

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

Cultura organizacional y motivación laboral en los colaboradores administrativo de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Por:

Edsón Amasifuén Sajami

Asesor:

Mg. Amado Arce Cobeñas

Tarapoto, 01 diciembre de 2019

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Amado Arce Cobeñas del asesor de la Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que el presente informe de investigación titulado: ***“Cultura organizacional y motivación laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018”*** constituye la memoria que presenta el estudiante Edsòn Amasifuèn Sajami; para aspirar al grado de bachiller en Administración y Negocios Internacionales cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Municipalidad Provincial de San Martín, bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este informe son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente constancia en (ciudad), a los (día, mes) del año.



Mtro. Amado Arce Cobeñas

Asesor

Cultura organizacional y motivación laboral en los colaboradores
administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018

TRABAJO DE INVESTIGACION

Presentada para optar el grado de bachiller en Administración y
Negocios Internacionales

JURADO CALIFICADOR


Mtro. José Tarrillo Paredes
Presidente


Mtro. David Troya Palomino
Secretario


Mtro. Amado Arce Cobefias
Asesor

Morales, 1 de diciembre del 2019

Resumen

El presente trabajo explica y describe la relación entre la Cultura organizacional y la Motivación laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018, que cuenta con una población de 205 colaboradores.

La metodología de exploración o investigación corresponde a un aprendizaje específico cualitativo con un enfoque proporcionado cuantitativo y el tipo de investigación es descriptivo-correlacionar, de un diseño no experimental; el resultado o muestra final fue de 134 colaboradores. Se empleó el método de encuestas para conseguir la información a través de un sondeo de encuestas bien estructurado y validado, fundamentado en la herramienta de medición del cuestionario, en la cual estuvo compuesto por 30 ítems para cada variable, con la escala tipo Likert.

Palabras clave: *Cultura organizacional, motivación laboral*

Abstract

This paper explains and describes the relationship between organizational culture and work motivation in the administrative collaborators of the Provincial Municipality of San Martín, 2018, which has a population of 205 employees.

The methodology of exploration or research is translated into a specific, qualitative learning, the quantitative approach and the type of research is descriptive-correlating, of a non-experimental design; The result of the sample was 134 collaborators. This is the method of the surveys to obtain the information through a poll of well-structured and validated surveys, based on the questionnaire measurement tool, in which it is composed of 30 articles for each variable, with the escalation type Likert.

Keywords: *Organizational culture, work motivation*

1. Introducción

Los aprendizajes sobre cultura organizacional y motivación laboral están entre los más valiosos aspectos importantes de comportamiento organizacional. La cultura organizacional puede examinarse como un enlace entre las características formales de la organización y el comportamiento personal, dado que se construye a través de la apreciación y creencias de los integrantes de una institución.

Por otro lado, la motivación laboral es la capacidad que comprende el grado de vinculación de los colaboradores con la institución; el interés de investigarlo deriva del hecho de aumentar el rendimiento de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, así como la prestación del servicio que se brinda a los habitantes del distrito o jurisdicción de la Provincia de San Martín.

El objetivo general del presente trabajo de exploración o investigación es evaluar la relación que existe entre la Cultura Organizacional y la Motivación Laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín 2018.

2. Materiales y Métodos

La muestra estuvo formada por 134 trabajadores administrativos, 79 Varones, 55 Mujeres, de 20 a 61 años de edad, con estado civil, 55 solteros, 53 casados, 2 viudos, 9 divorciados y 15 convivientes, de los trabajadores administrativos, el 23.9% pertenecía a la franja de 20 a 30 años, el 35.1% tenía 31 a 40 años de edad, el 17.2% tenía 41 a 50 años de edad, el 17.9% tenía 51 a 60 años y el 6.0% tenía 61 a más. Para medir la calidad de servicio se utilizó los cuestionarios o encuestas creado por Aguirre Mosquera, Patricia Roció que se aplicó a los trabajadores, el diseño de investigación es de tipo básica, nivel descriptivo correlacional lo cual aplica (Hernández, Fernández & Baptista, 2014) que estos diseños describen las relaciones existentes entre dos o más variables en determinado momento.

2.1. Diseño no experimental

Con este tipo de plan o diseño se intenta ejecutar una serie de acciones y mediante la sugerencia de la observación ver los efectos que produjo o realizo.

2.2. Participantes

La totalidad de los colaboradores de la Municipalidad provincial de San Martín, está conformada por trabajadores administrativos de las diferentes oficinas.

2.3. Instrumentos

Cuestionario creado por Aguirre Mosquera, Patricia Roció (2016), la escala está compuesta por seis dimensiones (cultura orientada al poder, rol, tarea, persona, factores de motivación y factores de higiene), la escala de respuesta es de tipo Likert y varía entre 1 y 5 (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi nunca y Nunca)

2.4. Análisis de datos

La variable Cultura organizacional, está considerado por 4 dimensiones: cultura orientada al poder, cultura orientada rol, cultura orientada tarea, cultura orientada a la persona, para ello se utilizó los cuadros de frecuencias y porcentajes, por otro lado, se utilizó el sistema SPSS 23, categorizando la información correspondiente a cada dimensión y variable.

La variable Motivación laboral, está considerado por 2 dimensiones: factores de motivación y factores de higiene para ello se utilizó los cuadros de frecuencias y porcentajes, de la misma manera se utilizó el sistema SPSS 23, categorizando la información correspondiente a cada dimensión y variable.

Para el análisis correlacional, se ingresaron los datos al sistema SPSS 23, para relacionar las dimensiones de la variable 1 (Cultura organizacional) con la variable 02 (Motivación laboral). Para el análisis de las correlaciones se utilizó el coeficiente de Rho Spearman por ser no paramétrico y de escala ordinal.

3. Resultados y Discusión

3.1. Análisis de fiabilidad de instrumento

Tabla 1.

Fiabilidad del instrumento

Variable 1	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Cultura Organizacional con un Alfa de Cronbach de 0,949 (30 ítems)	Cultura Orientada al Poder	0,903	8
	Cultura Orientada al Rol	0,797	7
	Cultura Orientada a la Tarea	0,907	8
	Cultura Orientada a la Persona	0,873	7
Variable 2	Dimensiones	Alfa de Cronbach	Ítems
Motivación Laboral con un Alfa de Cronbach de 0,926 (30 ítems)	Factores de Motivación	0,883	15
	Factores de Higiene	0,901	15

Con relatividad a la confiabilidad, la tabla 01 señala que los coeficientes de Alfa de Cronbach tienen conclusiones o resultados sobre 0,7 lo cual señala que la confiabilidad es buena en las conclusiones obtenidas en la muestra, esta conclusión también manifiesta que el instrumento es apto para poblaciones semejantes.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 2.

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnova		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura Organizacional	.306	134	.000
Cultura Orientada al poder	.227	134	.000
Cultura Orientada al Rol	.318	134	.000
Cultura Orientada a la Tarea	.245	134	.000
Cultura Orientada a la Persona	.254	134	.000
Motivación Laboral	.301	134	.000
Factores de Motivación	.281	134	.000
Factores de Higiene	.260	134	.000

3.3. Correlaciones

3.3.1. Hipótesis General.

H0: No existe relación o concordancia significativa entre la Cultura organizacional y la motivación laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

H1: Existe relación o concordancia significativa entre la Cultura organizacional y la motivación laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se aprueba la Hipótesis Nula (H_0).
- Si el p valor $< 0,05$ se niega la Hipótesis Nula, por lo tanto, se aprueba la Hipótesis Alternativa (H_1)

Análisis de correlación entre la Cultura organizacional y la motivación laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Tabla 3

Cultura organizacional y motivación laboral

Cultura Organizacional	Motivación Laboral		
	Rho Spearman	p- valor	N
	,668**	.000	134

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

En la tabla 3 se presenta la relación o concordancia entre la Cultura organizacional y la motivación laboral en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,668 (Correlación positiva) y un p valor igual a 0,000 (p-valor $< 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, la cultura organizacional se relaciona significativamente con la motivación laboral de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018, el nivel de los clientes también aumentará.

3. 3.2. Hipótesis específica 1.

H0: No existe correlación significativa entre la cultura organizacional y los factores de motivación de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

H1: Existe correlación significativa entre la Cultura Organizacional y los factores de motivación en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se aprueba la Hipótesis Nula (H0).
- Si el p valor $< 0,05$ se niega la Hipótesis Nula, por lo tanto, se aprueba la Hipótesis Alternativa (H1)

Análisis de correlación entre la Cultura Organizacional y los Factores de Motivación en los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Tabla 4.

Cultura organizacional y factores de motivación

Cultura Organizacional	Factores de motivación		
	Rho Spearman	p- valor	N
	,603**	.000	134

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

En la tabla 4 se muestra la relación entre la Cultura organizacional y los factores de motivación de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,603 (Correlación positiva) y un p valor igual a 0,000 (p-valor $< 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, la cultura organizacional se relaciona significativamente con los Factores de Motivación de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

3.3.3. Hipótesis específica 2

H0: No existe correlación significativa entre la Cultura organizacional y los factores de higiene de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

H1: Existe relación significativa entre la Cultura Organizacional y los Factores de Higiene de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Regla de decisión

- Si el p valor es $> 0,05$ se aprueba la Hipótesis Nula (H0).
- Si el p valor $< 0,05$ se niega la Hipótesis Nula, por lo tanto, se aprueba la Hipótesis Alternativa (H1)

Análisis de correlación entre la Cultura Organizacional y los Factores de Higiene de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

Tabla 5.

Cultura organizacional y factores de higiene

Cultura Organizacional	Factores de Higiene		
	Rho Spearman	p- valor	N
	,575**	.000	134

La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral)

En la tabla 5 se muestra la relación entre la cultura organizacional y los factores de higiene de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018. Mediante el análisis estadístico de Rho Spearman se obtuvo el coeficiente de 0,575 (Correlación positiva) y un p valor igual a 0,000 (p-valor $< 0,05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, es decir, la cultura organizacional se relaciona significativamente con los Factores de Higiene de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2018.

4. Conclusions

En lo que respecta en el análisis de fiabilidad del instrumento Cultura Organizacional según el alfa de Crombach en la recolección de datos se tuvo un valor de 0.949, lo cual indica alta fiabilidad.

En lo que respecta en el análisis de fiabilidad del instrumento Motivación Laboral según el alfa de Crombach en la recolección de datos se tuvo un valor de 0.926, lo cual indica alta fiabilidad.

Referencias

- Aguirre Mosquera, P. (2017). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de La Unidad De Gestión Educativa Local N° 04 – 2016* (Tesis de pregrado, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, Perú). Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/8795>
- Chasis, R. B. (2006). *Cultura organizacional y motivación laboral de los. Escobar taipe, o.* Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/2328>.
- Escobar, T. (2011). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica, Peru.*
- Recuperado de <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP>