la organización es definida como un “sistema de significados compartidos dentro de una organización, que caracterizan su personalidad conformada por sistemas o patrones de valores, símbolos, rituales, mitos y prácticas que han evolucionado en el tiempo y que dictan como deben comportarse sus miembros” (Reinoso & Uribe, 2009, p. 11) y por ende como “se fortalece cuando las personas orientan su acción al fin común por medio del esfuerzo conjunto y del trabajo individual y colectivo” (Méndez, 2019).

Las definiciones son muy distintas “sin tener en cuenta que la sociedad y la organización son entes sociales diferentes y su dinámica no permite asimilar y aplicar el concepto de la misma forma”. (Méndez, 2019). Entonces la organización se estudia “desde su misión, visión y valores corporativos, es posible observar hacia donde se orienta una

organización, lo que complementando con otros factores observables permiten caracterizar la cultura organizacional presente” (Reinoso & Uribe, 2009).

En suma, por muchas razones implícitas y explícitas “es importante crear políticas y normas que los guíen y les permitan ser parte de su colectividad con características, objetivos y metas en común, y que produzcan cohesión social” (Méndez, 2019)

Cultura organizacional. Para hablar de cultura organizacional se tiene a los diferentes referentes: “académicos y consultores tienen ideas diferentes del concepto en su comprensión, estudio y aplicación a nivel de la organización” (Méndez, 2019). Pues cabe mencionar que “no existe consenso en los conceptos y en consecuencia cada autor, consultor y directivo de la organización tiene su propia versión de la forma como se aplica” (Méndez, 2019). Por ende “cabe mencionar que la cultura de una organización no surge del aire. Una vez establecida, raramente se desvanece” (Gámez, 2012). O se puede afirmar y “determinar las posibles áreas de cambio y favorece el reforzamiento de la identidad” (Fay, 2016), porque de hecho que la cultura organizacional “muchas veces se asocia con la efectividad organizacional es la cultura de la calidad total, que valoran a los clientes, el trabajo en equipo y la mejora constante” (Gámez, 2012). Entonces se pueden realizar las siguientes interrogantes con respecto a su organización “¿qué fuerzas influyen en la creación de una cultura? ¿qué vigoriza y mantiene estas fuerzas una vez que se han establecido” (Gámez, 2012). Así como también “un concepto clave para entender una organización” (Jáuregui y Louffat, 2019, p.40). Ya que se interrelaciona y se “complementa con la costumbre que señala conductas aceptadas y repetidas de manera permanente; los hábitos y las costumbres pueden ser particulares al cargo y a las características de su acción” (Méndez, 2019). Entonces siguiendo esta misma línea se podría afirmar como un:

Conjunto de valores, presunciones, leyes escritas y no escritas que se van conformando en la actividad de una entidad o colectivo de personas, que son

compartidas, practicadas y transmitidas, logrando influir en todas las acciones de una organización; convirtiéndose en el modo de pensar y actuar de sus integrantes. (Fay, 2016).

La cultura organización es todo un tema, pero lo que se puede afirmar es que tienen peculiaridades “lo que caracteriza principalmente a una cultura organizacional son los valores, las creencias y las manifestaciones culturales” (Ulloa, 2019). Pero es importante enfatizar “la importancia de los valores corporativos, los cuales explican el comportamiento humano en la organización y se manifiestan a través de prácticas organizacionales como mitos, símbolos, rituales, héroes, tejido cultural” (Páramo, 2011). En consecuencia, entender la cultura organizativa como un todo que trabajo día a día a cumplir con la misión y visión de la organización ya que la responsabilidad recae justamente:

En sus colaboradores más cercanos, y en general en el claustro, recae la responsabilidad de construir su cultura organizacional, elemento que se hace extremadamente complejo dada la presencia de profesores que provienen de diferentes dependencias y por tanto portadores de distintas culturas organizacionales (Fay, 2016).

En resumen, se podría aseverar que “Lo que caracteriza principalmente a una cultura organizacional son los valores, las creencias y las manifestaciones culturales, entendidos como elementos constitutivos de la cultura” (Ulloa, 2019, p. 165); así mismo se deduce que:

Desde su misión, visión y valores corporativos, es posible observar hacia donde se orienta una organización, lo que complementando con otros factores observables permiten caracterizar la cultura organizacional presente. La presencia de aspectos formales (expresados en documentos escritos, normas, reglamentos) y de aspectos informales (trato con las personas, relaciones interpersonales, acuerdos internos, actitudes, práctica de valores (Reinoso y Uribe, 2009, p.55).

Elementos de la cultura organizacional. La cultura organizacional se refleja en diversas prácticas, tales como los elementos que la componen:

Valores. Cada organización tiene sus propios valores que lo diferencian de otras que: “Pueden ser detectados en las conductas, afirmaciones y aseveraciones de los empleados, en los estilos de la gerencia, en las políticas empresariales, en las estrategias, en el ambiente” (Páramo, 2011). Esta es su filosofía su razón de ser de la organización siguiendo esta misma línea es: “Un sistema de valores, creencias y actitudes, que guían su comportamiento. El estilo se refiere a la forma en que se hace algo, es una manera de pensar y actuar” (Reinoso & Uribe, 2009). Para la buena relación, comunicación y desarrollo de la corporación se sustenta en principios que se: “Representa la visión social de lo que debe ser y de lo que se entiende como correcto, oportuno y necesario para generar cambios en función del desarrollo” (Mena, 2019)

En resumen, los valores se podrían afirmar que: “Son los ideales que se comparten y aceptan dentro de una sociedad” (Ulloa, 2019, p. 165).

Creencias. Las creencias y tradiciones de una entidad son importante para preservar la filosofía del creador porque “son las maneras como los empleados resuelven cierto tipo de problemas. Crear ambientes de trabajo formal, porque socializan procesos y entran en conflicto cuando se intentan cambiar las formas de hacer las cosas” (Páramo, 2011). En beneficio de la sociedad donde se ubica la entidad; ya que, las creencias y tradiciones hacen que esa organización sea única diferente del resto por sus relatos o historias que “anclan el presente con el pasado y proporcionan explicaciones y legitimidad a las prácticas actuales” (Gámez, 2012), para que de esta manera la entidad perdure en el tiempo.

Asimismo, a las creencias de la organización institucional se podría definir como “una idea que es considerada como una verdad para quien la profesa. Las creencias son ideas

que se crean en la mente, basadas en la interpretación de la realidad. Las creencias más comunes son las convicciones y los prejuicios” (Pérez, 2013, p. 14)

Finalmente, las creencias es una de las dimensiones de esta investigación; por lo tanto, se asevera que: “Las creencias son estructuras de pensamiento, elaboradas y arraigadas a lo largo del aprendizaje, que sirven para expresar la realidad y que preceden a la configuración de los valores organizacionales” (Ulloa, 2019, p. 169)

Toda persona tiene creencias las cuales podrían ser la base para la resistencia al cambio, pues el individuo mostrara las siguientes características:

- No ser capaz de adaptarme (inseguridad personal).
- Perder la zona de confort.
- Perder lo que tengo actualmente, como si no hubiera nada más que lo que tengo ahora.
- Asumir las responsabilidades que me da el uso de mi libertad (sea cual sea: laboral, financiera, civil, social, etc.) (Pérez, 2013, p. 14).

Manifestaciones culturales. Las manifestaciones culturales son las diferentes costumbres, dogmas, creencias, tradiciones, valores y que unen e identifican a un grupo de personas; por lo tanto, “son las expresiones de un sistema cultural. Es donde se ven reflejados los valores y creencias básicas de los miembros de una organización”.(Ulloa, 2019, p. 165)

Por ejemplo, las fiestas, las danzas típicas, las comidas, la música, la lengua y las formas de hablar.

Mitos y ritos. Otra forma de preservar la cultura organizativa es mediante los mitos de la organización que “están asociados con hechos o historia a manera de metáforas creadas a lo largo de la existencia de la empresa por los fundadores, con un significado simbólico, que se materializa por medio del rito” (Páramo, 2011). Que cada integrante cumple o realiza una determinada función durante la práctica organizativa en busca de la calidad organizativa.

Del mismo modo existen momentos o acontecimientos que se deben repetir obligatoriamente para activar a su gente con:

Actividades programadas periódicamente con las cuales los miembros de una organización socializan las prácticas empresariales, porque además de desarrollar sentimientos positivos, se convierten en el vehículo por medio del cual se conducen los valores organizacionales y se consolida una cultura corporativa (Páramo, 2011).

Se organizan mediante: “Secuencias repetidas de actividad que expresen y refuerzan los valores clave de organización, indican que metas tienen mayor importancia, que gente es importante y cual no lo es” (Gámez, 2012). Para seguir con los propósitos, metas de la misión y visión que tiene cierta organización.

Símbolos. Cada organización cuenta con sus propios símbolos que lo identifica del resto de las entidades como si fuera la cara irreconocible de la organización y por tal razón:

Son señales que han servido para explicar, en parte, las razones del éxito de las organizaciones, otorgando sentido y significado a las acciones de las personas: premios, castigos, papel del gerente, palabras, gestos, cuadros u objetos; los cuales pueden ser fácilmente copiados (Páramo, 2011).

No implica imitar realmente ya que siempre conservan su esencia por más reproducciones existentes, no obstante que sean reconocidos solamente por aquellos que tienen una misma cultura. Los símbolos también funcionan muy bien cuando se “comunican a los empleados quien es importante, el grado de igualitarismo deseado por la gerencia de alto nivel y la clase de comportamiento” (Gámez, 2012). Que deben tener para que la organización pueda salir a flote y llegar a ser muy importante dentro de una determinada sociedad.

Héroes. En cada institución educativa existen representantes a quienes admirar, imitar y superar las dificultades para alcanzar las metas establecidas en la misión y visión, continuando así:

Modelos de comportamiento que muchos quieren imitar; son personas que han dejado huellas significativas y positivas que mucha gente acepta y acata debido a la gran importancia que han ganado al interior de la organización, ya sea por su entrega o por su influencia carismática que contribuye a la formación de símbolos” (Páramo, 2011).

Por ello, los héroes de cada entidad son muy importantes en la difusión de la filosofía del fundador.

Lenguaje. Hablar un mismo lenguaje en la institución educativa favorece a su desarrollo y progreso porque de esa manera se alimenta mucho más a la entidad “muchas organizaciones usan el lenguaje como una forma de identificar a los miembros de una subcultura. Al aprender este lenguaje, los miembros evidencian su aceptación de la cultura, y al hacerlo ayudan a preservarla” (Gámez, 2012), y cuidarla como una forma de regeneración de la cultura de la organización.

2.2.4. Motivación laboral

Teorías de motivación

Teoría de motivación de Maslow. Esta teoría sustenta las necesidades que surgen de manera innata e impulsadas por alguna actividad que realiza el sujeto siempre busca satisfacer ese interés por algo y para ello cumple ciertos parámetros fue estudiada por Maslow que “desarrolla su teoría sobre la motivación humana basándose en que el ser humano es un animal necesitado y que solamente alcanza un estado de satisfacción completa durante breves períodos de tiempo” (Santangelo, 2018). Para su mayor explicación Maslow agrupa las necesidades humanas en los siguientes conjuntos de estudio según las necesidades del individuo:

Necesidades fisiológicas: Estas son importantes de satisfacer porque depende de ello la supervivencia del hombre y por tal razón es sumamente esencial satisfacerla a cualquier

modo puesto que “son los más preponderantes de todas las necesidades, es decir que si una persona carece de todo, es muy probable que su mayor motivación sea la de satisfacer las necesidades más básicas (alimento, abrigo, refugio) y que están relacionadas con la supervivencia” (Santangelo, 2018), de la misma manera según Maslow (1991) denomina jerarquía de las necesidades básicas por lo que afirma:

Dos líneas de investigación nos obligan a revisar las nociones habituales de estas necesidades: primero, el desarrollo del concepto de homeostasis y segundo, el hallazgo de que los apetitos (elecciones preferenciales entre los alimentos) son una clara y eficaz indicación de las necesidades reales o carencias del cuerpo (p.21).

Necesidades de seguridad: Estas son satisfechas a partir de la primera necesidad para hacer sentir seguros y confiados de su propio yo y para ello crea o desarrolla la calma, el orden y la seguridad en el transcurso de su vida para de esta manera vivir sin miedo ya que: “una vez satisfechas las necesidades básicas, surgen un nuevo grupo de necesidades que Maslow denomina de seguridad: estabilidad, dependencia, seguridad, protección, ausencia de miedo” (Santangelo, 2018), como también refiere a “organizadores casi exclusivos de la conducta, poniendo todas las necesidades del organismo como un mecanismo en busca de seguridad” (Maslow, 1991, p.26).

Necesidades de estima: Maslow abarco dos tipos de necesidades de estima, una baja y otra alta, “todas las personas de nuestra sociedad (salvo una pocas excepciones patológicas) tienen necesidad o deseo de una valoración generalmente de autorrespeto o de autoestima, y de la estima de otros” (Maslow, 1991, p. 30), está en cuestión de su propio yo de sentir confianza y estabilidad emocional, social y económica de sus acciones frente a otras personas o la sociedad porque “todas las personas tienen necesidades de una valoración generalmente alta de sí mismos, autorrespeto y de la estima de los demás, son las necesidades del ego y de sentirse reconocido dentro del grupo de pertenencia” (Santangelo, 2018).

Sentido de pertenencia y necesidades de amor: Esta necesidad está influenciada por su entorno donde se desarrolla sintiéndose productivo y activo para llevar a cabo acciones en beneficio y reconocimiento de su grupo: “Se resumen en las necesidades de dar y recibir afecto, relacionados con la natural tendencia de los hombres a vivir en sociedad y en relación con sus semejantes, comunicándose y entablando amistad con ellos, siendo parte de un grupo de pertenencia y sentirse aceptando dentro del mismo”. (Santangelo, 2018)

Necesidades de autorrealización: Según Maslow se entiende como el hecho de conseguir logros, metas y sueños personales que hagan que se sienta orgullosa de su propio yo como resultado de la lucha constante por conseguir y hacer realidad sus aspiraciones y metas en síntesis los: “Seres humanos puedan alcanzar y obtener aquellas cosas para las cuales están capacitadas para hacer, se asocia al potencial de las personas”. (Santangelo, 2018)

Teoría bifactorial. Herzberg establece la teoría bifactorial, es decir, un modelo de motivación basado en factores higiénicos y motivacionales, pues el autor considera que:

Este autor considera que la actividad más relevante de un sujeto es el trabajo. Además, afirma que la satisfacción laboral y la insatisfacción laboral son dos productos procedentes de dos tipos de experiencia diferentes. Por lo tanto, Herzberg es el primero que establece que los factores que producen insatisfacción en los trabajadores tienen un origen diferente a los factores que generan satisfacción. Su modelo de motivación se basa en la división de dos grupos de factores principales: los factores higiénicos y los motivacionales. Los factores motivadores están relacionados con el contenido de trabajo en sí mismo como responsabilidad o el reconocimiento, entre otros. Los factores higiénicos se relacionan con el contexto laboral, de los que se puede citar: el clima laboral, el salario o las relaciones con los compañeros (Peña, 2015, p. 18).

Para este autor la motivación laboral en los trabajadores está sustentada mediante los factores motivacionales que están presentes en cualquier momento, pero estas están acompañadas por los factores higiénicos.

Teoría Y de Douglas Mc Gregor.

Muchos estudiosos sobre la teoría de la motivación afirman que se basa en las necesidades primarias o secundarias de Maslow, sin embargo, estos aportes científicos han ido cambiando o se han mantenido a lo largo del tiempo, los conceptos más importantes se refieren al personal y sus funciones en la organización como talento humano, recurso importante para el buen funcionamiento de la entidad.

El estudioso Mc Gregor en su teoría Y afirma los siguientes puntos más importantes (Santangelo, 2018, p. 20):

El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo es tan natural como el juego o el descanso. Al ser humano común no le disgusta trabajar y según circunstancias que puedan controlarse, constituirá una fuente de satisfacción (se hará voluntariamente) o de castigo (tratará de evitarlo).

El control externo y la amenaza del castigo no son los únicos medios de encauzar los esfuerzos de los empleados hacia los objetivos de la organización.

Las personas se comprometen con los objetivos de la empresa por las compensaciones asociadas con ese logro. Las compensaciones más importantes son la satisfacción de necesidades de autorrealización y personalidad.

Perspectivas de la motivación

Perspectiva fisiológica. En esta perspectiva el individuo está motivado solo para satisfacer las necesidades propiamente fisiológicas como hambre, sed, sueño, entre otras y por ello la “basa su fundamento en los aspectos biológicos y como los aspectos fisiológicos del ser humano influyen directamente sobre su conducta (si tiene hambre la persona estará motivada a saciarlo)” (Santangelo, 2018, p. 17).

Estas necesidades abarcan el aspecto interno del individuo para cubrir las necesidades que surgen de manera innata.

Perspectiva conductual. Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas (Ramírez et al., 1967).

Esta visión se refiere al hecho de que el comportamiento es observable a través de las acciones realizadas por el sujeto en una tarea dada por las siguientes razones:

Hace referencia a las motivaciones intrínseca y las extrínsecas: éstas últimas provienen de fuentes externas a la persona como pueden ser las remuneraciones económicas o los halagos por trabajos bien realizados. Las intrínsecas son tendencias psicológicas que motivan a la conducta a realizar algo aun cuando no existan recompensas externas para ello: suelen ser más complejas e imprevisibles (Santangelo, 2018).

Perspectiva cognitiva. A través de esta perspectiva cognitiva, podemos afirmar que el proceso cognitivo que guía al individuo contribuye al crecimiento en su entorno como agente de cambio en el mundo que lo rodea, así:

Está centrada en procesos mentales que conducen a las personas a la acción y se relaciona en el modo en que las personas interpretan el mundo y como el conocimiento las induce a comportarse de determinada manera, siendo el

pensamiento el principal modo en que la cognición conduce a la acción (Santangelo, 2018).

Concepto de la motivación. La motivación constituye materia prima para realizar actividades y acciones dentro de una organización y esta manera su desarrollo principalmente sus relaciones laborales desde su jefe o líder y todos sus miembros porque “prácticamente todo el comportamiento de los seres humanos es motivado” (Gide, 1967) y del mismo modo “la motivación está directamente relacionada con las necesidades humanas” (Gide, 1967), con ello también puedo afirmar que: “La motivación dentro las organizaciones es un factor sumamente relevante para el cumplimiento de los objetivos” (Vásquez et al., 2018), dicho todo lo anterior se defina la motivación (Gide, 1967) como “un motor que llevamos en nuestro mundo emocional y que nos impulsa para conseguir nuestros anhelos, en ciertos momentos lo conseguimos por nuestros propios medios y en otros necesitamos la ayuda”, siguiendo esta misma línea es “un factor emocional básico para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado significa realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional” (Espada, 2002). La definición más certera y más acertada según mi punto de vista es “un término que se aplica a impulsos, deseos, necesidades, anhelos y fuerzas similares en los seres humanos que tiene su origen en el entorno cultural” (Franco, 2018). También se puede decir que “la motivación es un factor que se realimenta con la aportación de todos” (Espada, 2002). En consecuencia, se afirma que dentro de una organización la motivación es “si bien cierto que la motivación la debe emplear primero el responsable de la empresa, los subordinados deben ser conscientes que ellos también deben motivar al jefe” (Espada, 2002) y también a los miembros de la organización.

Rodríguez y Van (2005) afirman que es una “característica de la psicología humana que contribuye al grado de compromiso de la persona con los objetivos de la organización”.

Del mismo modo, “la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta.

La motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la motivación despierta, inicia, mantiene, fortalece o debilita la intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el sujeto persigue intensidad del comportamiento y pone fin al mismo, una vez lograda la meta que el “sujeto persigue n su vida cotidiana, el ser el sujeto persigue” (Gonzales, 2006, p. 52).

Motivación laboral. Sin duda, motivar al equipo de personas día a día o el tiempo que el equipo quiera es sumamente importante para lograr buenos resultados y por ello puedo afirmar definitivamente que:

Conducir, desarrollar, mejorar, motivar...personas requiere actitudes, comportamiento, competencias basadas en claves de conocimiento de las personas, no solamente de los tornillos, andamiajes, ordenadores. Procesos, planes de acción, presupuestos. Sucede que, tradicionalmente, se ha valorado para las promociones internas el perfil del jefe que se interesa más por los procesos que por las personas:

1. Mandos orientados a la tarea.
2. Jefes que dictan las normas a seguir.
3. Responsables que poseen la autoridad (Triginé & Gan, 2012, p. 246).

Asimismo, existen formas de lograr dinámicas de equipo a través de algunas afirmaciones claras que ayudarán al equipo a desenvolverse mejor en la relación organizacional que tiene, entonces:

Dinámica de gestión participativa, observación emocional, diferencias personales, rol del líder integrador, no esconder los problemas, soluciones parciales o totales, escucha a activa, diferenciar lo profesional de lo personal, compromiso y control,

manejo de la energía, momentos de presión y tensión, mensajes de reconocimiento, cambios y necesidades de mejora y mensajes de valoración (Triginé & Gan, 2012).

Del mismo modo, desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca e intrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas (Ramírez et al., 1967, p. 164), según lo afirmado por el investigador se realizará las dimensiones de la segunda variable de esta investigación en motivación intrínseca e extrínseca.

Tipos de motivación

Motivación intrínseca. Este tipo de motivación es aquella que surge desde el interior del individuo ante los acontecimientos que éste lleva a realizar de una forma muy beneficiosa para sí mismo y no para su entorno:

Se asocian a conductas derivadas de la satisfacción “con lo que se hace” (placer derivado de una actividad) y al rendimiento de cada persona respecto de una tarea que desea o disfruta hacer, forma parte de las características que perfila cada uno desde el comportamiento psíquico o del alma (Franco, 2018).

Las motivaciones intrínsecas pueden estar en el amor propio, la independencia, la autoestima, la satisfacción personal, la fuerza interior, la confianza en los demás, también se puede afirmar que:

Las necesidades psicológicas adquieren un papel principal aquí, en especial cuando se comprende al ser humano como un organismo que busca dominar su entorno y actuar en consecuencia con competencia y autodeterminación, sintiendo emociones positivas como el interés y el placer. Entonces, cabe cuestionarse ¿qué hace que una actividad sea intrínsecamente motivadora? Se han delimitado dos elementos de análisis: el primero, se refiere a la naturaleza de las actividades intrínsecamente

motivantes y, el segundo, alas autopercepciones que ocurren durante la actividad y que facilitan la aparición de la motivación intrínseca (Ramírez et al., 1967, p. 166).

Motivación extrínseca. Este tipo de motivación es lo contrario de la motivación intrínseca pues no nace del interior de cada individuo sino más bien son todos aquellos estímulos o premios provenientes del entorno donde se desenvuelve el sujeto para lograr con una determinada actividad con entusiasmo y empeño pues “obedecen a elementos del entorno que rodean a cada persona, y determinan su comportamiento, como los incentivos y recompensas” (Franco, 2018); en otras palabras, “alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por ejemplo, los halagos y el dinero” (Ramírez et al., 1967, p. 64), la motivación extrínseca se fundamenta en conductas voluntarias del condicionamiento operante las cuales pueden tener posibles efectos según Ramírez (1967) son los siguientes:

1) Refuerzo positivo (cualquier estímulo que cuando está presente aumenta las probabilidades de que se dé la conducta).2) Refuerzo negativo (cualquier estímulo aversivo que aumenta la probabilidad que se presente la conducta debido que la persona con su conducta reduce o elimina la presencia del estímulo hostil).3) Castigo (cualquier estímulo que cuando está presente disminuye la probabilidad de que se produzca una respuesta, ya sea mediante la imposición de un estímulo aversivo y la retirada de un estímulo positivo).4) Extinción o no refuerzo (fin de estímulo que anteriormente reforzaba la conducta) (p. 165).

2.3. Bases conceptuales

Creencias Es una forma de pensamiento colectivo en creer en situaciones reales o ficticias que “hacen referencia a cuestiones que la gente acepta sin ninguna sombra de duda” (Busquet, 2015, p. 27). Esos dogmas perjudican a la comunidad colectiva pues no deja que se produzca cambios sustanciales en la sociedad.

Cultura Cada sociedad tiene su propia forma de pensar y actuar que fueron emanados desde sus antepasados hasta la actualidad por lo cual toman “un marco de referencia compleja constituido por tradiciones, creencias, valores, normas, símbolos y significados compartidos por los miembros de una comunidad” (Busquet, 2015).

Cultura organizacional Cada entidad tiene sus objetivos, valores entre otras que tienen en común para su practicidad los diversos miembros de la organización y por eso es la “es la conciencia colectiva que responde al consenso de los comportamientos aprendidos en la organización” (Méndez, 2019). Para lograr grandes acontecimientos los integrantes de la institución trabajan cooperativamente.

Motivación Es un estado interno que activa, motiva y mantiene al individuo frente a acciones dinámicos con fines de cumplir los objetivos, fines y metas, entonces son los “factores fundamentales para la gestión del capital humano, es lo que mueve a las personas para cada acción y reacción” (Avenda et al., 2017).

Motivación extrínseca Es la que impulsa a realizar acciones por interés, por recompensa de la entidad o por alguien y de esta manera lograr reconocimiento del grupo y por ello “pretenden determinar el comportamiento de los estímulos o el conjunto de hechos externos que permiten cambiar la conducta a partir de consecuencias sociales, ambientales y culturales” (Geraldo et al., 2021, p. 159).

Motivación intrínseca Es la que impulsa a realizar actividades por simple hecho de querer hacer y cumplir con ciertos impulsos personales y por ello “son motivaciones internas que parten de necesidades, las cogniciones y emociones de las personas” (Geraldo et al., 2021).

Motivación laboral Es ejecutar una determinada tarea con mucho ahínco con la finalidad de cumplir las tareas asignadas por la entidad “la motivación es fundamental en todas las organizaciones, es una manera de que sus empleados laboren mejor” (Vasquez et

al., 2018). Es decir, comprometidos con el trabajo que están realizando en un cargo o trabajo.

Organización Cada organismo tiene su propia organización sea buena, regular o mala para de esta manera lograr o no la misión y visión de la entidad, como también es un “sistema social de índole diferente a una nación, aunque solo sea porque los miembros de la organización han tenido habitualmente cierta influencia en su decisión a ella, participan en ella solo durante las horas de trabajo y pueden un día abandonarla” (López, 2016, pp. 40–41).

Valores Estos están expresados en el comportamiento dentro de la sociedad sea bueno o mala frente a una determinada acción que “se constituye por percepciones, cogniciones y emociones que se activan con las asunciones culturales. Este proceso influye en la percepción, los pensamientos y sentimientos sobre el mundo y la organización” (López, 2016). No se puede comparar los valores porque cada individuo hasta incluso cada organización y sociedad poseen valores únicos que los diferencian de otros.

Capítulo III

Marco Metodológico

3.1. Sistema de hipótesis

3.1.1. *Formulación de hipótesis general*

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

3.1.2. *Hipótesis específica*

- a) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.
- b) Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

3.2. Sistema de variables

Variable 1: Cultura organizacional.

Variable 2: Motivación laboral.

3.3. Operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Valoración
V1 Cultura organizacional	“Una cultura organizacional son los valores, las creencias y las manifestaciones culturales” (Ulloa, 2019)	Cuestionario sobre la cultura organizacional en base a las dimensiones.	Valores	Identificación de valores, creencias, principios y actitudes que guían el comportamiento.	Ordinal	1 Nunca 2 Rara vez 3 A veces 4 Casi siempre 5 Siempre
			Creencias	Clasificación de hechos, historias y actividades programadas periódicamente.		
			Manifestaciones culturales	Fijación de premios, castigos, papel del gerente, palabras, gestos, cuadros u objetos.		
V2 Motivación laboral	“Motivación en el trabajo como la fuerza o impulso que surge del interior para desarrollar las actividades laborales” (Ema López et al., 1999, p. 12)	Cuestionario sobre la motivación laboral en base a las dimensiones.	Motivación intrínseca	Se identifica con el rendimiento de cada miembro. Responsabilidad Progreso profesional		
			Motivación extrínseca	Se identifica incentivos y recompensas. Relación con los compañeros. Ambiente físico. Supervisión		

3.4. Tipo y nivel de investigación

3.4.1. Tipo de investigación

Esta investigación pertenece al tipo de investigación sustantiva, el cual presenta dos niveles las cuales son descriptiva y explicativa, se realizó una investigación sustantiva-descriptiva; porque buscó relacionar entre las variables cultura organizacional y motivación laboral, “este nivel de investigación busca describir, analizar y registrar las características de los fenómenos tal como se encuentran en la realidad”(Quispe, 2012, p. 41).

3.4.2. Nivel de investigación

Este trabajo de investigación se realizó para saber la relación significativa entre las variables cultura organizacional y motivación laboral, entonces “para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas, y después se cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba” (Sampiere et al., 2014, p. 93).

Confirmado lo dicho por los autores antes mencionados, esta investigación “su finalidad es determinar el grado de relación o asociación (no causal) existente entre dos o más variables” (Arias, 2016, p. 25) para saber cuál es la correlación entre las dos variables en estudio.

3.5. Método de investigación

En este estudio se utilizarán los siguientes métodos:

3.5.1. Método inductivo

En este estudio se empleó el método inductivo para saber un hecho conocido desconocido en su conjunto a partir de ello, “su objetivo no es estudiar cada fenómeno o hecho de manera aislada sino observar y analizar la manera en que se relacionan unos con otros, o sus características comunes” (Sanchezllanes & Mejía, 2018, p. 61); así mismo, este método explica que, “este método utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que

parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar a conclusiones cuya aplicación sea de carácter general” (Bernal, 2010, p. 59).

3.5.2. Método deductivo

En este trabajo de investigación se aplicó el método deductivo para conocer un fenómeno desconocido a partir de un hecho conocido que es la cultura organizacional y la motivación laboral que, “permite explicar hechos particulares a partir de su integración o clasificación dentro de un conocimiento general, llámase teoría, ley, postulado o hipótesis, la cual ya ha sido comprobada”. (Sanchezllanes & Mejía, 2018), este método deductivo tiene un conjunto de pasos o procedimientos que, “inicia con el análisis de los postulados, teoremas, leyes, principios, etcétera, de aplicación universal y de comprobada validez, para aplicarlos a soluciones o hechos particulares” (Bernal, 2010, p. 59).

3.5.3. Método estadístico

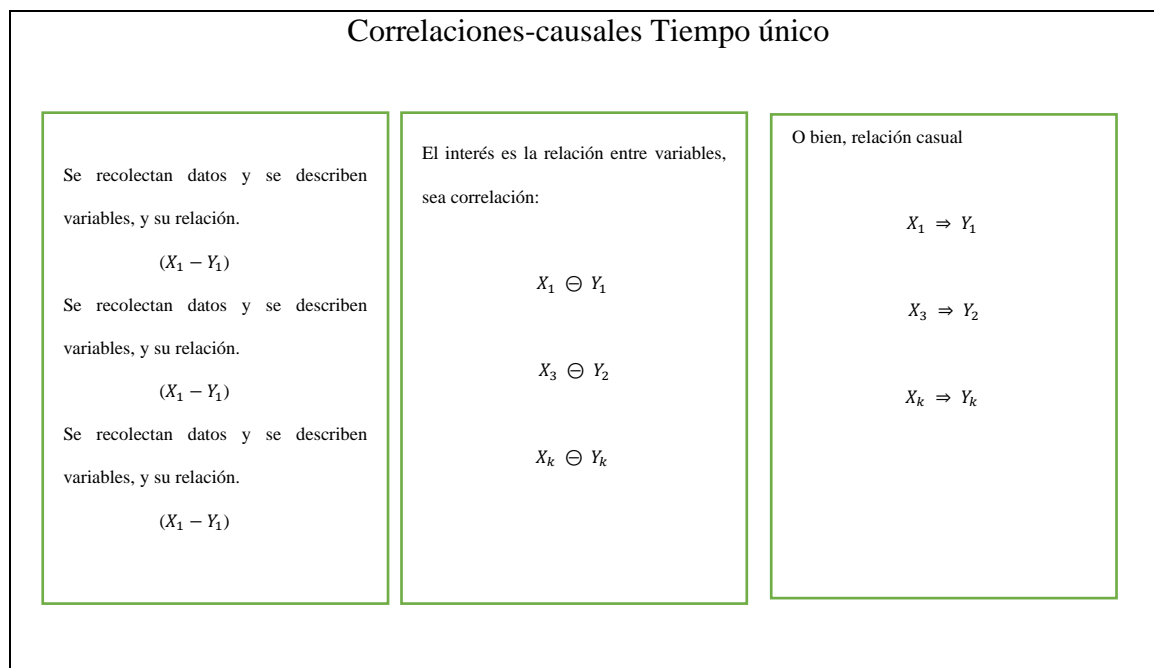
Durante la ejecución del proyecto se recolectaron los datos cuantificables y procesados mediante los programas Excel e IBM SPSS, los cuales, “consiste en manejar los datos obtenidos en una investigación a partir de una serie de procedimientos, con el propósito de comprobar la validez de una hipótesis” (Sanchezllanes & Mejía, 2018). De esta manera se comprobó la hipótesis general y específica de la investigación.

3.6. Diseño de investigación

3.6.1. Transeccional correlacional

Se recogió los datos de las variables cultura organizacional y motivación laboral en un solo momento y por ello se precisa que, “estos diseños son útiles para establecer relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento determinado; a veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa-efecto (causales)” (Sampieri & Mendoza, 2018, p. 178).

Según autores ya mencionados se representa de la siguiente manera:



En síntesis, los “diseños transeccionales de tipo correlacional-causal buscan describir correlaciones entre variables o relaciones causales entre variables, en uno o más grupos de personas u objetos, o indicadores en un momento determinado” (Valderrama, 2015, p. 71).

3.7. Población y muestra

3.7.1. Población

La población estuvo compuesta por 274 docentes de educación primaria de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho de la provincia de Huamanga año 2022.

Tabla 1

Población de docentes de nivel primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho

N°	UGEL	Distrito	Centro Poblado (Selección)	Cód. Modular	Institución Educativa	Característica Unidocente, multigrado o polidocente	Modelo de Servicio Educativo en EIB	Ámbito	N° de secciones	N° de docentes	N° de estudiantes matriculados
1	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422063	38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	29	29	891
2	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421958	38006 9 DE DICIEMBRE	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	23	23	622
3	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421982	38018 DE MARAVILLAS	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	18	18	532
4	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422162	38059 ABILIO SOTO YUPANQUI	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	12	12	209
5	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422170	39001 MARISCAL SUCRE	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	18	21	517
6	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422188	39002 MARIA PARADO DE BELLIDO	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	18	20	497
7	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422048	39007 SEÑOR DE AGONIA	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	14	16	352
8	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422022	LOS LIBERTADORES	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	23	27	574
9	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421933	LUIS CARRANZA	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	27	27	824
10	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421941	MARISCAL CACERES	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	29	35	1020
11	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0592725	SAN RAMON	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	34	34	1017
12	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422055	GUAMAN POMA DE AYALA	POLIDOCENTE	Contexto urbano	Urbano	12	12	353
TOTAL									257	274	7408

Fuente: Reporte de educadores de nivel primario de los centros educativos públicos del distrito, Ayacucho, 2022.

3.7.2. Muestra

La muestra estuvo formada por 168 educadores de nivel primaria de centros educativos públicos mixtos ubicados en el distrito Ayacucho del año 2022.

Determinación del tamaño de la muestra de la investigación

Elementos	Símbolo	Valor
Población	N	274
Nivel de confianza	Z	2
Probabilidad de éxito	P	0,5
Probabilidad de fracaso	Q	0,5
Precisión (error muestral)	D	0,3

Reemplazando los datos:

z	P	q	E	N	n
1.96	0.5	0.5	0.05	274	168

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

$$n = 168$$

Interpretación:

La muestra estuvo conformada por 168 docentes de nivel primaria para encuestar la cultura organizacional y la motivación laboral de las diversas entidades educativas públicas mixtas del distrito de Ayacucho 2022.

Tabla 2*Muestra estratificada de docentes de nivel primaria*

N°	UGEL	Distrito	Centro Poblado (Selección)	Cód. Modular	Institución Educativa	N° de docentes	Razón	Muestra
1	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422063	38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA	29	0.61	18
2	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421958	38006 9 DE DICIEMBRE	23	0.61	14
3	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421982	38018 DE MARA VILLAS	18	0.61	11
4	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422162	38059 ABILIO SOTO YUPANQUI	12	0.61	7
5	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422170	39001 MARISCAL SUCRE	21	0.61	13
6	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422188	39002 MARIA PARADO DE BELLIDO	20	0.61	12
7	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422048	39007 SEÑOR DE AGONIA	16	0.61	10
8	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422022	LOS LIBERTADORES	27	0.61	17
9	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421933	LUIS CARRANZA	27	0.61	17
10	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0421941	MÁRISCAL CÁCERES	35	0.61	21
11	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0592725	SAN RAMON	34	0.61	21
12	HUAMANGA	AYACUCHO	AYACUCHO	0422055	GUAMAN POMA DE AYALA	12	0.61	7
					TOTAL	274		168

Fuente: Muestra estratificada de educadores de nivel primaria de entidades educativas públicas del distrito de Ayacucho, 2022.

Criterios de inclusión y exclusión

Criterio	Inclusión	Exclusión
Docentes de nivel primaria	Docentes de nivel primaria de instituciones públicas. Están ubicadas en el Centro Poblado de Ayacucho del distrito de Ayacucho. Son polidocentes. Contexto urbano. Instituciones mixtas.	Docentes ausentes. Docentes de instituciones privadas.

3.8. Técnica de muestreo

Rodríguez, W. (1997 citado en Quispe 2012), afirma que “existen dos formas principales de obtener la muestra: el muestreo aleatorio y el muestreo no aleatorio o de juicio” (p. 112). Este trabajo de investigación se realizó mediante el muestreo aleatorio estratificado; es decir, que se identificó la cantidad de los docentes encuestados en cada institución por lo que:

En esta técnica, cada elemento de la población tiene la misma probabilidad de ser parte de la muestra. Entre estas se encuentran las siguientes:

- a) Muestreo de azar simple. Esta técnica se aplica cuando la población es homogénea y pequeña. Esta muestra se puede obtener mediante fichas o balotarios elaborados.
- b) Muestreo estratificado. Esta técnica consiste en dividir la población en estratos de acuerdo a las necesidades de la investigación, luego se extrae muestras al azar de cada una de ellas (Quispe, 2012, p. 112).

En síntesis, “para utilizar esta forma se divide el universo en estratos internamente homogéneos, luego se seleccionan dentro de cada estrato los individuos de modo aleatorio” (Aravena et al., 2006, p. 138), es por ello, que para esta investigación se dividió a la muestra aplicando la fórmula de estratificación de la muestra.

3.9. Técnicas e instrumentos

3.9.1. Técnicas

Encuesta. Se recolectó los datos directamente a la unidad de análisis muestral sobre cultura organizacional y motivación laboral de los educadores de educación primaria de los centros educativos públicos del distrito de Ayacucho-2022, debido a que: “una encuesta es la aplicación de un cuestionario a un grupo representativo del universo que estamos estudiando” (Baena, 2014).

Esta técnica se utilizó para ambas variables tanto para la variable V1 y V2; de la misma manera, se sabe que en las investigaciones no experimentales se usan con mayor frecuencia; por lo que, “es una de las técnicas de recolección de información más usadas, a pesar de que cada vez pierde mayor credibilidad por el sesgo de las personas encuestadas” (Bernal, 2010, p. 194).

La técnica de la investigación estuvo organizada mediante la siguiente escala valorativa para ambas variables:

Escala valorativa de Cultura organizacional:

Nunca :1

Rara vez :2

A veces :3

Casi siempre :4

Siempre :5

Escala valorativa de Motivación laboral:

Nunca :1

Rara vez :2

A veces :3

Casi siempre :4

Siempre :5

3.9.2. Instrumentos

Cuestionario. En este estudio se utilizó para la recolección de datos un cuestionario tipo escala de Likert, herramienta que recopiló información sobre las variables tanto cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de educación primaria en los diversos centros educativos estatales; porque, “el instrumento fundamental de las técnicas de interrogación, hay elementos que debemos considerar en la elaboración de las preguntas, tanto su clase como la manera de redactarlas y de colocarlas en el cuestionario” (Baena, 2014), este caso se utilizó el cuestionario estructurado tipo escala de Likert con un total de 27 ítems para la primera variable y 23 ítems para la segunda variable; esto significa que los ítems se han elaborado y válidos a través de tres expertos con antelación tan solo el encuestado responde los ítems en un tiempo determinado.

Ficha técnica de Cultura organizacional

Nombre	Escala de Cultura organizacional
Autora del instrumento	Maribel Valencia Mendoza
Escuela Profesional	Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional
Posgrado	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
Aplicación	Docentes de nivel primaria de las instituciones educativas estatales ubicados en el distrito de Ayacucho-2022.
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Dimensiones: Valores Creencias Manifestaciones culturales
Uso	Pedagógico, gestión, educacional, investigativo y laboral.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,895
Forma de aplicación	Directa
Descripción	El instrumento consta de 27 ítems que están divididas en tres dimensiones, cuyas respuestas están en la escala de Likert.
Calificación	Escala valorativa ordinal: 1: Nunca 2: Rara vez 3: Casi siempre 4: A veces 5: Nunca

Ficha técnica de Motivación laboral

Nombre	Escala de motivación laboral
Autora del instrumento	Maribel Valencia Mendoza
Escuela Profesional	Maestría en Educación con Mención en Gestión Educacional
Posgrado	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga

Aplicación	Docentes de nivel primaria de las instituciones educativas estatales ubicados en el distrito de Ayacucho-2022.
Duración del cuestionario	30 minutos aproximadamente
Áreas que evalúan los reactivos	Dimensiones: Motivación intrínseca Motivación extrínseca
Uso	Pedagógico, gestión, educacional, investigativo y laboral.
Confiabilidad	Alfa de Cronbach 0,916
Forma de aplicación	Directa
Descripción	El instrumento consta de 23 ítems que están divididas en dos dimensiones, cuyas respuestas están en la escala de Likert.
Calificación	Escala valorativa ordinal: 1: Nunca 2: Rara vez 3: Casi siempre 4: A veces 5: Nunca

3.10. Prueba de validez y confiabilidad de instrumentos

3.10.1. Validez

La efectividad de los instrumentos se llevó a cabo mediante la evaluación de especialistas, magísteres o doctores, quienes revisaron y evaluaron la consistencia y orden de los instrumentos.

Validación			
Especialistas	V1	V2	situación
Dra. Delia Ayala Esquivel	85,3%	85%	Válido
Dra. Urcina Loayza Gómez	97 %	86.6 %	Válido
Dr. Guido Altamirano Pérez Sáez	82,6%	81,3%	Válido
Media aritmética	88,3%	84,3 %	Válido

Fuente: Fichas de juicio de expertos

En la tabla, se observa que los expertos coincidieron en que los ítems de los instrumentos son buenos de ambas variables, entonces se precisa que de la variable 1 se obtuvo un promedio 88,3% y de la variable 2, un promedio 84,3 %, cuyos resultados permiten finalizar en que los instrumentos utilizados son válidos y coherentes con los propósitos de la investigación.

3.10.2. Confiabilidad

La confianza en la consistencia interna del instrumento se determinó mediante la prueba experimental en una muestra piloto de 10 profesores de nivel primaria de la IE “Los Licenciados” del distrito de Ayacucho año 2022, que no pertenecen a la muestra, se aplicó a través de Alfa de Cronbach, la fórmula de referencia es:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S^2} \right]$$

Donde:

α = coeficiente de Cronbach

K = número de ítems o preguntas del instrumento

$\sum S_i^2$ = Suma de las varianzas de cada ítem

S^2 = Varianza total o varianza del instrumento

Resultado sobre el cuestionario Cultura organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	27

En síntesis, sometidos los datos a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach respecto a la variable 1 Cultura organizacional se obtuvo como valor de $\alpha=0,895$, con lo que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad buena, por consiguiente, está expedito para su aplicación.

Resultado sobre el cuestionario motivación laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	23

En síntesis, sometidos los datos a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach respecto a la variable 2 de motivación laboral se obtuvo como valor de $\alpha=0,916$, con lo que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad alta, por consiguiente, está expedito para su aplicación.

Dimensión 1: Motivación intrínseca

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,924	N de elementos 12

Sometidos los datos a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach, respecto a la dimensión 1 Motivación intrínseca, se obtuvo como valor de $\alpha=0,924$, con lo que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad muy alta, por consiguiente, esta expedito para su aplicación.

Dimensión 2: Motivación extrínseca

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach 0,805	N de elementos 11

Sometidos los datos a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach respecto a la dimensión 2 motivación extrínseca, se obtuvo como valor de $\alpha=0,805$ con lo que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad alta, por consiguiente, esta expedito para su aplicación.

Prueba de confiabilidad de ambos cuestionarios

Instrumentos	Coeficiente de Alpha de Cronbach	Interpretación
Cuestionario V1	0,895	Aceptable
Cuestionario V2	0,916	Aceptable
Total	0,91 (91%)	Aceptable

En síntesis, ambos instrumentos son muy buenos y tienen un nivel de confiabilidad alta, por consiguiente, está expedito para su aplicación.

3.11. Procedimiento y procesamiento de datos

Se realizó mediante programas Excel o SPSS para garantizar una correcta gestión y evaluación de los datos obtenidos.

Análisis descriptivos. Los datos se organizaron, clasificaron en formas tabulares y gráficas utilizando absolutas y relativas simples y otras estadísticas.

Análisis inferencial

Prueba de Hipótesis y Contrastación

Para la prueba de hipótesis, primero se realizó la prueba de distribución normal de los datos, se hizo mediante Kolmogorov-Smirnov, debido a que en este estudio hubo 168 encuestados, por tener la misma cantidad de valores en ambas variables se realizó la contrastación de hipótesis mediante Tau_b de Kendall.

Prueba de normalidad

Se realizó a través de la prueba de Kolmogorov-Smirnov, para el cual se planteó previamente la hipótesis estadística:

H₀: Los datos tienen una distribución normal ($\rho > \alpha$)

H₁: Los datos no tienen una distribución normal ($\rho < \alpha$)

Prueba de hipótesis

Pasos de la prueba de hipótesis

Hipótesis estadística

Hipótesis de investigación

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis nula H:

No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis alterna H:

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis específicas 1

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis nula H:

No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis alterna H:

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022

Hipótesis específicas 2

Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis nula H:

No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Hipótesis alterna H₁:

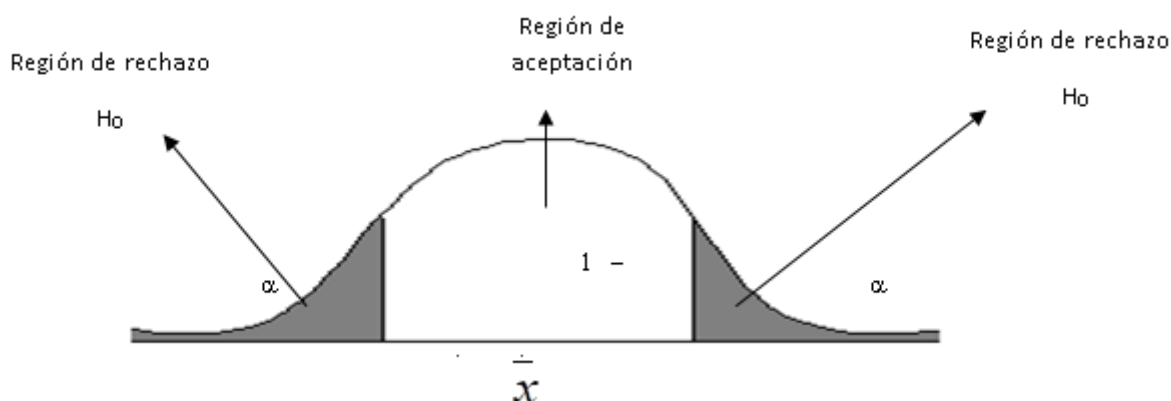
Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Nivel de significancia.

Se ha elegido al 5% que equivale $\alpha = 5\% = 0,05$ (Valor calculado de la significancia)

Nivel de confianza al 95%.

Región de aceptación (prueba de dos colas)



Conclusión o decisión del resultado de la prueba

Significación	Interpretación	
	Ha	H0
$\rho > \alpha$	Se rechaza	Se acepta
$\rho \leq \alpha$	Se acepta	Se rechaza

Donde

α : Valor asumido de la significancia = 5% = 0,05

ρ : Valor calculado de la significancia en el programa SPSS

3.12. Aspectos éticos

Para este aspecto se recurrirá al consentimiento de los directores y docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

Asimismo, esto se hará mediante el uso de las normas APA Séptima Edición con el fin de respetar los derechos de autor respecto de las fuentes bibliográficas utilizadas en el proyecto de investigación.

Capítulo IV

Resultados De La Investigación

4.1. Análisis e interpretación de datos

4.1.1. Resultados descriptivos

Variable 1: Cultura organizacional

Tabla 3

Cultura organizacional en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
Nunca	7	4.2	4.2
Rara vez	2	1.2	5.4
A veces	27	16.1	21.4
Casi siempre	121	72.0	93.5
Siempre	11	6.5	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: Cuestionario de encuesta.

La tabla 3, muestra que del 100% de docentes (168), el porcentaje mayoritario que equivale al 72% de docentes (121), expresan que casi siempre se percibe la práctica de valores, creencias y manifestaciones culturales en la empresa institucional.

Tabla 4

Los valores en educadores de nivel primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	0	0	0
A veces	13	7.7	7.7
Casi siempre	93	55.4	63.1
Siempre	62	36.9	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: cuestionario de encuesta

Los resultados presentados en la tabla 4, permiten observar que del 100% (168) de docentes de nivel primaria, el porcentaje mayoritario, que equivale al 55,4% (93) de docentes, expresan que casi siempre se percibe que practican los valores universales como la solidaridad, comunicación empática, honestidad y puntualidad en las escuelas públicas del distrito de Ayacucho

Tabla 5:

Las creencias en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
0	0	0	0
0	0	0	0
Rara vez	9	5.4	5.4
A veces	73	43.5	48.8
Casi siempre	68	40.5	89.3
Siempre	18	10.7	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: cuestionario de encuesta

Con base a los resultados mostrados en la tabla 5, se puede observar que del 100% (168) de docentes de primaria, el porcentaje mayoritario que equivale al 43,5% (73) de docentes, manifiestan que a veces realizan trabajos individuales o grupales para adaptarse o salir de la zona de confort o carencias.

Tabla 6

Las manifestaciones culturales de educadores de nivel primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
Nunca	8	4.8	4.8
Rara vez	1	0.6	5.4
A veces	9	5.4	10.7
Casi siempre	96	57.1	67.9
Siempre	54	32.1	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: cuestionario de encuesta

Los resultados presentados en la tabla 6, permite observar que, del 100% (168) de profesores de primaria, el porcentaje mayoritario, que equivale al 57,1% (96) de docentes, expresan que casi siempre demuestran manifestaciones culturales mediante el trato horizontal, trabajo colaborativo y articulación adecuada de las costumbres en los centros educativos públicos del distrito de Ayacucho.

4.1.2. Resultados descriptivos de la variable 2

Variable 2: Motivación laboral

Tabla 7

Motivación laboral de profesores de nivel primaria en centros educativos estatales del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
Rara vez	18	10.7	10.7
A veces	44	26.2	36.9
Casi siempre	79	47.0	83.9
Siempre	27	16.1	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: cuestionario de encuesta

Los resultados que se muestran en la tabla 7, permite mostrar que del 100% (168) docentes de nivel primaria, el porcentaje mayoritario, que equivale al 47% (79) de los docentes, manifiestan que casi siempre demuestran al momento de su desempeño laboral motivación intrínseca e extrínseca en sus centros de trabajo.

Tabla 8

Motivación intrínseca de profesores de nivel primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
Rara vez	20	11.9	11.9
A veces	36	21.4	33.3
Casi siempre	60	35.7	69.0
Siempre	52	31.0	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: cuestionario de encuesta

De los resultados presentados en la tabla 8, permite observar que del 100% (168) de docentes de nivel primaria, el porcentaje mayoritario que equivale al 35,7% (60) de los educadores, expresan que casi siempre demuestran mejora continua a través de la formación o educación mediante trabajo en equipo para el logro de objetivos personales e institucionales enfatizando la práctica de valores nacionales en los centros educativos estatales del distrito de Ayacucho.

Tabla 9

Motivación extrínseca de docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Valores	Frecuencia	Frecuencia porcentual	Frecuencia porcentual acumulado
Nunca	0	0	0
Rara vez	18	10.7	10.7
A veces	52	31.0	41.7
Casi siempre	72	42.9	84.5
Siempre	26	15.5	100.0
Total	168	100.0	

Fuente: cuestionario de encuesta

La tabla 9, muestra que del 100% (168) de educadores de nivel primaria, el porcentaje mayoritario que equivale al 42,9% (72) de docentes, expresan que casi siempre muestran motivación extrínseca mediante el salario que percibe, beneficios por su desempeño laboral, estabilidad laboral y obligaciones institucionales que requiere el cumplimiento de las obligaciones institucionales para asegurar el éxito institucional en los centros educativos del distrito de Ayacucho.

Tabla 10

Estadígrafo de la Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

		Cultura organizacional	Motivación laboral
N	Válido	168	168
	Perdidos	0	0
Media		3.76	3.68
Mediana		4.00	4.00
Moda		4	4
Desv. Desviación		0.770	0.870
Varianza		0.593	0.756
Asimetría		-1.940	-0.334
Error estándar de asimetría		0.187	0.187
Curtosis		4	3
Rango		1	2
Mínimo		5	5
Máximo		4.00	3.00
Percentiles	25	4.00	4.00
	50	4.00	4.00
	75	168	168

Fuente: cuestionario de encuesta

En la tabla 10, se observa las medidas tendencia central de cultura organizacional, el promedio de las respuestas de los docentes de nivel primaria es 3,76; el 50% de los docentes de nivel primaria respondieron iguales a 4,00 y el otro 50% restantes, mayores que 4 y la respuesta que se repite con mayor frecuencia es 4,00. Las medidas de posición individual indican que el 25% de docentes de nivel primaria que respondieron menores o iguales que 4 y el otro 75% restantes, mayores que 4. Las medidas de dispersión es 0,770 en cultura organizacional, por lo que no se dispersan de su media aritmética; la variabilidad de las calificaciones de los estudiantes es 0,593.

En cambio, en motivación laboral el promedio de las respuestas de los docentes de nivel primaria es 3.68; el 50% de los docentes de nivel primaria tienen respuestas iguales a 4 y el otro 50% restantes, mayores que 4 y las respuestas que se repite con mayor frecuencia

es 4,00. Las medidas de posición individual indican que el 25% de los docentes de nivel primaria tienen respuestas menores o iguales que 4 y el otro 75% restantes, mayores que 4,00. Las medidas de dispersión es 0,870 en motivación laboral, por lo que no se dispersan de su media aritmética; la variabilidad de las calificaciones de los estudiantes es 0,756.

Tablas cruzadas

Tabla 11

Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de nivel primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

		Motivación laboral											
		Nunca		Rara vez		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura organizacional	Nunca	0	0	3	42,9	0	0	4	57,1	0	0	7	4,2
	Rara vez	0	0	0	0	1	50,0	1	50,0	1	33,3	2	1,2
	A veces	0	0	4	14,8	10	37,0	13	48,1	0	0	27	16,1
	Casi siempre	0	0	10	8,3	32	26,4	57	47,1	22	18,2	121	72,0
	Siempre	0	0	1	9,1	2	18,2	4	36,4	4	36,4	11	6,5
	Total	0	0	18	10,7	44	26,2	79	47,0	27	16,1	168	100,0

Fuente: cuestionario de encuesta

Con respecto a la tabla 11, se evidencia que la cultura organizacional de un total de 168 educadores de nivel primaria; se observa que el porcentaje mayoritario de docentes equivalen 72,0% de docentes (121) expresan que casi siempre se percibe una buena cultura organizacional; asimismo, respecto a la variable motivación laboral, el porcentaje mayoritario equivale al 47,0% (79) de profesores, expresan que casi siempre se percibe una buena motivación laboral en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

Tabla 12

Cultura organizacional y motivación intrínseca de educadores de nivel primaria en entidades educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

		Motivación intrínseca										Total	
		Nunca		Rara vez		A veces		Casi siempre		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura organizacional	Nunca	0	0	2	28,6	2	28,6	4	42,9	0	0	7	4,2
	Rara vez	0	0	0	0	0	0	1	50,0	1	50,0	2	1,2
	A veces	0	0	4	14,8	7	25,9	11	40,7	5	18,5	27	16,1
	Casi siempre	0	0	13	10,7	24	19,8	44	36,4	40	33,1	121	72,0
	Siempre	0	0	1	9,1	3	27,3	1	9,1	6	54,5	11	6,5
	Total	0	0	20	11,9	36	21,4	60	35,7	52	31,0	168	100,0

Fuente: cuestionario de encuesta

En la tabla 12, respecto a la variable cultura organizacional de un total de 168 educadores de nivel primaria; se observa que el porcentaje mayoritario de docentes equivalen al 72,0% (121) de los docentes expresan que casi siempre se percibe una buena cultura organizacional; asimismo, respecto a la dimensión motivación intrínseca, el porcentaje mayoritario equivale al 35,7% (60) de los profesores, expresan que casi siempre se percibe una buena motivación interna en los educadores de nivel primaria en las instituciones educativas estatales del distrito de Ayacucho.

Tabla 13

Cultura organizacional y motivación extrínseca en docentes de nivel primaria en instituciones educativas estatales del distrito, Ayacucho-2022

		Motivación extrínseca											
		Nunca		Rara vez		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
		N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Cultura organizacional	Nunca	0	0	3	42,9	1	14,3	3	42,9	0	0,0	7	4,2
	Rara vez	0	0	0	0,0	0	0,0	2	100,0	0	0,0	2	1,2
	A veces	0	0	4	14,8	9	33,3	12	44,4	2	7,4	27	16,1
	Casi siempre	0	0	10	8,3	39	32,2	52	43,0	20	16,5	121	72,0
	Siempre	0	0	1	9,1	3	27,3	3	27,3	4	36,4	11	6,5
	Total	0	0	18	10,7	52	31,0	72	42,9	26	15,5	168	100,0

Fuente: cuestionario de encuesta

Elaboración: propia

De la tabla 13, en cuanto a la variable cultura organizacional, se observa que el porcentaje mayoritario de educadores de primaria equivalen al 72,0% (121), lo que demuestran que casi siempre se perciben una buena cultura organizacional; de igual manera, para la dimensión motivación extrínseca, el porcentaje mayoritario equivale al 42,9% (72) de los profesores, expresan que casi siempre se percibe una buena motivación externa en los educadores de nivel primaria en los centros educativos públicos del distrito de Ayacucho.

4.1.3. Resultados inferenciales

Tabla 14

Prueba de normalidad de cultura organizacional y motivación laboral en profesores de educación primaria en centros educativos públicos del distrito, Ayacucho-2022

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	0,410	168	0,000
Motivación laboral	0,273	168	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo con la tabla 14, se observa que los resultados de la prueba de normalidad de las variables cultura organizacional y motivación laboral, muestran que el nivel de significancia de estas dos variables es a 0.000. De este de resultado, se concluyó que no existe una distribución normal para ninguna variable, razón por la cual se determina el uso del estadígrafo Tau_b de Kendall para la prueba de correlación e hipótesis de las variables estudiadas.

Prueba de la primera hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

$$Ho: p_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Ha: $p_s \neq 0$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 15

Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en entidades educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

		Cultura organizacional	Motivación intrínseca
Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,145*
	Sig. (bilateral)		0.035
	N	168	168
Motivación intrínseca	Coefficiente de correlación	,145*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.035	
	N	168	168

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

La Tabla 15, muestra que los resultados hallados mediante el estadígrafo Tau_b de Kendall permite observar que el valor de coeficiente de correlación es 0,145, lo que representa una correlación muy baja. También, se puede ver que el nivel de

significancia para $p = 0,035$ es menor a $0,05$. Por lo tanto, se puede concluir que se ha confirmado la hipótesis alternativa o correcta, que existe una relación muy baja entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca de los docentes de educación primaria del distrito de Ayacucho-2022.

Decisión Existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca de los docentes de primaria en Instituciones de Educación Pública, Distrito de Ayacucho-2022.

Prueba de la segunda hipótesis específica

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

$$Ho: p_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

$$Ha: p_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Prueba de hipótesis específica 2

Tabla 16

Correlación entre la variable cultura organizacional y la dimensión motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022

		Cultura organizacional	Motivación extrínseca
Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	0.133
	Sig. (bilateral)		0.053
	N	168	168
Motivación extrínseca	Coefficiente de correlación	0.133	1.000
	Sig. (bilateral)	0.053	
	N	168	168

En la tabla 16, se observa que los resultados hallados mediante el estadígrafo Tau_b de Kendall muestran que el valor de coeficiente de correlación es 0,133 muestra un grado de correlación muy bajo. Del mismo modo, se puede observar que el nivel de significación de $p = 0,053$ es mayor que 0,05. Por lo tanto, se concluye que no existe una hipótesis confirmada y que no existe relación entre la cultura organizacional y las motivaciones externas en los docentes de primaria de las instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022.

Decisión No existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación extrínseca en los educadores de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Prueba de hipótesis general

a) Sistema de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

$$H_0: p_s = 0$$

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

$$H_a: p_s \neq 0$$

b) Nivel de Significancia

$\alpha = 0,05$, es decir el 5%.

c) Cálculo estadístico

Tabla 17

Correlación entre las variables de cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022

			Cultura organizacional	Motivación laboral
Tau_b de Kendall	Cultura organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,176*
		Sig. (bilateral)		0.011
		N	168	168
	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	,176*	1.000
		Sig. (bilateral)	0.011	
		N	168	168

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

La Tabla 17, muestra los resultados hallados a través del estadígrafo Tau_b de Kendall, permite observar que el valor de coeficiente de correlación es 0,176, lo que

representa una correlación significativa muy bajo. También, podemos ver que el nivel de significancia de $p=0.011$ es menor que 0.05. Por lo tanto, se puede concluir que la hipótesis alternativa confirma que existe una relación significativa muy baja entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de educación primaria en el distrito de Ayacucho-2022.

Decisión Existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en los educadores de nivel primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

4.2. Discusión de resultados

El trabajo de investigación titulado Cultura organizacional y motivación laboral en las instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022, parte del sustento teórico de la variable cultura organizacional es tomado por Gámez (2012), quien sostiene que la “cultura organizacional se asocia con la efectividad organizacional en la cultura de la calidad total, que valoran a los clientes, el trabajo en que valoran a los clientes, el trabajo en equipo y la mejora constante”. Por otro lado, en cuanto a la variable motivación laboral, existe apoyo para que “las motivaciones internas y extrínsecas juegan un papel fundamental al tratar de explicar el comportamiento de las personas en términos de comportamiento” (Ramírez et al., 1967).

Teniendo en cuenta estas bases, la investigación se desarrolló con el objetivo general de conocer la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022.

Asimismo, los resultados obtenidos como producto de la investigación permitieron concluir que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022.

Resultado que es confirmado con la tabla 17, muestra que la prueba Tau_b de Kendall al 95% del nivel de confianza el valor de equivalente a 0,176, que demuestra un nivel de correlación significativa muy baja; asimismo, se observa un nivel de significancia $p=0,011$, que es menor a 0,05; por lo que se concluye en que se confirma la hipótesis alterna y precisa que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022.

Similares resultados obtuvieron Solier (2018), quien con base en el proceso de investigación concluye que existe una relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral. El resultado de esta investigación para el objetivo general se confirma a través de la prueba estadística de Tau_b de Kendall, que muestra que el valor del coeficiente de correlación es 0,489, lo que refleja la baja correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral, y el valor de p (nivel de significancia) es de $0,001 < 0.05$. = 0,489; $p=0.001 < 0.05$).

Por otro lado, en relación a la primera hipótesis específica, se concluye que existe correlación entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022; parte del apoyo teórico para la variable motivación interna se tomó a Vásquez et al. (2018), expresa que:

Es necesario recalcar que la temática está orientada a que el trabajador se sienta motivado dentro de sus actividades o tareas específicas. Ya que actualmente se pasan la mayor parte del tiempo en un lugar de trabajo y las actividades comienzan con la monotonía y hasta pueden volverse tediosas y por lo tanto esto se ve reflejado en la insatisfacción, y baja productividad como consecuencias (p. 196).

A partir de esta base, se precisa que el primer objetivo específico es determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y motivación intrínseca en los docentes de educación primaria. De igual forma, el resultado hallado como producto de la investigación permitió concluir que existe relación significativa entre cultura organizacional y motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas estatales del distrito, Ayacucho-2022. El resultado confirmado en la tabla 15 , mediante la prueba de Tau_b de Kendall al 95% del nivel de confianza el valor de equivalente a 0,145, que demuestra un nivel de correlación significativa muy baja; asimismo, se observa un nivel de significancia $p=0,035$, que es menor a 0,05; por lo que se concluye en que se confirma la hipótesis alterna y precisa que existe relación significativa entre la cultura organizacional y motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022. Asimismo, cabe precisar en la investigación realizado por Ortiz (2019), cabe señalar que concluye que la motivación intrínseca de la motivación laboral no se relaciona con la cultura organizacional en la institución educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro; obtuvo una correlación de Spearman de 0,167, la cual representa una correlación negativa muy baja entre las variables con una significancia de $p = 0.426$ mayor que $\alpha = 0.05$; pues es lo contrario a los resultados obtenidos entonces se asume que los docentes de nivel primaria presentan una motivación intrínseca muy baja, debido a que muestran desmotivación frente a los objetivos de la institución, comunicación deficiente, conocimientos y capacidades que requieren mayor preparación.

De igual manera, respecto a la segunda hipótesis específica se tenía que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022, lo cual forma parte del sustento teórico de la variable motivación extrínseca se “alude a fuentes artificiales de satisfacción que han sido programadas socialmente, como por

ejemplo, los halagos y el dinero”(Ramírez et al., 1967, p. 64); ante este fundamento se precisa el segundo objetivo específico es determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022; según la prueba de Tau_b de Kendall al 95% al nivel de confianza el valor equivalente a 0,133, que demuestra un nivel de correlación muy baja entre cultura organizacional y motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas; asimismo, también se observa un nivel de significancia $p=0,053$, que es mayor 0,05; por lo que se concluye y confirma la hipótesis nula y precisa que no existe correlación significativa entre la cultura organizacional y motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas, distrito de Ayacucho-2022; en el estudio realizado por Ortiz (2019), cabe destacar que la motivación externa de la motivación laboral se relaciona directa y significativamente con la cultura organizacional en la institución educativa Aroldo Reátegui Reátegui N° 82072 del Milagro, pues obtuvo una correlación de Spearman de 0,635, la cual representa una correlación positiva moderada entre las variables con una significancia de $p = 0.001$ menor que $\alpha = 0.05$; en síntesis, se puede decir que es contrario al estudio anterior, porque se asume que la motivación extrínseca de los educadores de primaria en cuanto a la cultura organizacional, debido a que tienen desmotivación frente al salario que perciben, deficientes relaciones interpersonales, comunicación deficiente, insatisfacción con su entorno de trabajo como el orden, la iluminación y la limpieza.

Finalmente, encuentro que los resultados obtenidos como parte del proceso de investigación permitió concluir que existe una relación significativa muy baja entre las variables cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria de las escuelas públicas del distrito, Ayacucho-2022, lo cual se puede argumentar que lo ideal sería tener una muy buena correlación significativa, por lo que amerita

consolidar las variables en estudio con la finalidad de mejorar la cultura organizacional de los docentes de nivel primaria y con ello también la motivación laboral de los educadores

Conclusiones

El presente estudio arribó a las siguientes conclusiones:

Los resultados hallados mediante el estadígrafo Tau B de Kendall permite concluir que existe correlación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022., Corroborado con los resultados que muestran un valor equivalente a 0,176, que permite determinar un nivel muy bajo de correlación. Asimismo, el nivel de significancia obtenido que es equivalente a 0,011, que es $<$ a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

De acuerdo a los datos hallados mediante el estadígrafo Tau B de Kendall, se concluye que existe correlación muy baja entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022. Corroborado con los resultados que muestran el valor equivalente 0,145, que permite determinar un nivel muy baja de correlación. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es equivalente a 0,035 que es $<$ a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Los resultados obtenidos mediante el estadígrafo Tau B de Kendall, permite concluir que no existe correlación entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022. Corroborado con los resultados que muestran un valor equivalente 0,133; que permite determinar un nivel muy baja de correlación. Asimismo, el nivel de significancia obtenido es equivalente a 0,053 que es $>$ a 0,05; en consecuencia, se rechaza la hipótesis alterna (H_a) y se acepta la hipótesis nula (H_0).

Recomendaciones

Al director de la Unidad de Gestión Educativa Local Huamanga, realizar diagnósticos objetivos sobre la cultura organizacional en las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho, con el fin de mejorar las organizaciones institucionales de su jurisdicción.

A los directivos y autoridades de la Educación Básica Regular a fin de promover la motivación laboral intrínseca e extrínseca en los profesores de aula de las instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho.

A los docentes de las diversas instituciones públicas del distrito de Ayacucho, asumir una postura crítica-reflexiva con respecto a la cultura organizacional y la motivación laboral.

A los maestros de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, a fin de generar innovaciones investigativas en la formación profesional de los maestrandos en las variables en estudio.

A los bachilleres de la Escuela de Posgrado, a fin de profundizar investigaciones relacionados con las variables en estudio con el objetivo de contribuir en su solución.

Referencia Bibliográficas

- Añez, S. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral en los docentes universitarios*. Volumen 4 Edición No 1. Venezuela
- Aravena, M. et al. (2006). *Investigacion educativa I*. Chile: Universidad Arcis.
- Arias, F. G. (2016). *El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica*. (7^a ed.). República Bolivariana de Venezuela: Episteme.
- Baena, G. M. E. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F: Grupo Editorial Patria.
- Bernal, C. A. (2006). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson Educación.
- Busquet, J. (2015). *La cultura*. Barcelona: Editorial UOC.
- Caballero, A. E. (2011). *Metodología integral innovadora para planes y tesis*. Lima: San Marcos.
- Carrasco, M. L. y Carrasco Y. (2017). *Percepción de la cultura organizacional y la motivación laboral de los docentes de una Institución Educativa Estatal, Chocope 2017*. Tesis para obtener el grado académico de maestra en administración de la educación. Perú
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. (2^a ed.) Lima: San Marcos.
- Cavero, R. y Quispe, A. (2011). *La conciencia social y el marxismo*. Trabajo presentado en el Congreso Nacional de filosofía, octubre. Arequipa.
- Díaz, L. M. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores del programa línea 100 del Ministerio de la Mujer*. Lima, 2017. Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública. Lima
- Espada, M. (2002). *Nuestro motor emocional: la motivación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Gámez, R. (2012) *Comunicación y cultura organizacional: en empresas chinas y japonesas*. S.l: B – EUMED. México.

- Hernández, R. y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. (3ª ed.). México: Mc Graw Hill.
- López, L. M. (2016). *Cultura organizacional: entre el individualismo y el colectivismo*. Ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Martínez, C (2010) *Antropología: la cultura*. Miami, FL: Firms Press.
- Martínez, M. y otros (2005). *Didáctica para un aprendizaje desarrollador y creativo*. Lima: Magisterial. National Geographic Society (2009) (productora). Discovery. [video]. Washington, DC: National Geographic Society.
- Martínez, R. (2021) *Cultura organizacional y motivación laboral en el sistema de investigación, desarrollo e innovación del Ejército (SIDIE), 2021*. Tesis para optar al Grado Académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Lima
- Maslow, A. H. (1991). *Motivación y personalidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Moranchel, M. (2009). *Aprendizaje activo*. Recuperado de <http://www.Educare.pe/comunicación>.
- Ortiz, M. I. (2019). *Motivación laboral y cultura organizacional en docentes de la Institución Educativa Aroldo Reátegui Reátegui N°82072 del Milagro, 2019*. Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación. Trujillo

- Otero, I. y Viena, B. (2017). Desarrollo humano, resiliencia educativa e interculturalidad. *Psicología y Educación Integral*, 5(12), 1-14. Recuperado de <http://www.peiac.org/Revista/Numeros/No12/resiliencia.html>. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga (2013). Reflexiones universitarias. Ayacucho: Autor.
- Palacios, Rosa M. (2009, mayo 31). (productor ejecutivo). Prensa Libre [Programa televisivo]. Lima Perú, DC: Servicio de televisión abierta.
- Páramo, D. (2011). *Cultura organizacional y estilos de dirección orientados al mercado* (2a. ed.). Eco Ediciones.
- Poma, T. Z., & Evanán, H. (2021). *Cultura organizacional y gestión del cambio en instituciones educativas, Ayacucho 2020*. Investigación, 29(2),31–51. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistainvestigacion.29.2.2021.311>
- Quispe, R. A. (2012). *Metodología de la investigación pedagógica*. Ayacucho: UNSCH.
- Reinoso, J. F. y Uribe, M. E. (2009). *Los indicadores de gestión y su relación con la cultura organizacional*. Ibagué: Sello Editorial Universidad del Tolima.
- Revilla, M. y Caballero, M. L. (2022). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en los docentes de la Universidad Nacional Toribio Rodríguez de la Mendoza de Amazonas-Perú*. Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Administración. Trujillo
- Ruiz, O. (2014). *Cultura organizacional y motivación laboral docente en la I.E. “Ariosto Matellini Espinoza” de Chorrillos 2014*. Tesis para obtener el grado profesional de magister en administración de la educación. Perú
- Sánchez, M. N. (2017). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en empleados de Instituciones de Educación Superior del sur de Sonora*. Tesis para obtener el Grado de Maestra en Gestión Organizacional. Perú

- Solier, J. A. (2018). *Cultura organizacional y motivación laboral en docentes de la Institución Educativa Pública “Luis Cavero Bendezú” del Distrito de Huanta. Ayacucho – 2018*. Tesis para obtener el grado académico de maestro en administración de la educación. Huanta
- Supo, J. (2014). *Seminario de investigación científica*. México: Bioestadistico.com.
- Torres, B. C. (2019). *Cultura organizacional en la motivación laboral de los docentes de una unidad educativa, Guayaquil – Ecuador, 2018*. Tesis para obtener el grado académico de Maestra en Administración de la Educación. Colombia
- Triginé, J. y Gan, F. (2012). *Motivación*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.
- Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: Cuantitativa, cualitativa y mixta. (2ª ed.)*. Lima: San Marcos.

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria públicas del distrito, Ayacucho-2022?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022</p>	<p>Variable 1: Cultura organizacional</p> <p>Dimensión 1 Valores</p> <p>Dimensión 2 Creencias</p> <p>Dimensión 3 Manifestaciones culturales</p>	<p>Tipo de Investigación Sustantiva-descriptiva</p> <p>Nivel de la investigación Correlacional</p> <p>Diseño de la investigación Transecional correlacional</p> <p>Métodos -Método inductivo -Método deductivo -Método estadístico</p> <p>Población La población estuvo constituida por 274 docentes de educación primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho- 2022.</p>
<p>Problemas específicos a) ¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022?</p>	<p>Objetivos específicos a) Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022</p>	<p>Hipótesis específicas Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación intrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022</p>	<p>Variable 2: Motivación laboral</p> <p>Dimensión 1 Motivación intrínseca</p> <p>Dimensión 2 Motivación extrínseca</p>	<p>Muestra Estuvo conformada por 168 docentes de educación primaria de instituciones educativas públicas del distrito de Ayacucho-2022.</p> <p>Técnicas Encuesta para las dos variables. Instrumentos Cuestionario tipo escala de Likert para las dos variables. Tratamiento estadístico El análisis e interpretación descriptivos e inferenciales de datos se realizará con la ayuda del programa estadístico Excel y SPSS.</p>
<p>b) ¿Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022?</p>	<p>b) Determinar la relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022</p>	<p>Existe relación entre la cultura organizacional y la motivación extrínseca en los docentes de educación primaria en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022</p>		

Anexo 2

Matriz de instrumentos

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
	“Una cultura organizacional son los valores, las creencias y las manifestaciones culturales” (Ulloa, 2019, p. 165)	Cuestionario sobre la cultura organizacional en base a las dimensiones.	valores	Estimulación permanente de la práctica del valor de la solidaridad. Promoción asertiva de la práctica del valor de la empatía. Construcción permanente de la actitud honesta frente al trabajo en equipo. Reflexión continua referente sobre la práctica de la puntualidad en el transcurso del trabajo.	10 ítems	
Variable 1				Adaptación oportuna de los acuerdos más practicados en la entidad. Revisión oportuna de los acuerdos institucionales que existen. Proposición innovadora a la solución de problemas existentes. Predisposición activa para copiar e imitar el reglamento interno que enmarca en la entidad. Aceptación y práctica oportuna de los acuerdos institucionales que existen en la entidad.	8 ítems	5 Siempre 4 Casi siempre 3 A veces 2 Rara vez 1 Nunca
Cultura organizacional			Creencias Manifestaciones culturales	Promoción pertinente de las costumbres a los demás miembros. Promoción continua de los hábitos y costumbres de la organización. Promoción activa de los hábitos de trabajo colaborativo con los demás miembros.	9 ítems	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
Variable 2 Motivación laboral	Desde el punto de vista conductual, la motivación extrínseca juega un papel fundamental al momento de intentar explicar la conducta de las personas. (Ramírez et al., 1995, p. 164)	Questionario sobre la motivación laboral en base a las dimensiones.	Motivación intrínseca	<p>Demostación eficiente del trato horizontal con los miembros de la institución.</p> <p>Articulación adecuada de las costumbres entre los miembros de la comunidad educativa.</p> <p>Estimulación oportuna con capacitaciones para mejorar la formación profesional.</p> <p>Motivación adecuada al recibir un premio o recompensa al realizar un trabajo.</p> <p>Motivación pertinente frente al crecimiento profesional.</p> <p>Motivación adecuada frente al logro de objetivos institucionales.</p> <p>Comunicación clara y oportuna con compañeros de trabajo.</p> <p>Promoción eficaz de la práctica de valores nacionales en el contexto laboral sincrónica.</p> <p>Realización eficiente y responsable de los trabajos asignados.</p> <p>Explicación clara de las políticas educativas mediante reuniones para el buen desempeño laboral.</p> <p>Estimulación adecuada por sus conocimientos y capacidades.</p> <p>Coordinación pertinente de los trabajos encomendados con el resto de los miembros.</p>	12 ítems	
			Motivación extrínseca	<p>Satisfacción adecuada por el sueldo.</p> <p>Motivación adecuada con la remuneración que percibe.</p> <p>Obtención adecuada de los beneficios por el desempeño laboral</p>	11 ítems	

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN
				<p>Consideración adecuada para realizar actividades de confraternidad con el fin de relacionar a los trabajadores de la institución.</p> <p>Comunicación abierta con compañeros de trabajo.</p> <p>Satisfacción adecuada del ambiente de trabajo.</p> <p>Obtención adecuada de la estabilidad laboral y experiencia laboral.</p> <p>Consideración adecuada de las sanciones o amonestaciones que realiza la institución frente a obligaciones incumplidas.</p>		

Anexo 3*Instrumentos de la investigación (01)*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO
MENCIÓN GESTIÓN EDUCACIONAL

**CUESTIONARIO****CULTURA ORGANIZACIONAL****INTRODUCCIÓN**

Este cuestionario servirá para recoger información concerniente a la aplicación del proyecto de investigación denominado, **Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022**. En la cual responden los educadores de nivel primaria y por eso solicito a usted querido colega en analizar conscientemente el cuestionario de la investigación y responder los ítems. Gracias de antemano por su colaboración querido colega.

INFORMACIÓN GENERAL

Docente:	
Grado a su cargo:	Años de servicio:
Título profesional en:	
Fecha:	

INSTRUCCIONES

- ✚ En el siguiente cuestionario, se presentan características sobre la **cultura organizacional**. Por favor, marque con un aspa (X), si tu respuesta es **siempre (5)**, **casi siempre (4)**, **a veces (3)**, **rara vez (2)**, **nunca (1)** en cada una de las frases.

Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
5	4	3	2	1

- ✚ Desarrolla todos los reactivos marcando con un aspa (X).
- ✚ Solo debe marcar una sola vez por valoración.
- ✚ El desarrollo del presente instrumento es personal.
- ✚ Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted lo caracteriza.

EJECUCIÓN

N°	Valores	1	2	3	4	5
1	¿Practica el valor de la solidaridad con los demás miembros?					
2	¿Apoya incondicionalmente en situaciones difíciles de algún miembro en la institución educativa?					
3	¿Presta atención activa para ayudar a quién necesita?					
4	¿Realiza comunicación empática de los acuerdos para comprender el punto de vista de los miembros?					
5	¿Practica el valor de la empática para transmitir los acuerdos establecidos en una reunión?					
6	¿Practica el valor de la empatía para comprender el punto de vista de otro en una reunión?					
7	¿Construye de manera eficaz la actitud honesta frente al trabajo en equipo?					
8	¿Refleja sobre la práctica de la puntualidad en su labor de trabajo?					
9	¿Reflexiona sobre la práctica de la puntualidad del resto de los miembros de su equipo de trabajo?					
10	¿Recapacita sobre la práctica de la puntualidad de los miembros a la hora de ingreso al salón de clases?					
Creencias		1	2	3	4	5
11	¿Crees que eres capaz de adaptarte en un nuevo equipo de trabajo?					
12	¿Eres capaz de abandonar tu trabajo actual por nuevo puesto laboral?					
13	¿Podrías asumir responsabilidades laborales fuera de tus creencias?					
14	¿Estás dispuesto a salir de tu zona de confort por una negligencia laboral que causaste?					
15	¿Me creo capaz de lograr lo que yo quiero en mi trabajo?					
16	¿Crees en tus potencialidades y limitaciones?					
17	¿Me creo un ser limitado que no está equipado con todo un paquete de cualidades con el cual puedo alcanzar lo que quiero?					
18	¿Mi realidad actual es el resultado de mis pensamientos y creencias?					
Manifestaciones culturales		1	2	3	4	5
19	¿Promueve claramente el mensaje en frente de los miembros cuando hay reuniones?					
20	¿Promueve continuamente el trabajo colaborativo de la organización con fines de mejora?					
21	¿Promueve continuamente las costumbres de la organización con la finalidad de practicar consecutivamente?					

22	¿Promueve activamente el trabajo colaborativo entre los miembros?					
23	¿Impulsa el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución?					
24	¿Demuestra eficientemente el trato horizontal entre los miembros de la institución educativa?					
25	¿Impulsa el trato horizontal entre los miembros de la entidad educativa?					
26	¿Articula adecuadamente las costumbres entre los miembros de la institución educativa?					
27	¿Impulsa reflexión crítica de las costumbres que tienen los miembros de la entidad educativa?					

Anexo 4*Instrumentos de la investigación (02)*

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO



MENCIÓN GESTIÓN EDUCACIONAL

CUESTIONARIO

MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES

En el siguiente cuestionario, se presentan los tipos de **motivación laboral**. Por favor marque con un aspa (X), si tu respuesta es **siempre (5)**, **casi siempre (4)**, **a veces (3)**, **rara vez (2)**, **nunca (1)** en cada una de las frases, que a continuación se presentan. Solo debe marcar una sola vez por cada frase.

Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
5	4	3	2	1

EJECUCIÓN

Nº	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1	¿La institución educativa estimula oportunamente con capacitaciones para mejorar su formación profesional?					
2	¿La institución motiva adecuadamente al recibir un premio de su desempeño laboral?					
3	¿La institución motiva adecuadamente para crecer profesionalmente?					
4	¿La institución motiva adecuadamente frente al logro de objetivos institucionales?					
5	¿Realiza una comunicación clara y oportuna con sus compañeros de trabajo?					
6	¿Promueve eficazmente la práctica de valores nacionales en el contexto laboral sincrónica en la entidad educativa?					
7	¿Promueve eficazmente la práctica de las costumbres institucionales en el contexto laboral sincrónica?					
8	¿Realiza eficazmente su trabajo laboral?					
9	¿Realiza responsablemente su trabajo laboral?					
10	¿Explicación adecuada de parte de los directivos de las políticas educativas a través de reuniones para el buen desempeño laboral?					
11	¿Le estimulan adecuadamente por sus conocimientos y capacidades desempeñadas en su centro de trabajo?					
12	¿Coordina pertinente los trabajos encomendados con el resto de la institución educativa?					
Motivación extrínseca		1	2	3	4	5
13	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?					
14	¿Se siente motivado por el sueldo que percibe?					
15	¿Obtiene adecuadamente su remuneración por el trabajo que realiza?					

16	¿Obtiene adecuadamente beneficios por su desempeño laboral?					
17	¿Considera adecuado las actividades realizadas de confraternidad con el fin de relacionar a los trabajadores de la institución educativa?					
18	¿Se comunica abiertamente con sus compañeros de trabajo?					
19	¿Se siente satisfecho por su ambiente de trabajo?					
20	¿Se siente satisfecho por las condiciones de orden, iluminación y limpieza que te permiten desempeñar favorablemente?					
21	¿Cree usted que obtiene una adecuada estabilidad laboral?					
22	¿Cree usted que obtiene una adecuada experiencia laboral en la institución educativa donde se encuentra actualmente laborando?					
23	¿Considera adecuado las sanciones o amonestaciones que la institución educativa realiza frente a sus obligaciones incumplidas?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 5

Confiabilidad de los instrumentos

Variable 1

Estadística de confiabilidad para el Cuestionario de la V1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,895	27

En síntesis, sometidos los datos a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach respecto a la variable 1 de cultura organizacional se obtuvo como valor de $\alpha=0,895$ con lo que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad buena, por consiguiente, esta expedito para su aplicación.

Variable 2

Estadística de confiabilidad para el Cuestionario de la V2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	23

En síntesis, sometidos los datos a la prueba de confiabilidad mediante el coeficiente de Alfa de Cronbach respecto a la variable 1 de cultura organizacional se obtuvo como valor de $\alpha=0,916$ con lo que el instrumento tiene el nivel de confiabilidad alta, por consiguiente, esta expedito para su aplicación.

Motivación intrínseca

	Estadísticas de total de elemento			
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	39,50	104,056	0,596	0,921
P2	40,40	98,711	0,717	0,917
P3	39,90	95,211	0,748	0,916
P4	40,00	97,333	0,786	0,913
P5	39,50	110,278	0,367	0,929
P6	39,30	97,344	0,922	0,909
P7	39,10	102,989	0,783	0,915
P8	38,60	106,044	0,643	0,920
P9	38,60	106,044	0,643	0,920
P10	39,00	101,111	0,630	0,920
P11	39,90	98,544	0,711	0,917
P12	39,20	98,400	0,700	0,917

Motivación extrínseca

	Estadísticas de total de elemento			Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	
P13	34,80	54,622	0,457	0,791
P14	34,90	54,989	0,423	0,795
P15	34,60	53,156	0,588	0,776
P16	34,70	54,678	0,475	0,788
P17	34,10	59,433	0,400	0,796
P18	34,10	55,433	0,414	0,796
P19	33,80	59,511	0,342	0,800
P20	34,10	58,100	0,381	0,797
P21	34,90	53,433	0,468	0,790
P22	34,00	51,556	0,631	0,771
P23	34,00	58,444	0,758	0,781

Anexo 6

Ficha de validación de expertos

EXPERTO 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Tesista: Maribel Valencia Mendoza

Instrumento: Cuestionario sobre cultura organizacional

Instrucciones:

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		X				
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?						
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?			X			
Total	35	24	3			

Coefficiente de valoración porcentual: $C = 82,6\%$
Sugerencias:

Puntaje total 62×100
 $= 6200 / 75$

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos sin embargo tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Dr. Guido Altamirano Pérez Sáez
2	Especialidad	Lic. Educación Secundaria: Historia y Geografía
3	Grado académico	Dr. en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente universitario
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 15 de julio de 2022

Firma :
DNI: 28203501
Cel: 939727277



Dr. Guido Altamirano Pérez Sáez

EXPERTO 1

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Tesista: Maribel Valencia Mendoza

Instrumento: Cuestionario sobre motivación laboral

Instrucciones:

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
16. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
17. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
18. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
19. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
20. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
21. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
22. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
23. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
24. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		X				
25. ¿La construcción de los ítems es clara y precisa?		X				
26. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
27. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
28. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
29. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?						
30. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?			X			
Total	30	28	3			

Coefficiente de valoración porcentual $C = 81,3\%$
Sugerencias:

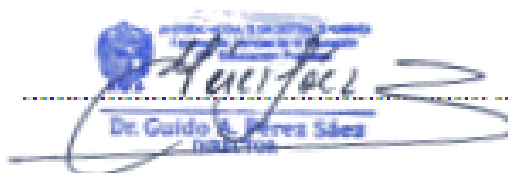
Puntaje total 61×100
 $= 6100 / 75$

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos sin embargo tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Dr. Guido Altamirano Pérez Sáez
2	Especialidad	Lic. Educación Secundaria: Historia y Geografía
3	Grado académico	Dr. en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente universitario
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 15 de julio de 2022

Firma :
DNI: 28203501
Cel: 939727277


Dr. Guido A. Pérez Sáez
Instituto

EXPERTO 2

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Tenista: Maribel Valencia Mendoza

Instrumento: Cuestionario sobre cultura organizacional

Instrucciones:

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?	X					
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?		X				
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		X				
10. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15. ¿El instrumento es adecuado para la recolección en estudio?		X				
Total		X				

Coefficiente de valoración porcentual $C = 97\%$

Sugerencias:

Puntaje total $73 \times 100 =$
 $7300/75 = 97\%$

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos sin embargo tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Urcina Loayza Gómez
2	Especialidad	Etología y Química
3	Grado académico	Dr. en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente por Horas
5	Institución donde labora	Los planteles de Aplicación "Guamán Poma de Ayala"
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 13 de agosto de 2022

Firma :
DNI: 28308579
Cel: 966905546

.....
Urcina Loayza Gómez

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Tejista: Maribel Valencia Mendoza

Instrumento: Cuestionario sobre motivación laboral

Instrucciones:

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
16. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
17. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?	X					
18. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
19. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?	X					
20. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?	X					
21. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
22. ¿Las preguntas realmente miden las variables?	X					
23. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
24. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?		X				
25. ¿La construcción de los ítems es claro y preciso?		X				
26. ¿Los ítems responden a un orden lógico?	X					
27. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?	X					
28. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?	X					
29. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?						
30. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total						

Coefficiente de valoración porcentual $C = 86.6\%$

Sugerencias:

Puntaje total 63×100
 $= 6300 / 73 = 86.6\%$

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos sin embargo tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Urcina Loayza Gómez
2	Especialidad	Biología y Química
3	Grado académico	Dr. en Ciencias de la Educación
4	Cargo actual	Docente por Horas
5	Institución donde labora	Los planteles de Aplicación "Guamán Poma de Ayala"
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 13 de agosto de 2022

Firma :
DNI: 28308679
Cel: 966905346



EXPERTO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Tesis: Maribel Valencia Mendoza

Instrumento: Cuestionario sobre cultura organizacional

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es clara y precisa?	X					
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?		X				
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total	20	44				

Coefficiente de valoración porcentual $C = 85,33\%$


Sugerencias:

Puntaje total 64×100
=6400 /75

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos sin embargo tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (s)	Delia Ayala Esquivel
2	Especialidad	Lic. Pedagogía Infantil y Psicología
3	Grado académico	Doctora en Educación
4	Cargo actual	Directora Escuela Profesional de Educación Inicial
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 16 de julio del 2022


 UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
 FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS
 ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

 Dra. Delia Ayala Esquivel
 Directora

EXPERTO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE DATOS

Título: Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022

Tejista: Maribel Valencia Mendoza

Instrumento: Cuestionario sobre motivación laboral

Instrucciones

La presente ficha pretende medir la calidad y viabilidad del instrumento de recolección de datos a través del juicio de expertos. Marque con un aspa (X) en el recuadro que considere adecuado.

ASPECTOS A CONSIDERARSE	5	4	3	2	1	0
1. ¿El instrumento seleccionado es adecuado?		X				
2. ¿El instrumento mide lo que pretende medir?		X				
3. ¿Existe pertinencia de las preguntas con la(s) variable(s)?		X				
4. ¿Existe pertinencia de las preguntas con las dimensiones?		X				
5. ¿Se evidencia la pertinencia de las preguntas con los indicadores?		X				
6. ¿Las preguntas responden a los objetivos de la investigación?	X					
7. ¿Las preguntas realmente miden las variables?		X				
8. ¿El instrumento responde al objetivo general?	X					
9. ¿El instrumento persigue los fines de los objetivos específicos?	X					
10. ¿La construcción de los ítems es clara y precisa?		X				
11. ¿Los ítems responden a un orden lógico?		X				
12. ¿El número de ítems por dimensiones es adecuado?		X				
13. ¿El número de ítems por indicador es adecuado?		X				
14. ¿Existe relación lógica entre los ítems, los indicadores y las dimensiones?		X				
15. ¿El instrumento es adecuado para la muestra en estudio?		X				
Total	15	48				

Coefficiente de valoración porcentual $C = 85\%$

Sugerencias:

Puntaje total 63×100
= 6300 / 75

Los instrumentos están elaborados con pertinencia y es aplicable en la recolección de datos sin embargo tener cuidado en la redacción de los ítems.

REFERENCIA DEL PROFESIONAL QUE VALIDA

1	Experto (a)	Dalia Ayala Esquivel
2	Especialidad	Lic. Pedagogía Infantil y Psicología
3	Grado académico	Doctora en Educación
4	Cargo actual	Directora Escuela Profesional de Educación Inicial
5	Institución donde labora	Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga
6	Lugar y fecha	Ayacucho, 16 de julio del 2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA
FACULTAD DE EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN INICIAL

Dalia Ayala Esquivel
Dra. Dalia Ayala Esquivel
Directora

DNI: 28443918

Anexo 7

Base de datos piloto (01).

Cultura organizacional

ID	Edad	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	
1	26	1	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	
2	29	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
3	35	1	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	4	5
4	37	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
5	33	1	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	1	5	5	4	1	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4
6	40	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
7	45	2	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	
8	40	1	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5
9	55	1	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	5	5	4	3
10	53	1	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Anexo 8

Base de datos piloto (02).

Motivación laboral

ID	Edad	Sexo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23
1	26	1	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5
2	29	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	1	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4
3	35	1	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	3	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4
4	37	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3
5	33	1	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4
6	40	1	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4
7	45	2	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3
8	40	1	5	1	1	2	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4
9	55	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	1	3	4
10	53	1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3

Anexo 9

Muestra de la investigación.

CULTURA ORGANIZACIONAL																																				
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26	P27					
1	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	1	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4				
2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	3				
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4				
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4				
6	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
7	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1			
8	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4				
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5			
10	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5		
12	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4		
13	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4		
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4		
15	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
16	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3		
17	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	
19	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
20	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	1	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	

CULTURA ORGANIZACIONAL																																			
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26	P27				
22	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
23	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4				
24	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4				
25	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4			
26	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	3	1	1	1				
27	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4				
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4			
29	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
31	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4			
32	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4			
33	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4			
34	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	3			
35	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3			
36	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
37	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4		
38	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4		
39	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	1	1	4	4	4	4	1	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4		
40	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	3	3	
41	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
42	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
43	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	
44	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
45	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	1	1	
46	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	

CULTURA ORGANIZACIONAL																																
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26	P27	
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	1	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
48	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
49	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	
50	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	
51	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	
52	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
53	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
54	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	
55	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4	
56	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	
57	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	2	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
58	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	
59	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
60	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	
61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	
62	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
63	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	
64	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
66	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
68	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	
69	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
70	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
71	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3

CULTURA ORGANIZACIONAL																													
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25		
72	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3
73	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4
74	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4
75	4	5	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	1	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
76	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5
77	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
79	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4
80	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	1	5	2	5	4	2	3	3	5	4	4	5	5	5	5	5	5
81	4	5	5	4	4	3	3	2	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2	1	4	2	3	2	2
82	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4
83	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
84	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
86	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5
87	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5
88	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4
89	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3
90	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3
91	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5
92	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3
93	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
94	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	1	2	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4
95	4	4	3	4	4	4	5	4	2	3	4	4	3	3	4	5	4	2	4	4	4	3	4	5	5	4	5	5	5
96	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

CULTURA ORGANIZACIONAL																														
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26
97	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
98	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
99	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
100	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	2	2	3	1	1
101	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
102	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
103	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
104	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
105	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4
106	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
107	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
108	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4
109	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3
110	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4
111	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4
112	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5
113	4	4	4	5	5	5	5	4	4	2	4	5	1	1	4	4	4	1	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4
114	5	4	3	3	5	4	5	4	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	2	3	4	5	4	4	5	4	5	5	5	3
115	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
116	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
117	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
118	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4
119	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1
120	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
121	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	5	1	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4

CULTURA ORGANIZACIONAL																																
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26	P27	
122	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
123	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5		
124	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	
125	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
126	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	
127	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
128	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	
129	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	4
130	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	
131	3	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	2	5	5	5	1	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	
132	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	5	5	5	4	3	
133	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
134	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
135	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
136	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	
137	4	4	5	4	4	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	1	
138	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	4	4	5	1	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
139	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
140	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	
141	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	
142	5	3	4	5	5	4	5	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	
143	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	
144	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	
145	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	
146	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3

CULTURA ORGANIZACIONAL																																			
N°	VALORES										D1	CREENCIAS								D2	MANIFESTACIONES CULTURALES							D3	V1						
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10		P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18		P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25			P26	P27				
147	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4			
148	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4			
149	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	5	1	1	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4			
150	5	5	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	2	2	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4			
151	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4			
152	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4			
153	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4			
154	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	4	5	1	5	1	5	4	1	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
155	4	4	5	4	5	2	3	1	2	2	3	1	3	3	2	2	1	3	2	2	1	1	2	1	2	1	2	2	3	1	2	4			
156	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	5	5	1	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4			
157	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
158	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
159	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4		
160	5	3	4	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4		
161	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4		
162	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	1	5	5	4	1	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4		
163	4	4	5	3	4	4	3	5	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	
164	4	3	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	3		
165	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	1	4	2	5	5	1	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
166	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4	
167	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	1	4	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
168	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	1	1	5	5	5	1	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL																									
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										D2	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23
1	2	1	3	3	2	2	2	2	5	3	1	3	2	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
7	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
8	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
11	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
12	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
14	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
15	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
16	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3
17	5	1	1	2	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
18	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	1	3	4	3	4
19	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3
20	3	2	4	4	3	3	2	2	5	3	1	3	3	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
21	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
24	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
25	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL																									
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										D2	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23
26	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
27	3	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5
30	2	2	2	3	4	3	3	5	5	5	2	1	3	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
31	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4
32	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
33	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
34	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
35	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	3
36	5	1	2	2	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
37	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3	4
38	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	3	3	3
39	3	1	3	3	2	2	2	2	5	3	1	3	2	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
40	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
41	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
42	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
43	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
44	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
45	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
46	3	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
47	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
49	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	2	3	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
50	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL																										
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										D2	V2		
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23	
51	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2	
52	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	
53	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
54	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	
55	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
56	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	1	3	4	3	4	
57	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3
58	3	2	4	4	4	3	2	2	5	3	1	3	3	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3	
59	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3	
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	
61	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	
62	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	
63	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4	
64	3	4	2	3	1	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2	
65	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	
66	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	
67	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5	
68	2	2	2	4	4	3	3	5	5	5	2	1	3	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3	
69	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4	
70	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2	
71	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	
72	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	
73	4	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3	
74	5	1	2	3	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	
75	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3	4	

Nº	MOTIVACIÓN LABORAL																									
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										D2	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23
76	3	3	2	2	4	4	5	4	4	4	1	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	3	3	3
77	3	1	3	4	2	3	2	2	5	3	1	3	3	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
78	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	1	3	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
79	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
80	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
81	3	4	3	4	5	5	4	3	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
82	4	3	4	3	5	5	5	4	5	4	5	4	4	1	1	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
83	4	4	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
84	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
85	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
86	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
87	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
88	4	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4
89	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
90	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
91	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
92	5	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3
93	5	1	1	2	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
94	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	1	3	4	3	4
95	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3
96	2	2	4	4	3	3	2	2	5	3	1	3	3	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
97	2	3	3	2	4	4	4	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
99	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
100	3	4	3	4	4	5	5	3	3	3	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4

N°	MOTIVACIÓN LABORAL																									
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA											D2	V2
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23		
101	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	2	2	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
102	3	4	2	3	2	3	3	2	1	2	4	3	3	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
103	4	3	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
104	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
105	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5
106	2	2	2	3	4	3	3	5	5	5	2	1	3	1	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
107	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4
108	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
109	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
110	4	3	4	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
111	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3
112	5	1	2	2	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
113	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3	4
114	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	3	3	3
115	3	1	3	3	2	2	2	2	5	3	1	3	2	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
116	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
117	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
118	2	3	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
119	3	3	3	4	5	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
120	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
121	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
122	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
123	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
124	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
125	2	2	2	2	2	3	3	5	5	5	2	3	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3

N°	MOTIVACIÓN LABORAL																									
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										D2	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23
126	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	3	3	5	4	5	3	5	4	4	4
127	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
128	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
129	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
130	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3
131	5	1	1	2	5	4	5	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4
132	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	1	2	2	1	3	4	3	4
133	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	1	1	3	3	3
134	3	2	4	4	4	3	2	2	5	3	1	3	3	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
135	2	3	3	2	4	4	5	5	4	4	3	4	4	1	4	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
136	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
137	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
138	3	4	3	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
139	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	2	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
140	3	4	2	3	1	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
141	3	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
142	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
143	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	5	5	5	5
144	2	2	2	4	4	3	3	5	5	5	2	1	3	2	3	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
145	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4
146	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
147	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
148	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
149	4	1	2	2	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3
150	5	1	2	3	5	4	4	5	5	5	1	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4

N°	MOTIVACIÓN LABORAL																									
	MOTIVACIÓN INTRÍNSECA												D1	MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA										D2	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12		P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22			P23
151	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	2	2	2	1	3	4	3	4
152	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	1	4	3	3	3	3	4	4	5	4	1	1	3	3	3	3
153	2	1	3	3	2	2	2	2	5	3	1	3	2	4	4	4	2	5	5	3	5	4	3	3	4	3
154	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	3	3	5	2	4	3	3	4	3	3	3
155	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
156	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4
157	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
158	4	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	1	1	1	2	5	5	5	1	1	4	5	3	4
159	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	4	3	2	2	2	1	5	1	1	1	2	5	2	1	2	2
160	3	3	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4
161	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
162	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5
163	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	2	1	3	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	4	4	3
164	3	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	5	4	3	2	3	2	3	5	4	5	3	5	4	4	4
165	2	2	2	2	3	2	3	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	3	4	3	1	2	3	2	2
166	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4
167	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4
168	4	1	2	2	2	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	3	3	3

Anexo 10

Solicitudes.

Solicito: Permiso para
realizar Trabajo de
Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LOS P.A "GUAMÁN POMA DE AYALA"

Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 8 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:
Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 28 de septiembre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

AUTORIZADO
Para el día Miércoles
05 de octubre 2022
Ay. 28.09.22


DIRECCIÓN

Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E "38059 ABILIO SOTO YUPANQUI"

Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "**Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022**", este proyecto de investigación realizará un **CUESTIONARIO** a 8 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

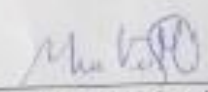
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022



26/10/22


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA LE "39002 MARÍA PARADO DE BELLIDO"

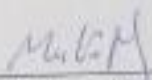
Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 12 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

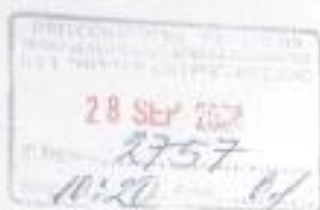
POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

*Recibido 26-10-22
Hora 11.05 a.m.
*



Solicito: Permiso para
realizar Trabajo de
Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA LE "MARISCAL CÁCERES"

Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizaré un CUESTIONARIO a 21 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 28 de septiembre del 2022



Autorizado
05/10/22

Maribel
Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA LE "LUIS CARRANZA"

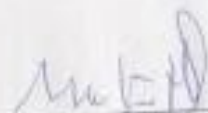
Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 16 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843



Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE HUAMANGA
MARISCAL SUCRE
TRAMITE DOCUMENTARIO

27 OCT 2022

N° Registro 001073-

Hora: 12:45 Folios: 1 Firma: 

SEÑOR DIRECTOR DE LA LE "39001 MARISCAL SUCRE"


Yo, Maribel Valencia Mendoza, con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 13 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 27 de octubre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA LE "38001 GUSTAVO CASTRO PANTOJA"

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 38001	
"GUSTAVO CASTRO PANTOJA"	
AYACUCHO	
SALA DE PARTES	
Expediente: 056	
Fecha: 26/10	01
Firma: LP	

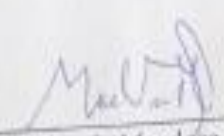
Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 17 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843



Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "39007 SEÑOR DE AGONÍA"

Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educacional de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 10 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022

Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

DIRECCIÓN GENERAL DE INVESTIGACIÓN	
MESA DE PARTES	
Nº	2579
FECHA	26 OCT 2022
HORA	12:08
FECHA	01

Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA I.E. "SAN RAMÓN"

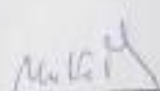
Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 20 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:

Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843



Solicito: Permiso para realizar
Trabajo de Investigación

SEÑOR DIRECTOR DE LA LE 380069 "9 DE DICIEMBRE "

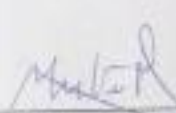
Yo, Maribel Valencia Mendoza, identificada con código de estudiante 70213843 y con DNI N° 46656952, estudiante de la Mención Gestión Educativa de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, me presento ante Ud. con el debido respeto y digo:

Que, por motivos de realizar un trabajo de investigación requisito indispensable en la asignatura de TESIS II (GE - 702), titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022", este proyecto de investigación realizará un CUESTIONARIO a 14 docentes de nivel primaria para lo cual me acerco a su distinguido colegio y solicito a Ud. permiso y me facilite realizar la investigación ya mencionada

POR LO EXPUESTO:


Ruego a usted Señor Director, acceder a lo solicitado por ser justa y necesaria.

Ayacucho, 26 de octubre del 2022


Maribel Valencia Mendoza
Código: 70213843

Anexo 11


instrumentos.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

ESCUELA DE POSGRADO

MENCIÓN GESTIÓN EDUCACIONAL



CUESTIONARIO
CULTURA ORGANIZACIONAL

INTRODUCCIÓN

Este cuestionario servirá para recoger información concerniente a la aplicación del proyecto de investigación denominado, **Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho-2022**. En la cual responden los educadores de nivel primaria y por eso solicito a usted querido colega en analizar conscientemente el cuestionario de la investigación y responder los ítems. Gracias de antemano por su colaboración querido colega.

INFORMACIÓN GENERAL

Docente: <u>Julio César Lizarbe Cusillo</u>	Años de servicio: <u>22</u>
Grado a su cargo: <u>Quinto</u>	
Titulo profesional en: <u>educación Primaria</u>	
Fecha: <u>26-10-2022</u>	

INSTRUCCIONES

↓ En el siguiente cuestionario, se presentan características sobre la cultura organizacional. Por favor, marque con un aspa (X), si tu respuesta es siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), rara vez (2), nunca (1) en cada una de las ítems.

Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
5	4	3	2	1

↓ Desarrolla todos los reactivos marcando con un aspa (X).
 ↓ Solo debe marcar una sola vez por valoración.
 ↓ El desarrollo del presente instrumento es personal.
 ↓ Por favor desarrolle el instrumento con la sinceridad que a usted lo caracteriza.

EJECUCIÓN

Nº	Valores	1	2	3	4	5
1	¿Practica el valor de la solidaridad con los demás miembros?					X
2	¿Apoya incondicionalmente en situaciones difíciles de algún miembro en la institución educativa?			X		
3	¿Presta atención activa para ayudar a quién necesita?				X	
4	¿Realiza comunicación empática de los acuerdos para comprender el punto de vista de los miembros?					X
5	¿Practica el valor de la empática para transmitir los acuerdos establecidos en una reunión?				X	

6	¿Practica el valor de la empática para comprender el punto de vista de otro en una reunión?				X	
7	¿Construye de manera eficaz la actitud honesta frente al trabajo en equipo?				X	
8	¿Refleja sobre la práctica de la puntualidad en su labor de trabajo?					X
9	¿Reflexiona sobre la práctica de la puntualidad del resto de los miembros de su equipo de trabajo?					X
10	¿Recapacita sobre la práctica de la puntualidad de los miembros a la hora de ingreso al salón de clases?			X		
Creencias						
		1	2	3	4	5
11	¿Crees que eres capaz de adaptarte en un nuevo equipo de trabajo?				X	
12	¿Eres capaz de abandonar tu trabajo actual por nuevo puesto laboral?		X			
13	¿Podrías asumir responsabilidades laborales fuera de tus creencias?				X	
14	¿Estás dispuesto a salir de tu zona de confort por una negligencia laboral que causaste?					X
15	¿Me creo capaz de lograr lo que yo quiero en mi trabajo?				X	
16	¿Crees en tus potencialidades y limitaciones?					X
17	¿Me creo un ser limitado que no está equipado con todo un paquete de cualidades con el cual puedo alcanzar lo que quiero?			X		
18	¿Mi realidad actual es el resultado de mis pensamientos y creencias?					X
Manifestaciones culturales						
		1	2	3	4	5
19	¿Promueve claramente el mensaje en frente de los miembros cuando hay reuniones?				X	
20	¿Promueve continuamente el trabajo colaborativo de la organización con fines de mejora?					X
21	¿Promueve continuamente las costumbres de la organización con la finalidad de practicar consecutivamente?			X		
22	¿Promueve activamente el trabajo colaborativo entre los miembros?					X
23	¿Impulsa el trabajo colaborativo entre los miembros de la institución?				X	
24	¿Demuestra eficientemente el trato horizontal entre los miembros de la institución educativa?					X
25	¿Impulsa el trato horizontal entre los miembros de la entidad educativa?				X	
26	¿Articula adecuadamente las costumbres entre los miembros de la institución educativa?				X	
27	¿Impulsa reflexión crítica de las costumbres que tienen los miembros de la entidad educativa?			X		

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO
MOTIVACIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES

En el siguiente cuestionario, se presentan los tipos de motivación laboral. Por favor marque con un aspa (X), si tu respuesta es siempre (5), casi siempre (4), a veces (3), rara vez (2), nunca (1) en cada una de las frases, que a continuación se presentan. Solo debe marcar una sola vez por cada frase.

Siempre	Casi siempre	A veces	Rara vez	Nunca
5	4	3	2	1

EJECUCIÓN

Nº	Motivación intrínseca	1	2	3	4	5
1	¿La institución educativa estimula oportunamente con capacitaciones para mejorar su formación profesional?			X		
2	¿La institución motiva adecuadamente al recibir un premio de su desempeño laboral?		X			
3	¿La institución motiva adecuadamente para crecer profesionalmente?			X		
4	¿La institución motiva adecuadamente frente al logro de objetivos institucionales?		X			
5	¿Realiza una comunicación clara y oportuna con sus compañeros de trabajo?				X	
6	¿Promueve eficazmente la práctica de valores nacionales en el contexto laboral sincrónica en la entidad educativa?				X	
7	¿Promueve eficazmente la práctica de las costumbres institucionales en el contexto laboral sincrónica?				X	
8	¿Realiza eficazmente su trabajo laboral?					X
9	¿Realiza responsablemente su trabajo laboral?					X
10	¿Explicación adecuada de parte de los directivos de las políticas educativas a través de reuniones para el buen desempeño laboral?				X	
11	¿Le estimulan adecuadamente por sus conocimientos y capacidades desempeñadas en su centro de trabajo?			X		
12	¿Coordina pertinente los trabajos encomendados con el resto de la institución educativa?					X
	Motivación extrínseca	1	2	3	4	5
13	¿Se siente satisfecho con el salario que percibe?		X			
14	¿Se siente motivado por el sueldo que percibe?		X			
15	¿Obtiene adecuadamente su remuneración por el trabajo que realiza?		X			
16	¿Obtiene adecuadamente beneficios por su desempeño laboral?		X			
17	¿Considera adecuado las actividades realizadas de confraternidad con el fin de relacionar a los trabajadores de la institución educativa?			X		
18	¿Se comunica abiertamente con sus compañeros de trabajo?				X	
19	¿Se siente satisfecho por su ambiente de trabajo?					X
20	¿Se siente satisfecho por las condiciones de orden, iluminación y limpieza que te permiten desempeñar favorablemente?			X		
21	¿Cree usted que obtiene una adecuada estabilidad laboral?					X
22	¿Cree usted que obtiene una adecuada experiencia laboral en la institución educativa donde se encuentra actualmente laborando?					X
23	¿Considera adecuado las sanciones o amonestaciones que la institución educativa realiza frente a sus obligaciones incumplidas?			X		

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 12

Panel fotográfico.



Docentes de la IE “Basilio Aunqui Yupanqui”.



Docente de los PA “Guamán Poma de Ayala”.

**UNSCH**ESCUELA DE
POSGRADO**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD 174-2023-UNSCH-EPG/EGAP**

El que suscribe; responsable verificador de originalidad de trabajo de tesis de Posgrado en segunda instancia para la **Escuela de Posgrado - UNSCH**; en cumplimiento a la Resolución Directoral N° 198-2021-UNSCH-EPG/D, Reglamento de Originalidad de trabajos de Investigación de la UNS CH, otorga lo siguiente:

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

AUTOR	Bach. Maribel Valencia Mendoza
DENOMINACIÓN DEL PROGRAMA DE ESTUDIOS	MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
GRADO ACADÉMICO QUE OTORGA	MAESTRO
DENOMINACIÓN DEL GRADO ACADÉMICO	MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
TÍTULO DE TESIS	Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho - 2022
EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD:	20% de similitud
Nº DE TRABAJO	2205898821
FECHA	24-oct.-2023

Por tanto, según los artículos 12, 13 y 17 del Reglamento de Originalidad de Trabajos de Investigación, es procedente otorgar la constancia de originalidad con depósito.

Se expide la presente constancia, a solicitud del interesado para los fines que crea conveniente.

Ayacucho, 24 de octubre del 2023.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN
CRISTÓBAL DE HUAMANGA
ESCUELA DE POSGRADO

Ing. Edith Geovana Asto Peña
Responsable Area Academica

Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho - 2022

por Maribel Valencia Mendoza

Fecha de entrega: 24-oct-2023 10:50a.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2205898821

Nombre del archivo: TESIS_VALENCIA_241023.docx (6.15M)

Total de palabras: 31102

Total de caracteres: 129549

Cultura organizacional y motivación laboral en instituciones educativas públicas del distrito, Ayacucho - 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	7%	14%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
4	repositorio.unsch.edu.pe Fuente de Internet	2%
5	hdl.handle.net Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.udea.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
10	revistas.unsch.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	biblioteca.itson.mx Fuente de Internet	<1 %
12	Submitted to Universidad Nacional Santiago Antunez de Mayolo Trabajo del estudiante	<1 %
13	apirepositorio.unh.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	repositorio.unap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
15	repositorio.tec.mx Fuente de Internet	<1 %
16	repositorio.undac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
17	repositorio.uwiener.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
18	Laura Marcela López Posada. "Manifestaciones de cultura empresarial: Una mirada desde la asociatividad en las MIPYMES", Tendencias, 2015 Publicación	<1 %

19 Giomar W. Moscoso Zegarra, Marjorie G. Delgado Rospigliosi, Julissa A. Vargas Fuentes, Ivana C. Tejerina Arias. "Tax Systems and the evolution of the digital economy in LATAM", 2023 18th Iberian Conference on Information Systems and Technologies (CISTI), 2023
Publicación <1 %

20 es.scribd.com
Fuente de Internet <1 %

21 Submitted to unap
Trabajo del estudiante <1 %

Excluir citas Activo

Excluir coincidencias < 30 words

Excluir bibliografía Activo



**ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR
AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN. MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL
RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0697-2023-UNSCH-EPG/D**

Siendo las 10:00.a m. de 29 de Setiembre de 2023 se reunieron en el auditorium de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el Jurado Examinador y Calificador de tesis, presidido por el Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ director (e) de la Escuela de Posgrado, el Dr. Jaime VARGAS JERI director (e) de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Educación, por los siguientes miembros: Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN y el Dr. Teodosio Zenoblo POMA SOLIER, para la sustentación oral y pública de la tesis titulada: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS PÚBLICAS DEL DISTRITO, AYACUCHO - 2022**. En la Ciudad de Ayacucho del 2023, presentada por la Bach. Maribel VALENCIA MENDOZA. Teniendo como asesor al Dr. Luis Lucio ROJAS TELLO.

Acto seguido se procedió a la exposición de la tesis, con el fin de optar al Grado Académico de MAESTRO (A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL, Formuladas las preguntas, éstas fueron absueltas por el graduado.

A continuación el Jurado Examinador y Calificador de tesis procedió a la votación, la que dio como resultado el siguiente calificativo: DIECISEIS (16)

CALIFICACION (*)

Aprobado por unanimidad	X
Aprobado por Mayoría	—
Desaprobada por Unanimidad	—
Desaprobada por mayoría	—

(*) Marcar con aspa

Luego, el presidente del Jurado recomienda que la Escuela de Posgrado proponga que se le otorgue a la Bach. Maribel VALENCIA MENDOZA, el Grado Académico de MAESTRO(A) EN EDUCACIÓN, MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCACIONAL. Siendo las 11:35 hrs. Se levanta la sesión.

Se extiende el acta en la ciudad de Ayacucho, a las 11:35 am hrs. Del 29 de setiembre 2023.

.....
Dr. Oscar GUTIÉRREZ HUAMANÍ
Director (e) de la Escuela de Posgrado

.....
Dr. Jaime VARGAS JERI
Director (e) de la Unidad de Posgrado – FCE

.....
Dr. Anatolio HUARCAYA BARBARAN
Miembro

.....
Dr. Teodosio Zenoblo POMA SOLIER
Miembro

.....
Dr. Edward Eusebio BARBOZA PALOMINO
Secretario Docente (e)

Observaciones:

.....
.....