



CentroSur
e-ISSN: 2600-5743
Social Science Journal

Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú

Organizational culture and its relationship with labor motivation in a public entity in Lima-Perú

Centro Sur.
Social Science Journal
Enero – marzo Vol 5 No 1
<http://centrosureditorial.com/index.php/revista>
eISSN: 2600-5743
revistacentrosur@gmail.com
Recepción: 7 de febrero 2020
Aprobación 13 noviembre 2020
Atribución/Reconocimiento-
NoComercial-CompartirIgual
4.0 Licencia Pública
Internacional — CC BY-NC-SA
4.0
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/legalcode.es>

José Antonio La Cotera Vega¹

Resumen

El objetivo del presente artículo ha sido determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de Lima Metropolitana y Callao. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa, se siguió un diseño no experimental transversal (descriptivo y correlacional). La población comprendió al personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito, siendo 41 los sujetos de estudio y 37 la muestra. Para determinar la relación entre las variables cultura organizacional y motivación laboral se utilizó la prueba de coeficiente de correlación Rho de Spearman y se demostró que existe relación entre cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de Lima Metropolitana y Callao. Los resultados de las hipótesis arrojaron valores menores a 0,05 ($p < 0.05$).

Palabras clave: Cultura Organizacional, Motivación laboral, Programa de Prevención Estratégica del Delito.

1 Maestro en Gestión Pública, Universidad César Vallejo, Lima, Perú
calidadyexcelencia@gmail.com, ORCID:0000-0002-5365-8653,
<https://scholar.google.es/citations?user=RnNU1dEAAAAJ&hl=es>

Abstract

The objective of this article determine the relationship exist between organizational culture and work motivation in staff of Strategic Prevention Crime Program, of Lima Metropolitana and Callao. Research was basic type, quantitative, and was used a designed non-experimental and transversal (descriptive and correlational). Population were made up staff of Strategic Prevention Crime Program, the study subjects were 41 and sample was 37. For to determine

the relationship between variables organizational culture and work motivation was used the correlation coefficient test Rho de Spearman and was demonstrated which exist relationship between organizational culture and work motivation in staff of Strategic Crime Prevention Program of Lima Metropolitana and Callao. Results of the hypothesis have generated values lower than 0.05 ($p < 0.05$).

Keywords: organizational culture, work motivation, Strategic Crime Prevention Program.

Introducción

En el presente artículo se pretende establecer, si la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de Lima Metropolitana y Callao están relacionadas. Desde el año 2010, mediante Resolución N° 144-2010-MP-FN, el Ministerio Público – Fiscalía de la Nación creó el Programa de Persecución Estratégica del Delito, como Política Institucional, a través de las líneas de acción directa: Jornadas de Acercamiento a la Población, Jóvenes Líderes para un Futuro Mejor, Fiscales Escolares y Fiscales Escolares Ambientales. Sin embargo, a partir del año 2016, con las experiencias aprendidas, se vio por conveniente priorizar la acción preventiva sobre el actuar persecutorio y se modificó el nombre a Programa de Prevención Estratégica del Delito, con una única Coordinación Nacional cuyo objetivo hasta la fecha es, realizar una acción mucho más articulada e integral entre las líneas de acción para enfrentar el delito desde sus raíces, en la esfera familiar, en la escuela y en la comunidad, con cinco líneas de acción: Jornadas de Acercamiento a la Población, Padres Construyendo Hijos de Éxito, Jóvenes Líderes, Fiscales Escolares y Justicia Juvenil Restaurativa, bajo un enfoque de presupuesto por resultados que incida en la eficacia y eficiencia en la ejecución de los gastos.

En la cultura organizacional se encuentra la normativa de carácter informal y no escrita, que guía el comportamiento diario de los integrantes de una organización, con el propósito de mejorar el ambiente laboral y el funcionamiento de aquellas empresas que solo se alinean a reglas o normas antiguas y afecta no solo aquella organización sino a todo el parte colaborativo. (Alvari, J. 2020).

Cada persona aporta con un talento distinto a pesar de que todas realizan una misma actividad; sin embargo, el desarrollo consiste en la evaluación directa de las acciones diarias, las cuales fomenten una cultura útil en la consecución del buen vivir, sustentando un modelo productivo que permite ejecutar las actividades, en un entorno con un buen clima laboral. (Giler, G, y Ochoa, K. 2014).

La cultura organizacional es un aspecto importante para gestionar el conocimiento, el empoderamiento y la eficiencia en la organización, debido a que hace referencia a un patrón de conducta utilizado por los individuos y grupos que integran una organización, como son la forma de sentir, de pensar y de actuar, lo que también se puede clasificar como actitudes, conductas y valores que comparten los integrantes de una organización, institución o empresa. (Caguana, J., Caguana, G., Román, G. y Castillo, G., 2018).

Giler, G y Ochoa, K.(2014), nos indican que: Crear una estructura organizacional, programas de capacitación e incentivos, ayudarán a establecer mejoras dentro de las empacadoras con el fin de que el talento humano pueda sentirse motivado y satisfecho de la labor que realiza y de dónde las realiza, con esto se pretende crear un buen ambiente laboral ya que es parte fundamental para el rendimiento eficiente de los colaboradores, por lo cual es necesario detectar los problemas que no permiten mantener un óptimo clima dentro de la organización.

La motivación se relaciona con la conducta humana, y es una relación basada en el comportamiento; por tal razón, los factores internos y externos son la causa del deseo y de las necesidades que generan la energía necesaria que incentiva al individuo, a realizar actividades que conllevarán a cumplir con su objetivo (Chiavenato, 2000).

González (2008), puntualiza la motivación como un conjunto de procesos psíquicos que vinculada con los estímulos externos, mantiene un intercambio con la personalidad que a la vez es influenciada por estos, generando o no satisfacción.

Se examinaron trabajos previos: Osuna, (2012), en su tesis para optar el grado de Magíster en Administración titulada La Cultura Organizacional y su Relación con la Productividad de una Institución Financiera, concluyó que, a mayor cultura organizacional, mayor productividad. En el modelo de Denison se desprende que las instituciones con alta cultura organizacional alcanzan su meta de productividad a través de la alta implicación, consistencia, adaptabilidad y misión de los directivos. Una conclusión similar la podemos encontrar en la tesis para optar el grado de Magíster titulada, Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño, investigación documental en base al análisis de artículos científicos publicados desde 1983 hasta el año 2012, donde el investigador determinó que la mayoría de los estudios demuestran la incidencia que ejerce la cultura organizacional en el desempeño. No solamente incidió en la variable desempeño, sino que esta misma estuvo asociada a otras variables complementarias como son: la motivación laboral,

el bienestar laboral, el liderazgo, la calidad de vida laboral y el desempeño laboral. Asimismo, Cantillo, (2013), en su trabajo de investigación para optar el grado de Magíster en Administración titulado, Incidencia de la Cultura Organizacional sobre el Bienestar Laboral de los Servidores Públicos de una Institución Educativa del Valle del Cauca, concluyó que existía una alta correlación entre la cultura organizacional y el bienestar laboral, es decir, a mejor cultura organizacional, mejor bienestar laboral. En la investigación titulada Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en la Facultad de Ingeniería Industrial en el Marco de la Acreditación Universitaria, los investigadores demostraron que existía una relación positiva aunque débil, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, asociación que les permitió afirmar que si se mejoran los aspectos de la motivación, la identificación institucional, la comunicación y se fortalecen los valores, se generarán mayores niveles de satisfacción laboral, (Tinoco, Quispe & Beltrán, 2014). Del mismo modo, en la tesis titulada La Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzáles de Ica, el investigador concluyó que la cultura organizacional se relaciona directamente con la calidad de vida laboral de los servidores administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, (Godoy, 2012).

Entre las teorías relacionadas al tema, Denison, citado por Gutiérrez (2013), definió la cultura organizacional como los valores, las creencias y los principios que sirven como fundamento para la dirección de una organización, así como también, los patrones de comportamiento y las prácticas que tanto ejemplifican, como refuerzan esos valores, creencias y supuestos básicos. Estos patrones de comportamiento o prácticas permanecen porque tienen sentido para los miembros de una organización. Las dimensiones de la cultura organizacional son: a) Involucramiento, que demuestra qué tanto la organización se orienta a la construcción de la capacidad humana, el sentido de pertenencia y la responsabilidad humana. b) Consistencia, es la fuente de la integración, la coordinación y el control, que señala hasta dónde la organización se orienta a la definición y la creación de una fuerte cultura basada en sistemas compartidos de creencias, valores y símbolos ampliamente difundidos, generando una base de gobierno dentro de la organización. c) Adaptabilidad, esta dimensión señala qué tanto la organización convierte las demandas del entorno en acciones efectivas de respuesta, en la capacidad de recibir, interpretar e interpelar las señales del entorno externo, generando cambios en el entorno interno que incrementan las posibilidades de crecimiento y desarrollo en la organización. Y d) Misión, que muestra hasta dónde la organización ha definido una dirección a largo plazo con sentido para sí misma. La definición y despliegue de la misión en la organización, direcciona su comportamiento, tanto en el corto como en el largo plazo.

Según refiere Vera (2011), Ryan & Deci, en su teoría de la autodeterminación, definieron la motivación como el grado en que las personas realizan sus acciones al nivel más alto de reflexión y se comprometen en las acciones con un sentido de elección. Es el grado en que las personas realizan sus acciones en forma voluntaria, por propia elección. Se basa en que los seres humanos tenemos tres necesidades psicológicas innatas (no aprendidas), y cuando estas necesidades están satisfechas, estamos motivados y somos productivos y felices, estas son: a) Competencia, buscamos controlar lo que hacemos, experimentar el dominio de nuestras habilidades; b) Autonomía, buscamos ser los directores de nuestra propia vida, y c) Relaciones, buscamos interactuar, estar conectados y preocuparnos por los demás. Según este enfoque, para motivar a que los demás den lo mejor de sí mismos, más que tratar de motivarles directamente, lo que debemos buscar es, crear el entorno adecuado para que puedan satisfacer esas necesidades naturales.

Se trabajó con las siguientes dimensiones: a) Desmotivación, hace referencia a la ausencia de motivación hacia una actividad o tarea; b) Regulación externa, se refiere a realizar una acción con el objetivo de recibir una recompensa o evitar un castigo; c) Regulación introyectada, hace referencia al compromiso de realizar una acción para evadir sentimientos de culpa por no cumplir con lo requerido por otros; d) Regulación identificada, se refiere a realizar una actividad porque la persona se identifica con su valor o significado y porque la considera importante y, e) Motivación intrínseca, se define como el acto de realizar una actividad por sí misma, porque es interesante y agradable.

A partir de las teorías expuestas, se pudo formular el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao? La justificación teórica es pertinente porque la cultura organizacional sugiere un conocimiento científico y no perceptivo de la misma, con el fin de determinar la influencia que tiene en el comportamiento de sus colaboradores y que permite a la organización lograr un mayor desempeño, competitividad e innovación, en un problema tan latente como es la prevención de los delitos y las infracciones a la ley penal. La relevancia que tiene la cultura, es esencial en la unidad de la organización y parte central del proceso de cambio, permite conceptualizar procesos, comprender la naturaleza de las actuaciones y los entornos sociales, generando así una mayor adaptabilidad y un vínculo entre el comportamiento individual de los servidores, como su motivación laboral; y, un comportamiento institucional a nivel de valores, tal como se refleja en la cultura organizacional. También se justificó de forma práctica, donde hemos podido determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral, la cual fue

determinante para demostrar que el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito, desarrolla sus actividades estrechamente relacionadas con las dimensiones de involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión de la cultura organizacional, dado que, su motivación laboral influye para generar en ellos, un compromiso social o vocación de servicio que contribuye en las acciones de prevención de los delitos y en la disminución de las infracciones a la ley penal en la población beneficiaria, donde el servidor público cumple un rol preponderante en la creación de una cultura de paz social. También se justificó metodológicamente, esta investigación fue básica y de tipo cuantitativa, descriptiva, correlacional, bajo un diseño no experimental de corte transversal y con un enfoque positivista usando el método hipotético deductivo. De otro lado, entre los instrumentos utilizados, se aplicó al personal del programa en Lima y Callao, pruebas de validez y confiabilidad, a pesar de que otros investigadores como Denison, previamente habían aplicado este tipo de estudios en poblaciones hispanas y nacionales, con lo que se prevé resultados veraces y coherentes, que generen conocimientos que puedan ser replicados en futuras evaluaciones a realizar en los demás Distritos Fiscales de provincias, donde interviene el Programa de Prevención Estratégica del Delito; por ello, se pudo establecer la relación que existe entre las variables cultura organizacional y motivación laboral. Por las razones expuestas planteamos el objetivo general como sigue: Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público de Lima Metropolitana y del Callao. De igual manera, se planteó la hipótesis general: La Cultura Organizacional tiene una relación con la Motivación Laboral en el Personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao.

Los resultados que se han obtenido, permitirán retroalimentar los factores o las dimensiones de la cultura organizacional y la motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito de los demás distritos fiscales descentralizados en provincias, donde interviene el programa, y así replicar los resultados obtenidos en la presente investigación.

Siendo estos valores un factor determinante del comportamiento de las personas, en los diferentes roles en los cuales se desenvuelven individualmente y dentro de los equipos de trabajo, es claro que la motivación laboral intrínseca o extrínseca están muy influenciadas por las percepciones, los sentimientos, las actitudes, los hábitos, las creencias, los valores, las tradiciones y las formas de interacción de los servidores, dentro y entre los grupos existentes en la institución y con mayor énfasis, en el Programa de Prevención Estratégica del Delito.

El comportamiento del personal, descrito en el párrafo precedente, nos lleva a reflexionar sobre la necesidad de interiorizar los alcances de la cultura organizacional

y la motivación laboral, para mejorar el actuar diario y el involucramiento con la misión y la visión del programa a nivel nacional, con la finalidad de contribuir en la seguridad ciudadana con una cultura de paz social.

Materiales y métodos

La investigación es de tipo básica porque contribuye al conocimiento de la problemática de estudio (Hernández, Fernández y Baptista 2010); de enfoque cuantitativo porque usa la recaudación de datos con el fin de comprobar la hipótesis y estadística (Hernández, Fernández y Baptista, 2014); es correlacional por estudiar la relación entre variables en una investigación (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014); con un diseño no experimental, ya que se realiza sin manipular deliberadamente variables y en la que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos y, de corte transversal, porque se realizó en un momento único (Hernández et al, 2006). La población estuvo conformada por 41 servidores del Programa de Prevención Estratégica del Delito, de los cuales se tomó una muestra de 37 personas. La técnica que se utilizó para la recogida de datos con el objeto de estudiar la variable cultura organizacional, fue el Cuestionario Denison Organizational Culture (DOCS), con sesenta ítems que midieron cuatro dimensiones: involucramiento, consistencia, adaptabilidad y misión. Por otro lado, la variable motivación laboral fue medida a través de la escala de motivación en el trabajo R-MAWS de Gagne, Gilbert, Aube, Morin & Malomi, con 19 ítems que midieron cinco dimensiones: desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca.

Para determinar la validez de los instrumentos se aplicó el método de juicio por expertos, a través de tres jueces o expertos en metodología de la investigación. Para determinar la confiabilidad del cuestionario se aplicó el método de consistencia interna basado en el coeficiente de Alfa de Cronbach, una vez recolectados los datos proporcionados por los instrumentos, se procedió al análisis estadístico a través del SPSS Versión 24, los datos fueron tabulados y presentados en tablas y figuras de acuerdo a las variables y las dimensiones, y para la prueba de hipótesis se utilizó la prueba coeficiente de correlación Rho de Spearman, por medio de la cual se realizó la contrastación de las hipótesis y se determinaron las conclusiones.

Resultados

Se aplicó estadística descriptiva para los niveles de las variables y dimensiones para obtener la frecuencia y la estadística inferencial para la contrastación de hipótesis.

Tabla de frecuencia.

Tabla 1: *Cultura Organizacional*

VARIABLE 1 - CULTURA ORGANIZACIONAL

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	21,6	21,6	21,6
	Medio	5	13,5	13,5	35,1
	Alto	24	64,9	64,9	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

La tabla 1 nos permitieron interpretar que para la variable cultura organizacional, se obtuvo un porcentaje de la opción “bajo” del 21,6% (8) y un 78,4% (29) de las opciones “medio” y “alto”, siendo la de mayor frecuencia la opción “alto” con el 64,9% (24).

Tabla 2: *Motivación Laboral*.

VARIABLE 2 MOTIVACIÓN LABORAL

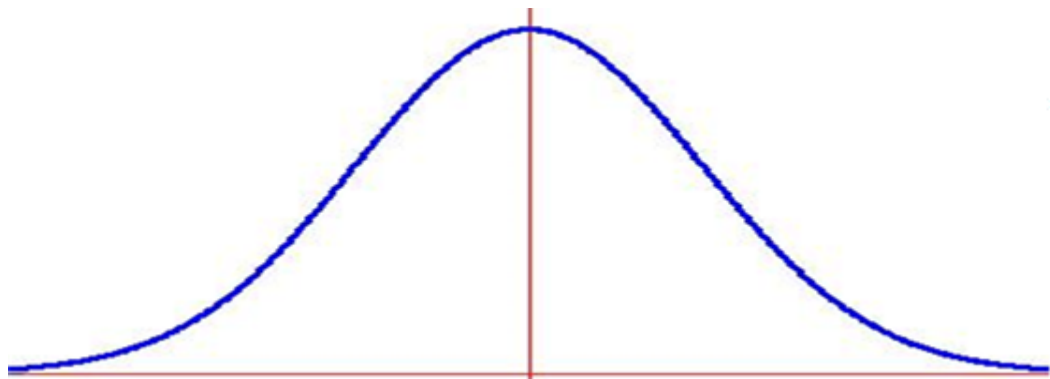
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	24,3	24,3	24,3
	Medio	8	21,6	21,6	45,9
	Alto	20	54,1	54,1	100,0
	Total	37	100,0	100,0	

La tabla 2, nos permitieron interpretar que para la variable motivación laboral (V2), se obtuvo un porcentaje de la opción “bajo” del 24,3% (9) y un 75,7% (28) de las opciones “medio” y “alto”, siendo la de mayor frecuencia la opción “alto” con el 54,1% (20).

Tabla3. *Correlación de la Hipótesis General.*

		Correlaciones		
			CULTURA ORGANIZACIONAL V1 (agrupado)	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)
Rho de Spearman	CULTURA ORGANIZACIONAL V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,891**
		Sigma (bilateral)		0,000
		N	37	37
	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,891**	1,000
		Sigma (bilateral)	0,000	
		N	37	37

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



	0,81-1,00	0,61-0,80	0,41-0,60	0,21-0,40	0,0-0,20	0,0-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-0,80	0,81-1,00
Hip. General										0,891**

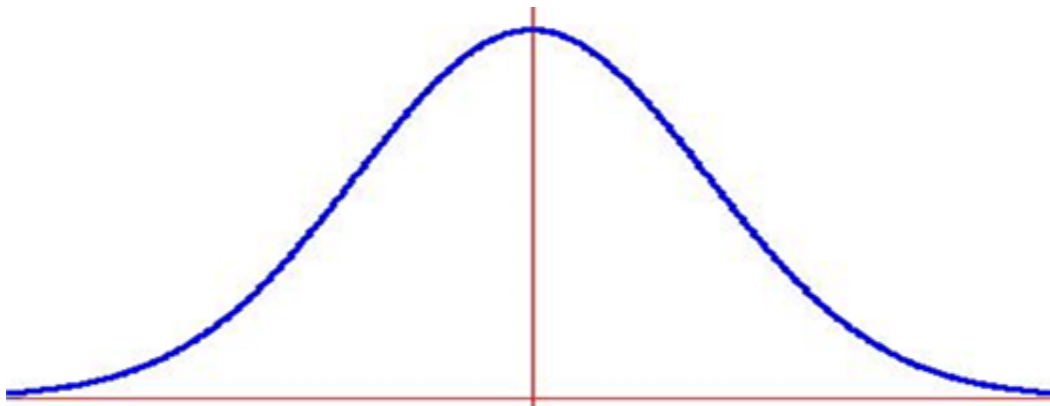
Figura 3 Interpretación de la correlación de la Hipótesis General – Cuarta Vía.

En la tabla 3 y la figura 3 se pudo interpretar para la Hipótesis General, que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,891** y un valor de sigma bilateral $p = 0,000$. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “La cultura organizacional tiene una relación significativa con la motivación laboral en los trabajadores del Ministerio Público- Fiscalía de la Nación, Lima”, Interpretando la cuarta vía, el valor de 0,891** es de Muy Alta Correlación.

Tabla 4: Correlación de la Hipótesis Específica 1 – Rho de Spearman.

		INVOLUCRAMIEN TO D1V1 (agrupado)	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)
Rho de Spearman	INVOLUCRAMIENTO D1V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000
		Sigma (bilateral)	0,000
		N	37
	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,818**
		Sigma (bilateral)	0,000
		N	37

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



	0,81-1,00	0,61-0,80	0,41-0,60	0,21-0,40	0,0-0,20	0,0-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-0,80	0,81-1,00
Hip. Espec. 1										0,818**

Figura 4: Interpretación de la correlación de la Hipótesis Específica 1 – Cuarta Vía.

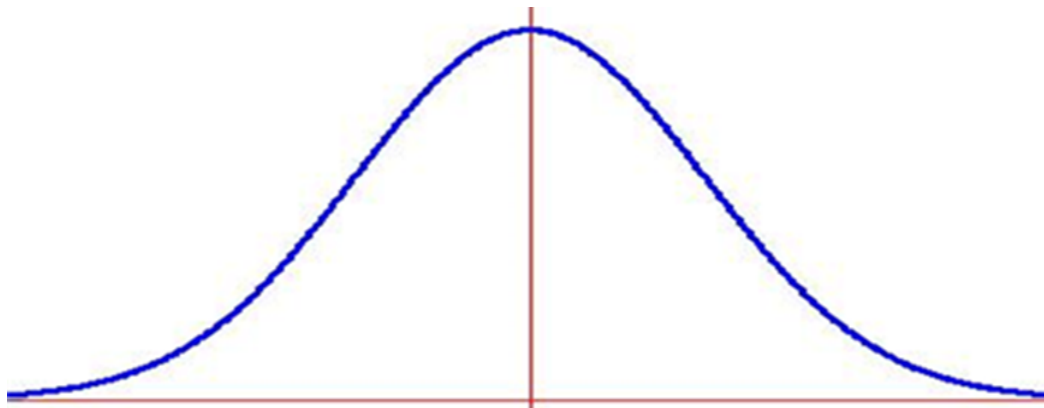
En la tabla 4 se puede interpretar para la Hipótesis Específica 1, que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,818** y un valor de sigma bilateral $p = 0,000$. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “El involucramiento tiene una

relación significativa con la motivación laboral en los trabajadores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, Lima.” Interpretando la cuarta vía, el valor de 0,818** es de Muy Alta Correlación.

Tabla 5: *Correlación de la Hipótesis Específica 2 – Rho de Spearman.*

			CONSISTENCIA D2V1 (agrupado)	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)
Rho de Spearman	CONSISTENCIA D2V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,913**
		Sigma (bilateral)		0,000
		N	37	37
	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,913**	1,000
Sigma (bilateral)		0,000		
N		37	37	

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



	0,81-1,00	0,61-0,80	0,41-0,60	0,21-0,40	0,0-0,20	0,0-0,20	0,21-0,40	0,41-0,60	0,61-0,80	0,81-1,00
Hip. Espec. 2										0,913**

Figura 5: Interpretación de la correlación de la Hipótesis Específica 2 – Cuarta Vía.

En la tabla 5 y la figura 5, se puede interpretar para la Hipótesis Específica 2, que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,913** y un valor de sigma bilateral $p = 0,000$. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de

estudio del investigador que para este caso sería “La consistencia tiene una relación significativa con la motivación laboral en los trabajadores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, Lima” Interpretando la cuarta vía, el valor de 0,913** es de Muy Alta Correlación.

Tabla 6: *Correlación de la Hipótesis Específica 3 – Rho de Spearman.*

Correlaciones				
			ADAPTABILIDAD D3V1 (agrupado)	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)
Rho de Spearman	ADAPTABILIDAD D3V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	0,891**
		Sigma (bilateral)		0,000
		N	37	37
	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación	0,891**	1,000
		Sigma (bilateral)	0,000	
		N	37	37

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

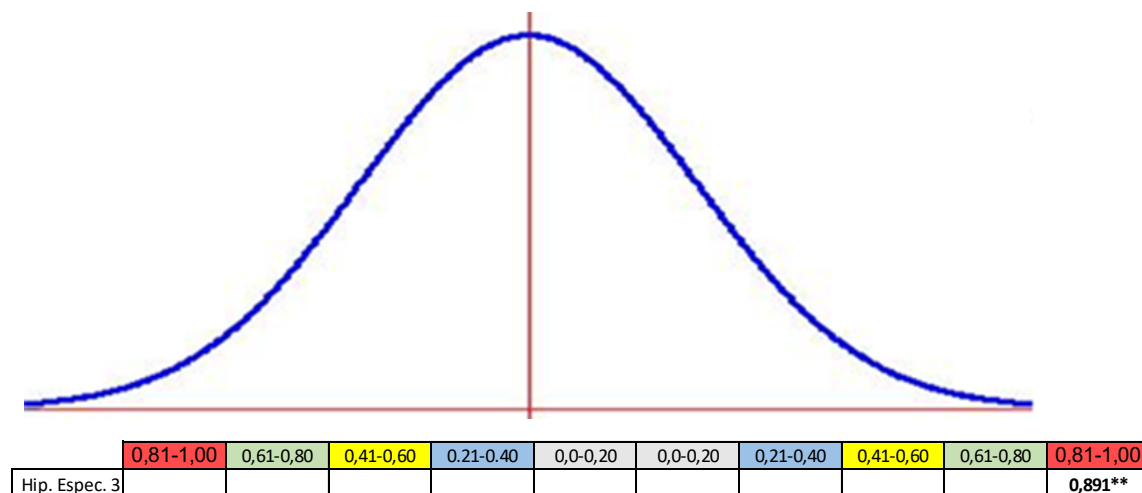


Figura 6: Interpretación de la correlación de la Hipótesis Específica 3 – Cuarta Vía.

En la tabla 6, se puede interpretar para la Hipótesis Específica 3, que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,891** y un valor de sigma bilateral $p = 0,000$. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “La adaptabilidad tiene una relación

significativa con la motivación laboral en los trabajadores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, Lima”, interpretando la cuarta vía, el valor de 0,891** es de Muy Alta Correlación.

Tabla: 7. Correlación de la Hipótesis Específica 4 – Rho de Spearman.

Correlaciones				
			MISIÓN D4V1 (agrupado)	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)
Rho de Spearman	MISIÓN D4V1 (agrupado)	Coefficiente de correlación Sigma (bilateral)	1,000	0,690**
		N	37	37
	MOTIVACIÓN LABORAL V2 (agrupado)	Coefficiente de correlación Sigma (bilateral)	0,690**	1,000
		N	37	37

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

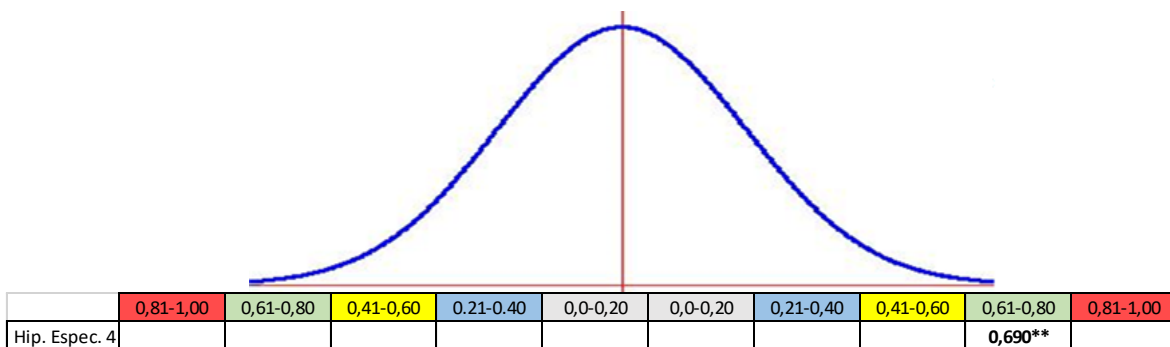


Figura 7: Interpretación de la correlación de la Hipótesis Específica 4 – Cuarta Vía.

En la tabla 7 y la figura 7, se puede interpretar para la Hipótesis Específica 4, que para la correlación se usó Rho de Spearman, para este caso se presenta que el coeficiente de correlación es de 0,690** y un valor de sigma bilateral $p = 0,000$. Al ser el valor de sigma bilateral menor al 0,05 o 5,00% se manifiesta que se ha probado la hipótesis de estudio del investigador que para este caso sería “La misión tiene una relación significativa con la motivación laboral en los trabajadores del Ministerio Público-Fiscalía de la Nación, Lima”, interpretando la cuarta vía, el valor de 0,690** es de Alta Correlación.

La hipótesis general señala que existe relación entre la variable cultura organizacional y la variable motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao; lo que permitió validar el antecedente citado en la tesis La cultura organizacional y su relación con la productividad en una institución financiera en la ciudad de México, donde se concluyó que la cultura organizacional tenía una relación muy significativa con la productividad y en donde estaba inmersa la motivación. La cultura organizacional se relaciona con otras variables que actúan de manera complementaria, como la motivación laboral, el bienestar laboral, el liderazgo y la productividad, entre otras. Este dato también se validó mediante el antecedente señalado en la tesis “Incidencia de la cultura organizacional sobre el bienestar laboral de los servidores públicos de una institución educativa del Valle del Cauca”, donde a mayor cultura organizacional se presenta un mayor bienestar laboral. La hipótesis específica 1 señala que existe relación entre la dimensión involucramiento de la cultura organizacional y la variable motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao, lo que permitió validar el antecedente citado en la tesis La cultura organizacional y su relación con la productividad en una institución financiera en la ciudad de México, en la cual se concluyó que la dimensión “involucramiento de la cultura organizacional” tenía una relación muy significativa con la productividad, en donde estaba inmersa la motivación laboral. La dimensión involucramiento de la cultura organizacional se relaciona con otras variables que actúan de manera complementaria, como la motivación laboral, el bienestar laboral, el liderazgo y la productividad, entre otras. Donde a mayor involucramiento de la cultura organizacional se presenta una mayor motivación laboral. La hipótesis específica 2 señala que existe relación entre la dimensión consistencia de la cultura organizacional y la variable motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao, lo que permitió validar el antecedente citado en la tesis La cultura organizacional y su relación con la productividad en una institución financiera en la ciudad de México, en la cual La hipótesis específica 3 señala que existe relación entre la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional y la variable motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao, lo que permitió validar el antecedente citado en la tesis La cultura organizacional y su relación con la productividad en una institución financiera en la ciudad de México, en la cual se concluyó que la dimensión adaptabilidad de la cultura organizacional tiene una relación promedio con la productividad, en donde estaba inmersa la motivación laboral. La cultura organizacional se relaciona con otras variables que actúan de manera complementaria, como la motivación laboral, el bienestar laboral, el liderazgo

y la productividad, entre otras. Donde, a mayor adaptabilidad de la cultura organizacional se presenta una mayor motivación laboral. La hipótesis específica 4 señala que existe relación entre la dimensión misión de la cultura organizacional y la variable motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao, lo que permitió validar el antecedente citado en la tesis La cultura organizacional y su relación con la productividad en una institución financiera en la ciudad de México, en la cual se concluyó, que la misión de la cultura organizacional tiene una relación muy significativa con la productividad, en donde estaba inmersa la motivación laboral.

Conclusiones

Como conclusiones de la presente investigación, podemos afirmar que la cultura organizacional tiene una relación muy alta con la motivación laboral, en el personal del Programa de Prevención Estratégica del Delito del Ministerio Público en Lima Metropolitana y el Callao. Asimismo, que tres dimensiones de la cultura organizacional como: el involucramiento, la consistencia y la adaptabilidad tienen una muy alta relación con la motivación laboral.

La cultura organizacional se relaciona con otras variables que actúan de manera complementaria, como la motivación laboral, el bienestar laboral, el liderazgo y la productividad, entre otras. Donde a mayor identificación con la misión de la cultura organizacional, se presenta una mayor motivación laboral.

Se concluyó que la dimensión consistencia de la cultura organizacional tiene una relación muy significativa con la productividad, en donde estaba inmersa la motivación laboral. La dimensión consistencia de la cultura organizacional se relaciona con otras variables que actúan de manera complementaria, como la motivación laboral, el bienestar laboral, el liderazgo y la productividad, entre otras. Donde a mayor consistencia de la cultura organizacional se presenta una mayor motivación laboral.

Referencia

- Alvari, J. (2020). Cultura organizacional y su importancia dentro de la formación en turismo. Formación docente - revista iberoamericana de educación. <http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/index>
- Barros Bastidas, C., & Turpo Gebera, O. (2018). Factors influencing the scientific production of university professors: a systematic review. *Revista Pensamiento Americano*, 11(22).
- Bernal, T. C. (2006). Metodología de la Investigación para administración, economía humanidades y ciencias sociales (Segunda ed.). México: Pearson Educación.

-
- Caguana, J., Caguana, G., Román, G. y Castillo, G. (2018). Los factores de éxito de la cultura organizacional y el intraemprendimiento. Ecuador, Equipo editorial, Grupo Compás, Primera edición
- Cantillo, J. (2013). Incidencia de la Cultura Organizacional en el Desempeño. Sincelejo, Colombia.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos humanos. Bogotá, Colombia: Editorial McGraw-Hill. Quinta edición.
- Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional - La dinámica del éxito en las organizaciones. México: Mc Graw Hill.
- Denison, & Mishra. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. Organization Science Vol. 6 N° 2.
- Giler, G y Ochoa, K (2017). análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el ambiente laboral en las empacadoras de camarón ubicadas en la avenida casuarina en Guayaquil, Recibido: mayo 2017 Revisado: Julio 2017 Publicado Julio 2017 Espirales No. 6 – Julio 2017 – Revista Multidisciplinaria de investigación – ISSN 25506862
- Gamboa Romero, M. A., Barros Morales, R. L., & Barros Bastidas, C. (2016). La agresividad infantil, aprendizaje y autorregulación en escolares primarios. LUZ, 15(1), 105-114. Recuperado a partir de <https://luz.uho.edu.cu/index.php/luz/article/view/743>
- González, S. (2008). Psicología de la motivación. La Habana: Editorial Ciencias Médicas.
- Godoy, Y. (2012). Tesis para optar el grado de Magíster en Educación. La Cultura Organizacional y la Calidad de Vida Laboral de los Servidores Administrativos de la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica. Ica, Perú.
- Gutiérrez, M. (2013). La cultura organizacional, variable importante para obtener ventaja competitiva. Bogotá, Colombia.
- Hernández, Fernández, & Baptista. (2010). Metodología de la Investigación Científica. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (Sexta edición ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Ministerio Público. (2016). Defensores de la Legalidad. Ministerio Público. Obtenido de Portal del Ministerio Público del Perú: <http://mpfn.gob.pe>
- Osuna, G. (2012). Tesis para Optar el Grado de Maestría en Administración. La cultura Organizacional y su relación con la Productividad de una Institución Financiera. México D.F., México.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). Comportamiento organizacional. México: Pearson.

- Tinoco, Quispe, & Beltrán. (2014). Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral en Docentes de la Facultad de Ingeniería Industrial de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Período 2013. Revista de la Facultad de Ingeniería Industrial UNMSM.
- Vera, J. (2011). Edwar L. Deci: Un pionero en el estudio de la motivación humana. Revista Internacional de Ciencia del Deporte.