



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la  
Municipalidad Provincial de Oyón, 2022**

**Tesis**

Para optar el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública

**Autora**

Ketty Kelen Blas Ramos

**Asesor**

**Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narváez**

.....  
**Dr. Daniel Alberto O. Valenzuela Narváez**  
**DNU 394**

Huacho – Perú

2026



#### **Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN LICENCIADA

*[Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020]*

## Escuela de Posgrado

### INFORMACIÓN

|                                                              |            |                              |
|--------------------------------------------------------------|------------|------------------------------|
| <b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>                                 |            |                              |
| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>                                   | <b>DNI</b> | <b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b> |
| Ketty Kelen Blas Ramos                                       | 73092542   | 23 de Noviembre Del 2023     |
| <b>DATOS DEL ASESOR:</b>                                     |            |                              |
| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>                                   | <b>DNI</b> | <b>CÓDIGO ORCID</b>          |
| Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela<br>Narvaez             | 15724937   | 0000-0001-8967-1684          |
| <b>DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – POSGRADO-MAESTRÍA:</b> |            |                              |
| <b>APELLIDOS Y NOMBRES</b>                                   | <b>DNI</b> | <b>CÓDIGO ORCID</b>          |
| Dr. Policarpo Diomedes Marquez Valencia                      | 15759625   | 0000-0001-7697-5064          |
| Dr. Jesus Jacobo Coronado Espinoza                           | 15591398   | 0000-0002-0062-2454          |
| Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez                             | 15590569   | 0000-0003-3081-2205          |
|                                                              |            |                              |

DECLARACIÓN JURADA DEL INVESTIGADOR Y ASESOR

Yo... KETTY KELEN BLAS RAMOS

identificado con D.N.I N.º 73092542, declaro bajo juramento que la investigación titulada:

CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION  
LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD  
PROVINCIAL DE OYON, 2022.

Es ASESORADO: Por DANIEL ALBERTO OSWALDO VALENZUELA NARVAEZ

Con código 0000 0001 8967 1684 y DNI N.º 15724937

Adscrito a la Facultad de CIENCIAS EMPRESARIALES es

original, para obtener el (título profesional/Grado Académico) de:

MAESTRO (a) EN GESTION PUBLICA

El cual será desarrollada de manera: Individual ☒ grupal ☐

Firmo la Declaración Jurada, doy fe y conformidad que la investigación es inédita y debidamente referenciada, caso contrario, me someto a la sanción correspondiente.

Huacho, 04 de Julio del 2025



Firma y sello del Asesor

DNI N.º 15724937

CODIGO ORCID N.º 0000 0001 8967 1684



Firma del investigador

DNI N.º 73092542

## **DEDICATORIA**

Agradezco a dios por darme la oportunidad de poder subir un escalón más en mi vida profesional y personal, a toda mi familia por todo su apoyo incondicional que me mostraron durante este proceso de realizar mi proyecto.

*Ketty Kelen Blas Ramos.*

## **AGRADECIMIENTO**

Agradezco a mis padres por fomentar el deseo de superación y por confiar en mí, gracias por todos sus buenos deseos, a mi asesor por su dedicación y paciencia para que este proyecto se culminara de manera positiva

*Ketty Kelen Blas Ramos.*

# ÍNDICE

|                                             |            |
|---------------------------------------------|------------|
| <b>DEDICATORIA</b>                          | <b>vi</b>  |
| <b>AGRADECIMIENTO</b>                       | <b>vii</b> |
| <b>RESUMEN</b>                              | <b>x</b>   |
| <b>ABSTRACT</b>                             | <b>xi</b>  |
| <b>CAPÍTULO I</b>                           | <b>1</b>   |
| <b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>           | <b>1</b>   |
| 1.1 Descripción de la realidad problemática | 1          |
| 1.2 Formulación del problema                | 3          |
| 1.2.1 Problema general                      | 3          |
| 1.2.2 Problemas específicos                 | 3          |
| 1.3 Objetivos de la investigación           | 4          |
| 1.3.1 Objetivo general                      | 4          |
| 1.3.2 Objetivos específicos                 | 4          |
| 1.4 Justificación de la investigación       | 4          |
| 1.5 Delimitaciones del estudio              | 5          |
| 1.6 Viabilidad del estudio                  | 5          |
| <b>CAPÍTULO II</b>                          | <b>6</b>   |
| <b>MARCO TEÓRICO</b>                        | <b>6</b>   |
| 2.1 Antecedentes de la investigación        | 6          |
| 2.1.1 Investigaciones internacionales       | 6          |
| 2.1.2 Investigaciones nacionales            | 8          |
| 2.2 Bases teóricas                          | 9          |
| 2.3 Bases filosóficas                       | 25         |
| 2.4 Definición de términos básicos          | 26         |
| 2.5 Hipótesis de investigación              | 28         |
| 2.5.1 Hipótesis general                     | 28         |
| 2.5.2 Hipótesis específicas                 | 28         |
| 2.6 Operacionalización de las variables     | 28         |
| <b>CAPÍTULO III</b>                         | <b>30</b>  |
| <b>METODOLOGÍA</b>                          | <b>30</b>  |
| 3.1 Diseño metodológico                     | 30         |
| 3.2 Población y muestra                     | 30         |
| 3.2.1 Población                             | 30         |

|                                       |                                                  |           |
|---------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------|
| 3.2.2                                 | Muestra                                          | 30        |
| 3.3                                   | Técnicas de recolección de datos                 | 31        |
| 3.4                                   | Técnicas para el procesamiento de la información | 31        |
| <b>CAPÍTULO IV</b>                    |                                                  | <b>32</b> |
| <b>RESULTADOS</b>                     |                                                  | <b>32</b> |
| 4.1                                   | Análisis de resultados                           | 32        |
| 4.2                                   | Contrastación de hipótesis                       | 40        |
| <b>CAPÍTULO V</b>                     |                                                  | <b>45</b> |
| <b>DISCUSIÓN</b>                      |                                                  | <b>45</b> |
| 5.1                                   | Discusión de resultados                          | 45        |
| <b>CAPÍTULO VI</b>                    |                                                  | <b>48</b> |
| <b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b> |                                                  | <b>48</b> |
| 6.1                                   | Conclusiones                                     | 48        |
| 6.2                                   | Recomendaciones                                  | 49        |
| <b>REFERENCIAS</b>                    |                                                  | <b>50</b> |
| 7.1                                   | Fuentes bibliográficas                           | 50        |
| 7.2                                   | Fuentes electrónicas                             | 51        |
| <b>ANEXOS</b>                         |                                                  | <b>54</b> |

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo general establecer de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022. La metodología fue de tipo aplicada, nivel explicativo, diseño no experimental, enfoque cuantitativo. La población fue 219 trabajadores, la muestra fue 140 trabajadores. Se utilizó la encuesta. Respecto a los resultados, en cuanto así la municipalidad fomenta el empowerment entre sus trabajadores el 35.7% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en cuanto así comparte los valores que transmite la municipalidad el 34.3% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si trabaja en función a la visión establecida por la municipalidad el 47.9% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en referencia a si la municipalidad ofrece seguridad en el puesto de trabajo el 50.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo; en mención a si La municipalidad ofrece posibilidades de ascenso el 37.9% asumió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. La investigación concluyó que la cultura organizacional influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.502 y con un nivel de significancia del 0.00 siendo menor al establecido de 0.05.

Palabras clave: cultura organizacional, valores, fomentar, visión, motivación laboral.

## **ABSTRACT**

The general objective of the research was to establish how the organizational culture influences the work motivation of the personnel of the Provincial Municipality of Oyón, 2022. The methodology was applied, explanatory level, non-experimental design, quantitative approach. The population was 219 workers, the sample was 140 workers. The survey was used. Regarding the results, insofar as the municipality promotes empowerment among its workers, 35.7% indicated that they totally disagree and disagree; As soon as they share the values transmitted by the municipality, 34.3% indicated that they totally disagree and disagree; In reference to whether it works based on the vision established by the municipality, 47.9% determined that they totally disagree and disagree; In reference to whether the municipality offers job security, 50.7% determined that they totally disagree and disagree; In reference to whether the municipality offers possibilities for promotion, 37.9% assumed that they totally disagree and disagree. The investigation concluded that the organizational culture significantly influences the work motivation of the personnel of the Provincial Municipality of Oyón, 2022; the results of the Spearman's Rho Test showed a value of 0.502 and with a significance level of 0.00, being less than the established value of 0.05.

Keywords: organizational culture, values, fostering, vision, job motivation

## INTRODUCCIÓN

Actualmente, se sumerge en las necesidades del conocimiento de la sociedad, la necesidad de estudiar mejores métodos o procesos, indagando una administración que sea más corporativa, la cual permita a los empleados y empresarios desplegarse en un clima que tenga una cultura organizacional fuerte, e influya en la motivación laboral haciendo que sus organizaciones sean eficientes, eficaces, así como también efectivas, dando una mejora en las consecuencias de la productividad y competitividad.

Es por ello que la actual indagación buscó establecer de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

La investigación está desarrollada en siete capítulos más anexos. Dentro del primer capítulo, planteamiento del problema, se consideró la descripción de la realidad problemática como también los problemas y objetivos, general y específicos para ambos casos, para luego especificar la justificación, delimitación y viabilidad del estudio. Dentro del segundo capítulo, marco teórico, se consideraron los antecedentes internacionales como nacionales, además de las bases teóricas y definiciones de términos básicos. Se plantearon la hipótesis general y específicas, para, por último, presentar la operacionalización de las variables. El tercer capítulo, metodología, presenta el diseño metodológico en que se basa la investigación además de presentar la población y muestra con la que se trabajó, y los instrumentos de recolección de datos y técnicas para el procesamiento de la información que ayudaron en la investigación. El cuarto capítulo, resultados, desarrolla el análisis de resultados y la contrastación de hipótesis. El quinto capítulo presenta la discusión de resultados. El sexto capítulo desarrolla las conclusiones y recomendaciones. Para que en el séptimo capítulo se presenten las referencias tanto bibliográficas como electrónicas.

# **CAPÍTULO I**

## **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

### **1.1 Descripción de la realidad problemática**

En el contexto internacional, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando la cultura organizacional y motivación laboral. En lo relacionado a la cultura organizacional, el estudio realizado por Cuenca y López (2020) evidencia que los trabajadores no se identifican con los valores institucionales y cultura, por lo que es dificultoso que logren efectuar con los resultados de la organización. Por otro lado respecto a la motivación laboral el estudio realizado por Torres, Arce y Iburguen (2020) evidencia que los beneficios sociales que la organización brinda a sus empleados no cubre sus necesidades básicas de los mismos, pues no se sienten muy satisfechos internamente en la organización, que es la autorrealización; efectivamente, los trabajadores hacen su trabajo ya que es su obligación, no porque existan factores motivadores los cuales los motiven a hacerlo y así mejorar su rendimiento.

En el ámbito nacional respecto a la cultura organizacional, el estudio realizado por León et al (2019) evidencia que a pesar de que la cultura en la organización, está fuertemente orientada a la cooperación, gran parte de esta no está comprendida dentro de su espíritu y presenta mayor necesidad de supervisión y menor felicidad. Por otro lado, respecto a la motivación laboral el estudio realizado por Jalk y Sánchez (2021) evidenció, que los trabajadores presentan deficiencia en cuanto a motivación, lo que genera inconvenientes emocionales, físicos y psíquicos, esto afecta sus labores remotas, creando conductas perjudiciales y desmotivación dentro de la organización.

En este ambiente, de manera fuerte en la tecnología y los mercados evolutivos, la institución debe estar lista para cambiar todos sus niveles; en el ámbito de las empresas, la cultura organizacional solicita una indagación con una lista de conceptos y sus procesos para establecer el valor de la razón para que las personas hagan lo que

hacen en la empresa y en esto cómo vincular con la motivación laboral, que se conoce como la proporción o motivación en empresas para cada institución diferente, por lo que es necesario saber esto, proporcionarlo y retroalimentarlo, lo cual nos permitirá introducir una acción para tomar medidas según lo planeado en la posición, el valor y el comportamiento de cada miembro de la organización (Samaniego, 2019). el progreso científico, tecnológico, financiero, social y político, entre otros. El mundo moderno se caracteriza por estos cambios graduales que han contribuido al crecimiento y triunfo de las empresas. A mitad del siglo XX, la motivación del trabajador y su cultura organizacional cobran valor, pues se usaron técnicas asociadas con el comportamiento entre el ser humano y su labor. Las investigaciones efectuadas consintieron modificar los diversos procesos organizacionales como el estilo laboral y la gestión, del mismo modo como los métodos de incentivos concedidos a los empleados. Recientemente, las naciones de América del Sur han expresado la importancia de las variaciones encaminadas a perfeccionar la cultura en la organización, con el fin de crear un clima de trabajo efectivo. Por lo tanto, han cuidado la cultura organizacional, porque el ambiente y las prácticas de la organización crean influencia en las labores de la organización (Valerio, 2018). Teniendo en cuenta lo anterior, la actual indagación tiene como propósito general determinar de qué forma la cultura organizacional tiene influencia en la motivación laboral en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

Internamente en la Municipalidad Provincial de Oyón se ha logrado ver una serie de inconvenientes que están perjudicando la motivación laboral de los trabajadores, tales como las bajas condiciones de trabajo que ofrece la municipalidad a ciertas áreas, ya que algunas áreas no cuentan con el mobiliario o materiales necesarios para que los trabajadores desarrollen sus actividades con mayor eficiencia; la municipalidad no ofrece posibilidad de ascenso a sus trabajadores, lo cual hace que estos sientan no tener un futuro profesional dentro de la institución; ha habido muchas rotaciones de personal dentro de la municipalidad, lo que ha originado que el personal comience a sentir inseguridad en sus puestos ya que piensan que en cualquier comentarios los pueden sacar de la institución o mover a otra área.

Por otro lado, también se han logrado percibir inconvenientes que vienen afectando la cultura organizacional de la Municipalidad Provincial de Oyón, y que podrían estar dando origen a las problemáticas mencionadas en el párrafo anterior.

Estas problemáticas que afectan la cultura organizacional son la falta de coordinación que existe entre algunas áreas de la municipalidad y que se ha venido trabajando de esa manera por meses; los jefes de algunas áreas no fomentan el trabajo en equipo o la obtención de propósitos y objetivos en función a la visión de la institución ya que estos solo quieren ver resultados sin importarles como lo logre su personal; la municipalidad no fomenta el desarrollo de los valores entre su personal, existe normativas dentro de la institución pero casi todo el personal desconoce su contenido, además, de que la misma municipalidad no se preocupa por dar a conocerlos.

Es relevante para la Municipalidad Provincial de Oyón dar solución a los problemas anteriormente mencionados, ya que si los inconvenientes permanecen, la municipalidad no logrará ofrecer un servicio de calidad a la ciudadanía puesto que los trabajadores no desempeñarán de manera óptima sus funciones.

Es por ello, que la Municipalidad Provincial de Oyón debe poner en marcha, a corto plazo, estrategias que logren mantener contentos a los trabajadores en el ámbito laboral.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

- a. ¿De qué manera la implicación influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?
- b. ¿De qué manera la consistencia influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?
- c. ¿De qué manera la adaptabilidad influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?
- d. ¿De qué manera la misión influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022?

### **1.3 Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Establecer de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- a. Establecer de qué manera la implicación influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- b. Establecer de qué manera la consistencia influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- c. Establecer de qué manera la adaptabilidad influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- d. Establecer de qué manera la misión influye en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

### **1.4 Justificación de la investigación**

#### *Justificación metodológica*

Puesto que la presente indagación utilizará una encuesta, la cual consentirá un análisis de la cultura organizacional en la Municipalidad Provincial de Oyón, en un periodo de tiempo determinado, demostrado mediante los resultados el grado de influencia que tiene sobre la motivación de los trabajadores. Por lo cual, el instrumento de recolección de datos podrá ser de utilidad a futuros investigadores que tengan la necesidad de evaluar las mismas variables de estudio.

#### *Justificación práctica*

Al establecer la intervención que tiene la cultura organizacional en la motivación laboral y obtener resultados, conclusiones y recomendaciones entonces se va a sugerir que éstas sean tomadas en cuenta en la Municipalidad Provincial de Oyón para un mejor desarrollo de su capital humano.

### **1.5 Delimitaciones del estudio**

- La presente investigación se realizará en la Municipalidad Provincial de Oyón.
- La delimitación temporal para el desarrollo de la investigación se desarrollará en un horizonte de tiempo de mayo a diciembre del 2022.
- La delimitación social comprende a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.
- La delimitación geográfica comprende a la provincia de Oyón, departamento de Lima.
- La delimitación semántica comprende: Cultura organizacional y Motivación laboral.

### **1.6 Viabilidad del estudio**

La viabilidad es avalada porque existen recursos financieros, humanos y materiales para llevar a cabo la investigación en curso. Además, se tiene el tiempo y autorización de ingreso a la Municipalidad Provincial de Oyón.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Antecedentes de la investigación**

##### **2.1.1 Investigaciones internacionales**

Taffur y Mero (2022) efectuaron la tesis de licenciatura con título “Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD del Cantón Chone”, la cual fue aprobada por la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López. Calceta. Ecuador. Su propósito fue: hacer un diagnóstico de la cultura organizacional con el fin de establecer su impacto en el desempeño laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su enfoque es: cuantitativo. El universo fue: 570 funcionarios. La muestra fue: 230 servidores públicos. Técnica empleada: la encuesta y entrevista. Los resultados sostienen que: se observan varias omisiones que comprometerían el buen funcionamiento de la organización, como no respetar los comentarios y propuestas de los empleados, y no brindar información relevante y apropiada para el desempeño de sus tareas del día a día, los instrumentos brindados primordiales para el desempeño efectivo del trabajo son insuficientes, conjuntamente de que los trabajadores no se capacitan continuamente para mejorar las habilidades y capacidades como se debe, creando una desmotivación en los miembros de la organización, con un clima no apropiado para realizar sus diversas labores en todos los grados jerárquicos de la organización. Conclusiones: la cultura organizacional y el desempeño laboral se encuentran sujetos a varios factores, y el factor más adecuado para su buen progreso es la efectividad de la gestión del talento de personas en línea con los modelos nuevos que la industria tiene para ofrecer y que la administración pública está buscando actualmente.

García et al. (2020), “Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia”, la cual fue admitida por la Universidad del Magdalena. Santa Marta. Colombia. Su propósito fue: establecer el vínculo entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de una institución educativa. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su enfoque es: cuantitativo. El universo fue: 50 sujetos. La técnica fue: la encuesta. El instrumento fue: cuestionario. En base a los resultados, sostienen que: después de aplicar la fórmula, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899\*, con un nivel de significación de dos vías de 0.01, lo que revela que las variables tienen una correlación positiva sumamente elevada y estadísticamente significativa, quiere decir que, si el valor de la variable cultura empresarial eleva, el valor de segunda variable aumenta significativamente, o viceversa. Las conclusiones señalan que: de acuerdo a la cultura organizacional y satisfacción laboral, señalan que existe una relación positiva sumamente elevada y estadísticamente significativa, es decir, si los jefes desarrollan la cultura organizacional apropiadamente, lograrán obtener la satisfacción laboral en la organización de manera significativa.

Santizo (2018) efectuó la tesis de grado titulada “Cultura organizacional y motivación”, la Universidad Rafael Landívar fue quien la aprobó. Quetzaltenango. Guatemala. Su propósito fue: establecer la intervención de la cultura organizacional en la motivación en trabajadores. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su enfoque es: cuantitativo. El universo fue: 70 individuos. La muestra fue: 43 individuos. Técnica empleada: la encuesta. Los resultados sostienen que: la actual indagación establece de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación del personal. Como lo corrobora la significación y la confiabilidad, en el 100% de los ítems conseguidos, los resultados reflejados por las personas son escalas de siempre y casi siempre, lo que ratifica la intervención de la variable investigada. Las conclusiones señalan que: la significancia y confiabilidad de la media aritmética determinó que hay un efecto de la cultura organizacional en la motivación del personal, significa que ambas variables influyen entre sí.

### 2.1.2 Investigaciones nacionales

Mamani (2022), “Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lima. Perú. Su propósito fue: fijar el vínculo entre la cultura organizacional y la motivación laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su enfoque es: cuantitativo. El universo fue: 100 empleados. Técnica: la encuesta. En base a los resultados, indican que: para la cultura organizacional el coeficiente Alfa de Cronbach es de 0.938 y para motivación laboral de 0.817. Las conclusiones señalan que: entre la cultura organizacional y motivación laboral hay asociación, obteniendo un valor significativo de  $\alpha = 0.05$  y  $Rho = 0.605$ , se rechazó la hipótesis nula, la hipótesis de estudio fue aceptada, de donde se determina la asociación entre ambas variables, donde existe una asociación positiva de 0.605 que es moderada.

Villanueva (2022) realizó la tesis de titulación titulada “La motivación laboral y su influencia en la cultura organizacional de los gobiernos locales de la provincia de Tacna 2021”, la Universidad Privada de Tacna fue quien la aprobó. Tacna. Perú. Su objetivo fue: fijar la intervención de la motivación laboral en la cultura organizacional. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su enfoque es: cualitativo. El universo fue: 5 715 trabajadores. La muestra fue: 361 sujetos. La técnica fue: la encuesta. En base a los resultados, indican que: la correlación entre las dos variables es del 80,70%, lo que quiere decir que el grado positivo es sumamente elevado. Asimismo, se determinó que incidencia de ambas variables con 76,10%, y la fuerza de la correlación fue de 86,00%, por lo que se considera una relación estrecha. Las conclusiones señalan que: la motivación laboral tiene influencia significativa en la cultura organizacional de la compañía. Considerando que la cultura organizacional es un factor muy esencial para el logro de las metas, en la indagación actual se encontró que es la motivación laboral la que incide en el comportamiento de aquella variable, por lo que se afirma que se ha logrado el propósito de la investigación.

La Coteria (2020) realizó la indagación con título “Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú”, la Universidad César Vallejo fue quien la aprobó. Lima. Perú. Su propósito fue: determinar la asociación existente entre la cultura organizacional y la motivación

laboral. Su diseño es: no experimental. Es de tipo: transversal y correlacional. Su enfoque es: cuantitativo. El universo fue: 41 personas. La muestra fue: 37 personas. La técnica fue: la encuesta. Las conclusiones señalan que: la cultura organizacional posee un vínculo sumamente elevado con la motivación laboral. Además, tres dimensiones poseen una asociación sumamente elevada con la motivación laboral.

## **2.2 Bases teóricas**

### **Variable independiente: Cultura organizacional**

#### **A. Definiciones**

Robbins y Judge (2017) se refieren que es un grupo de significados compartidos entre las personas que trabajan en una organización, es lo que distingue a cada organización.

Hitt, Duane y Hoskisson (2015) indican que es un conjunto complejo de pensamientos, distintivos y cualidades enfocadas en una empresa y que se destacan en la manera en que efectúa sus comercializaciones.

Jones (2013) se refiere a un grupo de cualidades y normas las cuales se comparten y rigen las interacciones entre los integrantes dentro de una empresa, así como entre ellos y otros fuera de la misma.

#### **B. Dimensiones**

Según el estudio desarrollado por Orrillo (2019), citando el Modelo de Denison, para hacer una evaluación a la cultura organizacional se requieren de las siguientes dimensiones:

##### **a. Implicación**

Las organizaciones realizan de manera eficaz, el empoderamiento a sus empleados que construyen equipos y hacen que las personas desarrollen sus habilidades en todos los grados jerárquicos (Orrillo, 2019).

Asimismo, se conoce involucramiento, simboliza el nivel de compromiso que aprecian los empleados con su agencia como organización, no solo con sus encargados, colegas o subordinados. Compre el sentido de pertenencia que sienten

los trabajadores en el momento que se sientan empoderados por su posición y saben cómo contestar con habilidad (Chica, 2017).

b. Consistencia

Las organizaciones son eficaces por su forma de cohesión interna e integración. También, el comportamiento de los trabajadores generalmente está sustentado en valores fundamentales. Además, los llamados a ser líderes sabrán manejar a sus seguidores y las actividades del grupo, con el fin que la organización está integrada y bien coordinada (Orrillo, 2019).

Asimismo, conocida como cohesión, hace referencia a qué tan fuerte es una cultura cuando hay un sistema sólido y aceptado de creencias, valores y códigos entre sus integrantes que conduce a la firmeza de proceder en implementar acciones coordinadas en la gestión de un negocio, creando condiciones favorables para los asuntos internos (Chica, 2017).

c. Adaptabilidad

Las organizaciones se vuelven adaptables y asumen riesgos, por lo que aprenden de sus faltas. Al hacerlo, cuentan con toda la capacidad e incluso la experiencia para hacer que el cambio suceda (Orrillo, 2019).

La capacidad de la organización para hallar cambios a su alrededor y adaptar sus acciones para que su nueva conducta le consienta operar y optimar su gestión a medida que cambia. Este atributo intenta establecer el nivel de tolerancia al riesgo de la organización (Chica, 2017).

d. Misión

Las organizaciones triunfantes a menudo poseen un sentido claro de objetivo y dirección establecidos en objetivos organizacionales (Orrillo, 2019).

El objetivo y significado del motivo de existir de la empresa, y los propósitos que determinan el curso de los esfuerzos de la organización, asimismo determinan el rol social de la organización. Esta es la característica más esencial de esta teoría. Esta característica se calcula por la interacción, la dirección estratégica, los propósitos y metas, y la visión de la empresa (Chica, 2017).

### **C. Importancia de la cultura organizacional**

Griffin, Phillips y Gully (2017), un especialista dice que "la cultura de la empresa es importante para su perfección y el liderazgo se encarga de fundar y admirar la cultura", la indagación ha reconocido que la gerencia activa de la cultura consiente que la compañía y sus trabajadores consigan sus propósitos importantes a largo alcance. Particularmente, la cultura organizacional aumenta el rendimiento en el momento que:

- Cuenta con una excelencia importante.
- Es severamente.
- Realiza insistencia en la invención y el cambio para un ambiente que varía.

Las conscuencias de la cultura en la estrategia de una compañía son aún más enérgicos en el momento que los trabajadores poseen posturas efectivas. La cultura de una compañía tiene que tener en cuenta su habilidad de comercios y logra proporcionarle una preeminencia profesional.

Si la habilidad de comercios y la cultura corporativa progresan en orientaciones diferentes, la cultura dominará, no tendrá valor qué tan excelente sea la estrategia.

La cultura es una base de la preeminencia competitiva. La fundación de una cultura que impulse a los trabajadores para colaborar y apoyar a los demás puede que tenga efectos positivos en el rendimiento.

El conjunto de técnicas puede que haga viable la cultura de colaborar. Lo que se ha asimilado es el valor de generar un contexto de trabajo con una cultura y alicientes que favorezcan el cambio y ayuden ese ambiente con procesos de trabajo optimizado y conjunto de técnicas fuertes”

Las culturas organizacionales puede que sean consistentes o frágiles. Las consistentes aclaraciones son justamente la condcuta apropiada, son conductas compartidas y coherentemente mundiales. Pueden perfeccionar la producción organizacional de dos formas. En primera instacnia, perfeccionando la producción por el motivo de que la energía de los trabajadores, requiriendo sus prototipos y cualidades máximas y los unidos alrededor de un grupo de propósitos dificultosos

y unidos. Aquellas culturas incitan el adeudo y la potencia, por el motivo de que son colaborativas.

En segunda instancia, las culturas consistentes perfeccionan el esfuerzo a través de la organización de la exportación de los trabajadores. Las cualidades y reglas compartidas se centran en los dilemas de las antelaciones y propósitos que dirigen su conducta y la elección de determinaciones sin conmovir la independencia de los trabajadores como los métodos formales sobre inspección hacen que las culturas consistentes sean provechosas para afrontar ambientes variantes.

No obstante, las culturas consistentes no siempre son superiores que las endeble y asimismo se tiene que tomar en cuenta si son efectivas o perjudiciales. Una cultura positiva vigorosamente promueve la responsabilidad del personal con el sistema de cualidades de la empresa y ayuda a la formación de sus cualidades. Un ejemplo sobre comportamiento de los trabajadores en una cultura con estas peculiaridades sería la respuesta sucesiva de ellos cuando llega el jefe de la planta: "Nos sentimos contentos de contar con un jefe en el piso de elaboración para ver nuestro comportamiento moralista, de desempeño y calidad elevada. Laboramos de este modo sin que importe si el jefe se encuentra o no presente". En una cultura perjudicial severamente, en la que los trabajadores, reglas y cualidades que no son sólidas con lo que la empresa desea o estima, las respuestas de los trabajadores al llegar el jefe de la planta reconocieron: "¡Advertencia! El jefe de la planta está viniendo al piso de elaboración. ¡Simulen estar atareados!

Las culturas consistentes son dificultosas de variar por el motivo de que crean cualidades y comportamientos constantes y sólidos. Una cultura consistente puede que dificulte la capacidad de una organización para desarrollar y latentemente a la competitividad o una nueva habilidad de comercios muy endeble) se adecua más veloz a situaciones distintas. La cultura es como el adherente que acopla los acontecimientos en una compañía, entonces significa que si es muy endeble, no podrá guiar de manera eficiente a los trabajadores. Varias indagaciones han manifestado que la utilidad económica a largo alcance es mejor en las compañías con una cultura adecuada recibidora a la variación y la invención.

En el momento que una cultura es complicada, anima a los trabajadores a colaborar en conductas que refuerzan las cualidades y la cultura empresarial, ya sean excelentes o perjudiciales.

Se conoce que las culturas morales consistentes intervienen en la conducta de los trabajadores y en la fortificación del adeudo moral a través de métodos y distribuciones organizacionales serias e informales.

Un medio o ambiente moral ordinario que contiene el liderato, la interrelación, los métodos de premio y una cifra de comportamiento moral formal minimizar la ocurrencia de comportamientos no éticos. ¿Qué fue lo que perjudicó a Enron? El comportamiento no moral y el balance mentiroso son las réplicas sencillas. Pero atrás de varios de sus dilemas se halla una cultura que estimulaba, por encima de todo, la obtención de resultados visibles y la producción individual. Una orientación en el desarrollo perenne de los provechos y la decisión particular, mezclado con la separación de inspecciones corporativas y prolongados usuales, perjudicando a la cultura y las agresiones no morales.

Para las empresas la cultura es significativa ya que interviene en las conductas facultativas de los empleados, que se muestra en las situaciones en las que las reglas y perspectivas no están esclarecidas o cuando no hay supervisión directa. Esta visión es crucial porque las empresas no logran establecer métodos o manejos que envuelvan todas las circunstancias posibles. Uno de los fundamentos más importantes de entusiasmo de los empleados es la cultura organizacional. Comprender la cultura empresarial logra crear en usted una preeminencia profesional particular, ya que minimizar las probabilidades de agraviador a sus jefes o realizar una ineptitud social. Expresar sus nociones de manera sólida con las cualidades efectivas de la compañía y con la manera en que la dirección observa el universo asimismo acrecienta su intervención.

#### **D. Características de la cultura organizacional**

Chiavenato (2015) menciona que la cultura organizacional describe cómo cada empresa sabe usar el entorno. Es una combinación de desconfianza, dogma, conductas, series, historia, simbolismo y demás ideas, en conjunto, expresadas en la forma básica de hacer y dirigir una empresa.

La cultura organizacional tiene seis características, a saber:

- Define la conducta observada: la comunicación entre los miembros se describe en lenguaje sincrónico, el mismo vocabulario y denominaciones relacionadas con comportamientos y diferencias.
- Asesoramiento: los modelos a seguir tienen instrucciones acerca de cómo efectuar la diligencia debida.
- Virtudes reconocidas: son las virtudes que la empresa ha defendido desde el principio y que la empresa espera que sus miembros compartan, como el pequeño cambio.
- Ideología: son sistemas que refuerzan la teoría de cómo se calculan los días de los empleados y beneficiarios.
- Normas: directrices firmes sobre la conducta dentro de la empresa. Los nuevos integrantes deben aprender estas normas para que el equipo las adopte.
- Clima laboral: las estimaciones se transmiten desde el clima laboral, cómo interactúan los integrantes, cómo los individuos se conocen y se vinculan con los beneficiarios.

Cada personaje se desarrolla en diversos niveles y contrastes. Para una invaluable comprensión de las prácticas pedagógicas de cada institución, es posible recalcar dos tipos de extremos; las características autoritarias, intrusivas y democráticas que verdaderamente definen a las corporaciones incluyen características tangibles y personales como muebles y objetos mutables. Cuando se ingresa a los otros niveles, el cambio se vuelve difícil.

#### **E. La cultura organizacional como medio de interrelación social**

Según García et al. (2022) la cultura organizacional posibilita el uso de modelos y estrategias de sustentabilidad como medio de interrelación social. Esto se debe a que contribuye a la adquisición, apropiación y verificación de un conjunto de supuestos, valores y acciones encaminadas al logro de metas. Así, un sistema de cultura organizacional conceptualiza la cultura ambiental. Se genera a partir de la experiencia propia u observada de implementar prácticas ambientales que faciliten a empresarios y gerentes desarrollar las políticas y lineamientos que necesitan

conocer, medir su éxito y socializar. Son equipos de empleados en varios niveles jerárquicos de una organización y definen su posición como un sistema social eco-amigable. Dichos supuestos se basan en la relación entre los seres humanos y la naturaleza, las condiciones del medio ambiente mismo y las políticas sociales y económicas del medio ambiente.

## **F. La cultura dentro de las organizaciones**

Rivas (2020) señala que cuando hablamos de cultura organizacional nos referimos a los patrones comunes de comportamiento que utilizan las personas y grupos que completan una empresa que tienen personalidades y características únicas. Se concluyó que todas las organizaciones cuentan con una cultura que les consiente desigualarse de las demás, y dependiendo del grado de aceptación de sus integrantes, esto puede influir en las actividades y comportamiento de sus colaboradores.

En ese sentido, Fernández explica que la cultura tiene un rol sumamente significativo internamente en una empresa. Eso es porque la cultura ha demostrado ser un elemento estabilizador para la supervivencia, la adaptación y la prosperidad en el momento que hay momentos de interrupción o transición en la gestión. Según Chiavenato, la cultura organizacional simboliza las reglas informales no escritas que guían el comportamiento de los integrantes de una empresa en su trabajo cotidiano y orientan su comportamiento hacia el logro de metas.

De manera similar, para Robbins, esta noción encuadra un método de significado que se comparte entre los integrantes. Es cómo los miembros perciben las expectativas de la empresa, pero al mismo tiempo, explica, es dificultoso calcular su aprobación porque no son concretas. Luego, los autores afirman que “todas las organizaciones desarrollan un conjunto básico de suposiciones, conocimientos y pautas tácitas que rigen el comportamiento diario en el lugar de trabajo” y la consecución de los objetivos organizacionales.

De manera similar, para Hellriegel y Slocum, “una cultura organizacional refleja los valores, creencias y posturas que sus miembros aprenden y comparten”. De acuerdo con los autores anteriores, esta declaración evolucionó lentamente con el tiempo, una tradición que surgió como una táctica para aumentar la

productividad, la lealtad y la rentabilidad de la organización al tiempo que influye en los procesos de toma de decisiones de la organización.

### **G. Funciones de la cultura**

Robbins y Judge (2017) señalan que la cultura determina las pautas del juego. La cultura primero juega un rol al apoyar a precisar los límites, significa, a diferenciar una empresa de otra. Segundo, imparte un significado de pertenencia a los integrantes de la organización. En tercer lugar, implica un compromiso con algo que no sea el interés propio. Cuarto, aumenta la persistencia del sistema social. La cultura es el adherente social que mantiene la unión de las empresas al proporcionar patrones sobre lo que los colaboradores tienen que decir y realizar. Por último, la cultura actúa como un componente significativo y de control que dirige y crea las labores y comportamiento del personal. Esta es la función que tiene una particular utilidad para nosotros.

Una cultura sólida defendida por pautas y normas formales asegura que los empleados actúen de modo consistente y predecible. La propensión de hoy en día hacia las empresas descentralizadas, hace que la cultura sea más significativa que nunca, mientras que paradójicamente asimismo hace que sea más difícil afirmar el control a través de la descentralización, el sentido común de una cultura organizada puede representar la lealtad de un individuo al grupo y sus valores en lugar de a la organización como un todo. De manera similar, en las empresas virtuales, la escasez de contacto individual a menudo obstaculiza la creación de un grupo común de reglas. El liderazgo pobre que ayuda a fomentar una cultura sólida a través de la comunicación regular de objetivos y prioridades frecuentes es crucial en las organizaciones innovadoras.

El ajuste individual-organizacional, significa que, si las actitudes y comportamientos de un candidato o empleado son culturalmente compatibles, interviene significativamente en quién recibe una oferta laboral, evaluando el desempeño positivo o la promoción.

## **Variable dependiente: Motivación laboral**

### **A. Definiciones**

Griffin y Van Fleet (2016) definen a la motivación como un conjunto de fuerzas las cuales hacen que la gente actúe de determinada manera.

Chiavenato (2015) marca que la motivación es un método el cual inicia con una falta psíquica o funcional, o con un aviso, el cual ilumina una conducta o un incitamiento gobernado hacia una intención o decisión.

Robbins y Coulter (2014) definen a la motivación laboral como los métodos que influyen en la fuerza, orientación y permanencia del empeño del individuo para alcanzar los objetivos en una organización.

### **B. Dimensiones**

Según lo desarrollado por Mamani (2022), enfocándose en la teoría de Herzberg, se requieren de las siguientes dimensiones para hacer una evaluación de la motivación laboral:

#### **a. Factores higiénicos**

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos factores se refieren a las condiciones en las que trabaja un individuo. También, los factores de higiene tienen el potencial de influir vigorosamente en la conducta de los empleados, el término higiene denota su naturaleza protectora y profiláctica, e indica que su propósito es prevenir la no satisfacción en el ambiente o amenazas potenciales en la situación de equilibrio.

#### **b. Factores motivacionales**

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos tipos de factores indican el contenido del trabajo, los deberes y los compromisos relacionados con la labor; la motivación manifiesta y consiste en sentir o los sentimientos, que se expresa en el desempeño de tareas y acciones importantes en el propio puesto de trabajo.

Además, se toman en cuenta otras dos dimensiones desarrolladas por Capcha (2018), citando a Ortiz, siendo estas:

#### a. Las expectativas

Incluye nivel de vida, responsabilidades, decisiones laborales, salarios, desarrollo y avance profesional. La conducta está determinada por una combinación de factores individuales y ambientales basados en sus necesidades, anhelos y metas (Capcha, 2018).

La perspectiva laboral es la visión de lo que desea que pase en su vida laboral. Su definición es un ejercicio de conocimiento propio: saber lo que quiere y lo que lo impulsa. De este pensamiento saldrán las metas y los plazos en los que desea alcanzarlos. Después, debe comprometerse a hacer lo que se requiera con el fin de ascender en lo profesional (Koe, 2019).

#### b. Relaciones interpersonales

Abarca interacciones sociales con integrantes de la organización donde trabajo. Asimismo, se ve reflejado la comunicación regular entre los empleados y los grupos de trabajo (Capcha, 2018).

Las relaciones interpersonales en el ámbito laboral forman un grupo de disposiciones para el conocimiento de cada uno de los individuos de la empresa, puesto que a través de los métodos que forman entre sí, lograrán equilibrar necesidades socialmente relevantes; cuanto más satisfechos estén, más podrán ayudar a alcanzar las metas establecidas por la organización (Mederi, 2019).

### **C. Importancia de la motivación**

Martínez (2013), indica que empleado y rendimientos son dos en la organización. El procesamiento aumenta la eficiencia y la productividad de las personas, lo que a su vez depende de sus mismos requerimientos. Para motivar al personal y conseguir ser exitoso, los intereses productivos individuales tienen que alinearse. Si la organización necesita dos colaboradores en todos los grados, se debe lograr no solo su presencia sino su lugar de trabajo, su motivación y dedicación individual, la combinación de metas corporativas y metas individuales para cada empleado que labora. Los empleados sirven para satisfacer las necesidades, tipos y requerimientos de la organización y no solo para impulsarlas. Si una persona no está interesada en su trabajo, automáticamente lo rechaza, actúa aburrido y no le

presta la atención que recibe. Por el contrario, el trabajador que ha arreglado su tarea realizará su labor entusiasmado y enérgico. Para lograr la plena motivación apropiada para la labor, se requiere comprender a fondo los factores asociados con los requerimientos humanos.

#### **D. Dinámica de la motivación**

Schiffman y Wisenblit (2015), indican que la motivación crea a los compradores a comprar y es activada por medio de la rigidez psíquica generada por los requerimientos que no se indemnizaron. Los clientes laboran intencional y desapasionadamente para aliviar este estrés eligiendo objetivos y otras conductas que creen que compensarán sus necesidades indefinibles, dejándolos libres para lidiar con el dolor que sienten. Si la subvención se consigue ciertamente dependerá del recorrido de ejercicio que se haya cogido. Las peculiaridades de la equivalencia conducen las metas que constituyen las personas, y también la trayectoria de ejercicio escogido con el fin de realizarlas.

La ocupación esencial del marketing se refiere en reconocer los requerimientos y en complacerlos. Los mercadólogos no originan requerimientos, a pesar que en varios casos trabajan para que los compradores desplieguen un conocimiento más claro de sus requerimientos implícitos, o sea aquellos que han mantenido sin constatar su aspecto. Las organizaciones sumamente sagaces determinan sus rendimientos en cuestión de los requerimientos de los compradores que tendrían la capacidad de satisfacer, más que en los recursos que fabrican y mercantilizan. Como los requerimientos primordiales de los compradores no se modifican, pero los bienes que la complacen sí, una perspectiva corporativa en el avance de los recursos que indemnizarán los requerimientos de los compradores asevera que la empresa esté en un avance firme del hallazgo de soluciones nuevas y seguras. Al efectuarlo, las empresas cuentan con más probabilidad de perdurar y progresar, aunque se enfrenten a una competitividad fuerte o contextos financieros desfavorables. En diferencia, las empresas que son determinadas en cláusulas de los bienes que producen lograrían tener impedimentos o inclusive verse afectado o marcharse de la economía, en el momento que sus productos son remplazados por acogidas de la competitividad que satisfacen óptimamente los requerimientos de los compradores.

#### a. Necesidades

Hay dos tipologías de requerimientos humanos:

Requerimientos funcionales, que son propias (biogenicas y principales) y en el momento que se placen cooperan a sostener la coexistencia viva. Entre estas se encuentran los requerimientos de comida, aire, agua, amparo del organismo frente al contexto exterior como; atuendo y alojamiento; y los vínculos carnales.

Los requerimientos psíquicos, son aprendidas de los papás, también en el ambiente general y las interrelaciones con otros. Entre muchas otras, contienen los requerimientos de dignidad, influencia, efecto, dominio y lucro.

Las dos tipologías de requerimientos perjudican nuestras determinaciones de adquisición. Así como, por ejemplo, todos los individuos necesitan alojamiento de los componentes y, consiguientemente, compran cosas. Sin embargo, el arquetipo de morada que logra es efecto de los requerimientos psíquicos asimilados. Una pareja de joviales competitivos que laboran en la jurisdicción financiera de Nueva York se ladeara por adquirir un desván en la ciudad céntrica, puesto que lo más seguro es que no quieran tener hijos y ambicionen estar en un lugar escasamente tradicional, que les brinde ventaja de adornarlo de manera mesurada para conmover a sus amistades. Sin embargo, una pareja de más de 60 años de edad, donde su descendencia ha dejado la casa en un arrabal, posiblemente estaría codiciada en comprar una vivienda en una corporación gobernada que tenga balsa, club social y demás bienes para los habitantes, en el que logren hacer diferentes compañeros para entenderse y viajar en acompañamiento.

#### b. Metas

Los propósitos son el efecto de anhelos que buscan el comportamiento motivado, y cualquier conducta humana se encuentra dirigida hacia ellas. Existen dos tipologías de propósitos: los propósitos genéricos que son el efecto que los compradores están en busca con la meta de indemnizar requerimientos funcionales y psíquicos. Las metas determinadas de recurso son el efecto que los compradores investigan al usar un recurso o un servicio fijo. Del mismo modo como cuando un estudiante informa a sus papás que quiere transformarse en administrador, se encuentra enunciando un propósito genérico. En otro orden de ideas, si les

Menciona que ambiciona estudiar en Stanford, lo que dice es un propósito específico de bien.

A medida que la tecnología comenzó a definir el consumo, los mercados se interesaron más en incentivar a los periodistas y otras partes interesadas a informar en línea. Estas personas interfieren con los compradores, puesto que los individuos perciben que las notas efectivas y rechazadas que realizan otros individuos simbolizan pesquisa sumamente leal, que aquella que se incorpora en las noticias propagandistas. De todos modos, varios periodistas perjudican las perspectivas de muchos compradores, y no son escasos los que han argumentado su influjo dado rastreo al dígito de contestaciones que consiguen sus propagandas y “tweets”. Los mercadólogo se encontrarían sumamente complacidos si tuvieran sin embargo un poco de influencia acerca de los periodistas en línea, que sus apartados y glosas se centran en los bienes y el gasto, ya que comprender sus estimulaciones para bloguear:

- Auto expresarse.
- Hacer una documentación de la vida propia (por ejemplo, siempre llevando un diario).
- Igualar a otros periodistas acreditados.

#### **E. Motivación extrínseca, intrínseca y trascendente**

Whetten y Cameron (2011) señalan los siguientes puntos:

1. Halle un contexto en el que tenga el compromiso de otro individuo cuyo esfuerzo se encuentre elocuentemente debajo de sus perspectivas. Haga uso del cuestionario de valoración del desempeño laboral, con el propósito de alcanzar datos acerca del modo en que la persona descubre el contexto. Use el patrón de análisis de esa sección e iguale particularmente los inconvenientes de empeño descubiertos.

Coteje estas consecuencias con sus propios enfoques del contexto. Ejecute una entrevista con la persona y examine las consecuencias, destacando las zonas que se encuentran en disconformidad. Con fundamento en examen, exprese un proyecto de ejercicio que las dos partes admitan. Si descubre habilidades impropias,

siga las pautas censuradas de reaprovisionamiento, entrenamiento, reforma, redistribución e independencia.

Si el dilema es un empeño escaso, use las pautas de reconvención, redirección. Emplee aquel proyecto durante un tiempo y luego, exponga los resultados.

2. Razone en cierto elemento de su propia labor en el que aprecie que el desempeño se encuentra debajo de sus perspectivas (o de las de los demás). Haga uso del cuestionario de evaluación del desempeño laboral (valoración de destrezas) y halle las dificultades específicas con la finalidad de optimizar el desempeño. Luego, desenvuelva un proyecto para prevalecer aquellas dificultades, conteniendo el logro de la responsabilidad de los otros.

Contienda su proyecto con los individuos que se mostrarán impresionados por su ejecución e instruya un unido de acciones que todos admitan. Adapte el proyecto durante un tiempo y luego, exponga los efectos.

3. Halle cuatro o cinco contextos en los que suela declarar una conducta positiva. Aquellas lograrían contener a compañeros, integrantes de la familia o amigos del centro laboral. Inspeccione aquellos contextos se iguale una en la que el escarmiento (enseñanza) no se encuentre marchando.

Use los fines de la reconvención, redirección y distinción con el propósito de trazar un proyecto determinado con el fin de formar la conducta de otra persona, de tal modo que logre empezar a recompensar ejercicios efectivos. Exponga sus resultados.

Trace un proyecto determinado con el fin de dirigir un nuevo vínculo (por ejemplo, un subordinado nuevo) o una fase nueva en una relación antigua (por ejemplo, un compañero, un miembro de la familia o un subordinado que se encuentre por comenzar a laborar en un nuevo plan). Contienda su proyecto con ese individuo y solicite consejos para perfeccionarlo. Asevérese de que sus conocimientos acerca de los factores importantes del plan concierten con las de la otra persona

## **F. Variables relacionadas con la motivación**

Rodríguez (2020) indica que la motivación es un distintivo de la psicología en los humanos que asiste al nivel de cuán comprometida está la persona; es un transcurso que causa, activa, guía, intensifica y conserva la conducta de las personas hacia los propósitos que se esperan. El estudio de la motivación laboral es que se trate de comprender cuáles son los motivos que intervienen en el rendimiento de los individuos, que son la fuerza que impulsa posteriormente de la elaboración de productos y prestación de servicios.

Hay dos variables que se vinculan con la motivación: la competitividad, es el deseo de desenvolvernors de una manera superior que los demás, y la instrumentalidad que se orienta al vínculo percibido por el colaborador entre su contribución a la organización y el premio que recibe. Las labores que son desarrolladas asentándose en labores con una diversidad elevada, independencia, identidad y retroalimentación puede que generen y refuercen un grado elevado de motivación. En el contexto de trabajo es esencial que se conozcan los motivos que estimulan la acción en los humanos, puesto que, a través del uso de la motivación, entre demás aspectos, los gerentes pueden usar estos componentes con la finalidad que su empresa marche de una manera adecuada y las personas que son miembros estén satisfechas. Para que se consiga un perfeccionamiento perpetuo en la empresa y conservar una ventaja competitiva se requiere tener unos RH apropiadamente motivados.

## **G. Modelo de características del puesto en la motivación laboral**

Alarcón et al. (2020) mencionan que el modelo de características del puesto intenta identificar qué condiciones de trabajo aseguran una alta motivación interna de los empleados, lo que permite (re) planificar el trabajo. Según el modelo, un empleado está altamente motivado intrínsecamente si tiene tres experiencias clave del modelo de estado psicológico crítico, las cuales son descritas posteriormente:

- El empleado debe ver su puesto como importante, es decir, debe sentir que su trabajo tiene sentido y por ende es importante y meritorio.

- El empleado debe sentirse responsable del resultado de su labor, significa que tiene que ser consciente de que su realización depende de su mismo empeño o decisión.
- El empleado tiene que conocer los resultados de su esfuerzo, es decir, recibir información sobre la corrección de su trabajo.

Para que un empleado experimente estos importantes estados psicológicos, el puesto ocupado debe tener las características descritas posteriormente en el modelo central del puesto:

- Diversidad de funciones: esto se debe a la variedad de habilidades utilizadas en el trabajo. Permiten a los trabajadores realicen una variedad de tareas que a menudo requieren diferentes habilidades. Para los trabajadores, los trabajos más diversos serán más difíciles debido a la amplia gama de habilidades requeridas.
- Identidad de la función: significa consistencia del trabajo, es decir, completar la tarea de principio a fin con resultados visibles.
- Valor de la función: se refiere a cuánto impacto tiene su trabajo en los demás. Es importante que los empleados creen que están haciendo algo significativo para la empresa, la comunidad o ambas.
- Autonomía laboral: el nivel en que se siente independiente en la labor para tomar decisiones asociadas con las labores. Lo cual está íntimamente relacionado con la responsabilidad en el transcurso de trabajo y sus efectos.
- Retroalimentación del desempeño: es la medida en que una organización brinda a sus empleados información clara y directa acerca de su desempeño para que los empleados sepan cuál es su desempeño laboral. La retroalimentación proviene directamente de la misma labor (retroalimentación de labor) o puede ser dada verbalmente por los jefes de departamento, supervisores y gerentes.

## **H. Instrumento de motivación del personal**

Griffin y Van Fleet (2016) mencionan que el método de premio de una compañía es su herramienta esencial para dirigir y gobernar la estimulación de los

trabajadores. Este método de incentivo hace referencia a los mecanismos serios e inconsecuentes que valen para precisar, valorar, reconocer y premiar el ejercicio de los trabajadores. Evidentemente las recompensas que se encuentran atadas particularmente con la producción poseen más categoría en el momento que se trata de optimizar la estimulación y el ejercicio de los hechos. Aquellos alicientes efectúan diferentes ocupaciones y siguen diferentes objetivos de las compañías.

Los propósitos primordiales envuelven la correspondencia de las recompensas con la estimulación y el ejercicio. Resumidamente, anhelan que los trabajadores presenten una producción comparativamente elevada y debe hallar el modo de que les sirva la pena realizar el brío. Se presume que cuando las recompensas se encuentran ligadas a los grados más elevados de diligencias, ellos se encontrarán entusiasmados con el fin de laborar con más empeño a consecuencia de conseguir alicientes. En este punto, sus beneficios coinciden con los de la organización. Las recompensas asentadas en el cometido poseen categoría así mismo para otras conductas de los empleados como la conservación y ciudadanía.

## **2.3 Bases filosóficas**

Robbins y Judge (2017) mencionan que el primer caso es la idea de cultura positiva, es vista como algo ingenuo o predecible. No obstante, se han encontrado signos de convergencia de la práctica gerencial y el estudio de la cultura organizacional.

Esta cultura destaca por desarrollar las fortalezas de los colaboradores, ofrecer compensaciones en lugar de sanciones y recalcar desarrollos específicos. Tomemos en cuenta las siguientes áreas:

### **Desarrollo de las fortalezas de los trabajadores**

No obstante, la cultura organizacional no está exenta de errores, se destaca por brindar al empleado los medios para beneficiar su causa. Como ha sugerido el experto en gestión Peter Drucker: “La mayoría de la gente no sabe cuáles son sus fortificaciones. En las preguntas que se les hizo sobre esto, miraron o dieron una respuesta incorrecta.

### Premiar más que sancionar

No obstante, debido a que casi todas las organizaciones se enfocan en proporcionar resarcimientos situacionales como compensación e incentivos, a menudo no toman en cuenta el poder de los pequeños resarcimientos como la aceptación. En un momento, imaginar una cultura organizacional efectiva implicó “hacer que los empleados hicieran algo grandioso”. La mayoría de los encargados evitan la identificación porque temen que los colaboradores reduzcan la producción o que no reconozcan la identificación. Por lo general, los trabajadores no piden identificación y los encargados no miran los precios para no usarlos.

### Énfasis en la fortaleza y el desarrollo

Ninguna organización aprovecha al máximo a sus colaboradores, que se ven a sí mismos como trabajadores cualificados a tiempo completo. Una cultura de competencia equivale a la distinción entre deberes y ocupaciones, no solo cómo los empleados mejoran el desempeño de la empresa, sino cómo las empresas pueden hacer que los empleados sean más efectivos, altos, en cada uno de los aspectos esenciales de la existencia. No obstante, en los tipos fijos de división se necesita una creatividad elevada que fomente el avance de los trabajadores.

### Límites de una cultura efectiva

Este tipo de cultura que las organizaciones seleccionaron es una idea innovadora para obtener una visión experta de su forma de operar.

Existen culturas que no valoran el buen trabajo tanto como en Estados Unidos, incluso en su conocimiento, ciertamente hay límites que debe conseguir para mantener un conocimiento efectivo.

## **2.4 Definición de términos básicos**

### *Cultura organizacional*

Hitt, Duane y Hoskisson (2015) indican que es un conjunto complejo de pensamientos, distintivos y cualidades enfocadas en una empresa y que se destacan en la manera en que efectúa sus comercializaciones.

### *Motivación laboral*

Robbins y Coulter (2014) definen a la motivación laboral como los métodos que influyen en la fuerza, orientación y permanencia del empeño del individuo para alcanzar los objetivos en una organización.

### *Implicación*

Las organizaciones realizan de manera eficaz, el empoderamiento a sus empleados que construyen equipos y hacen que las personas desarrollen sus habilidades en todos los grados jerárquicos (Orrillo, 2019).

### *Consistencia*

Las organizaciones son eficaces por su forma de cohesión interna e integración. También, el comportamiento de los trabajadores generalmente está sustentado en valores fundamentales. Además, los llamados a ser líderes sabrán manejar a sus seguidores y las actividades del grupo, con el fin que la organización está integrada y bien coordinada (Orrillo, 2019).

### *Adaptabilidad*

Las organizaciones se vuelven adaptables y asumen riesgos, por lo que aprenden de sus faltas. Al hacerlo, cuentan con toda la capacidad e incluso la experiencia para hacer que el cambio suceda (Orrillo, 2019).

### *Misión*

Las organizaciones triunfantes a menudo poseen un sentido claro de objetivo y dirección establecidos en objetivos organizacionales (Orrillo, 2019).

### *Factores higiénicos*

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos factores se refieren a las condiciones en las que trabaja un individuo. También, los factores de higiene tienen el potencial de influir vigorosamente en la conducta de los empleados.

### *Factores motivacionales*

Según lo desarrollado por Mamani (2022), citando a Chiavenato, estos tipos de factores indican el contenido del trabajo, los deberes y los compromisos relacionados con la labor.

## 2.5 Hipótesis de investigación

### 2.5.1 Hipótesis general

La cultura organizacional influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

### 2.5.2 Hipótesis específicas

- a. La implicación influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- b. La consistencia influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- c. La adaptabilidad influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.
- d. La misión influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022.

## 2.6 Operacionalización de las variables

| Variable independiente        | Dimensiones          | Indicadores                                                                                                                                    |
|-------------------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b> | <i>Implicación</i>   | <ul style="list-style-type: none"><li>- Empowerment.</li><li>- Trabajo en equipo.</li><li>- Desarrollo de capacidades.</li></ul>               |
|                               | <i>Consistencia</i>  | <ul style="list-style-type: none"><li>- Valores centrales.</li><li>- Acuerdo.</li><li>- Coordinación e integración.</li></ul>                  |
|                               | <i>Adaptabilidad</i> | <ul style="list-style-type: none"><li>- Orientación al cambio.</li><li>- Orientación al usuario.</li><li>- Aprendizaje organizativo.</li></ul> |
|                               | <i>Misión</i>        | <ul style="list-style-type: none"><li>- Dirección y propósitos estratégicos.</li><li>- Metas y objetivos.</li><li>- Visión.</li></ul>          |

Fuente: Orrilla (2019).

| Variable Dependiente          | Dimensiones                           | Indicadores                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------|---------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>MOTIVACIÓN<br/>LABORAL</b> | <i>Factores<br/>higiénicos</i>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones de trabajo y bienestar.</li> <li>- Competencia técnica de supervisor.</li> <li>- Seguridad en el puesto.</li> </ul>                                                          |
|                               | <i>Factores<br/>motivacionales</i>    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Comportamiento con libertad para decidir.</li> <li>- Necesidades y posibilidades de ascenso.</li> <li>- Utilización plena de las habilidades personales.</li> </ul>                      |
|                               | <i>Expectativas</i>                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Expectativas positivas de los trabajadores</li> <li>- Relación esfuerzo - desempeño.</li> <li>- Relación desempeño – recompensa.</li> <li>- Relación desempeño – meta.</li> </ul>        |
|                               | <i>Relaciones<br/>interpersonales</i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estado emocional positivo.</li> <li>- Experiencia interpersonal positiva.</li> <li>- Relaciones personales con los jefes.</li> <li>- Confiabilidad en los otros trabajadores.</li> </ul> |

Fuente: Mamani (2022).

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1   Diseño metodológico**

Tipo aplicada, ya que busca conocimientos con fines de aplicarlo inmediatamente a la realidad para modificarlo (Díaz et al., 2013).

Nivel explicativo, porque se busca conocer ciertos hechos que suceden de forma determinada (INEGI, 2005, p. 23).

Diseño no experimental, ya que las variables no fueron manipuladas (Hernández et al., 2014).

Enfoque cuantitativo, ya que las conclusiones cuentan con aspectos numéricos que ayudan a entender la realidad y valorarlos (Muñoz, 2011).

#### **3.2   Población y muestra**

##### **3.2.1 Población**

La población está representada por 219 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

##### **3.2.2 Muestra**

La fórmula que se utilizó para hallar la muestra:

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

*Donde:*

|       |                                                                     |
|-------|---------------------------------------------------------------------|
| n     | Es el tamaño de la muestra.                                         |
| p y q | Probabilidad de la población de estar o no incluidas en la muestra. |
| Z     | Unidades de desviación estándar.                                    |
| N     | Total de la población.                                              |
| E     | Error estándar de la estimación.                                    |

*Reemplazando:*

$$n = \frac{3.8416 * 0.5 * 0.5 * 219}{0.0025(219 - 1) + 3.8416 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 139.72$$

Está representada por 140 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón.

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

La técnica desarrollada fue la encuesta. El instrumento aplicado fue un cuestionario, el cual evaluó las variables, cultura organizacional y motivación laboral.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Se empleó la prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov. Con respecto al estadístico de prueba se empleó el Rho de Spearman.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### A. Análisis descriptivo de la cultura organizacional

Tabla 1

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la implicación*

|                                                                                     | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                                     | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 1. La municipalidad fomenta el empowerment entre sus trabajadores.                  | 18  | 12.9% | 32  | 22.9% | 30     | 21.4% | 31 | 22.1% | 29  | 20.7% |
| 2. El trabajo en equipo dentro de la municipalidad se da de manera correcta.        | 17  | 12.1% | 26  | 18.6% | 36     | 25.7% | 30 | 21.4% | 31  | 22.1% |
| 3. La municipalidad incentiva el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores. | 28  | 20.0% | 39  | 27.9% | 19     | 13.6% | 28 | 20.0% | 26  | 18.6% |

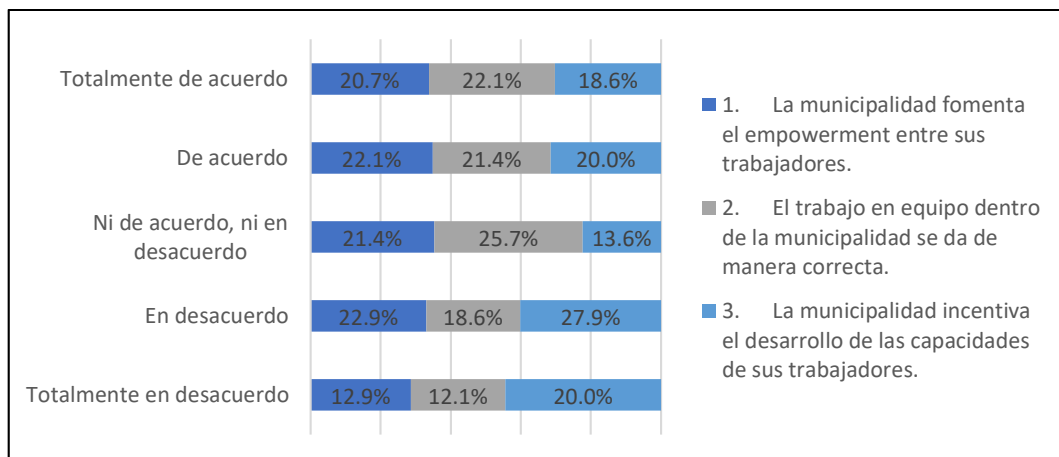


Figura 1. Implicación.

Tabla 1, en cuanto así la municipalidad fomenta el empowerment entre sus trabajadores el 35.7% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en

mención a si el trabajo en equipo dentro de la municipalidad se da de manera correcta el 43.6% respondió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia la municipalidad incentiva el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores el 47.9% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 2

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la Consistencia*

|                                                                                 | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                                 | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 4. Comparte los valores que transmite la municipalidad.                         | 17  | 12.1% | 31  | 22.1% | 29     | 20.7% | 36 | 25.7% | 27  | 19.3% |
| 5. Es fácil llegar a acuerdos con los demás trabajadores de la municipalidad.   | 22  | 15.7% | 24  | 17.1% | 35     | 25.0% | 26 | 18.6% | 33  | 23.6% |
| 6. Existe un ambiente de coordinación e integración dentro de la municipalidad. | 30  | 21.4% | 38  | 27.1% | 24     | 17.1% | 29 | 20.7% | 19  | 13.6% |

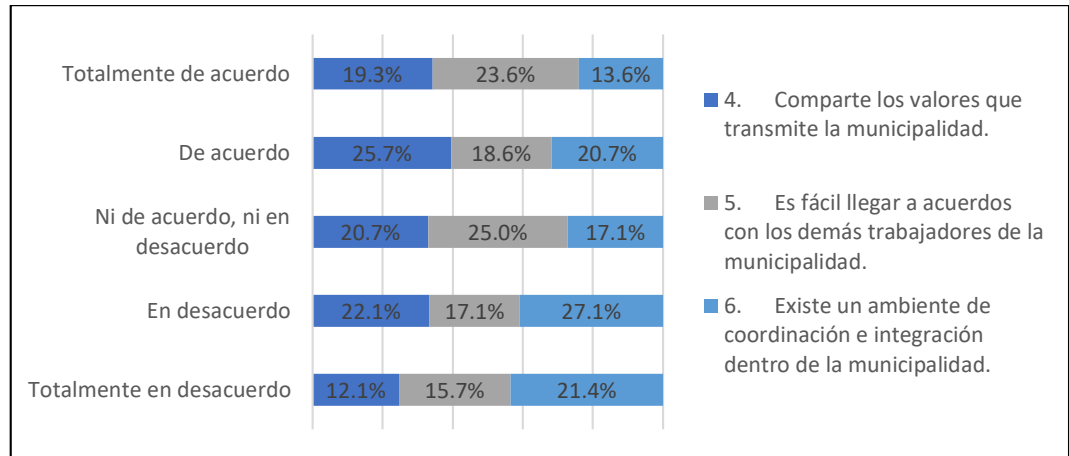


Figura 2. Consistencia.

Tabla 2, en cuanto así comparte los valores que transmite la municipalidad el 45% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en mención a si es fácil llegar a acuerdos con los demás trabajadores de la municipalidad el 42.1% respondió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia existe un ambiente de coordinación e integración dentro de la municipalidad el 48.6% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 3

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la Adaptabilidad*

|                                                                                 | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|---------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                                 | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 7. La municipalidad fomenta entre sus trabajadores una orientación al cambio.   | 18  | 12.9% | 32  | 22.9% | 27     | 19.3% | 33 | 23.6% | 30  | 21.4% |
| 8. La municipalidad fomenta entre sus trabajadores una orientación al usuario.  | 22  | 15.7% | 20  | 14.3% | 38     | 27.1% | 29 | 20.7% | 31  | 22.1% |
| 9. La municipalidad fomenta entre sus trabajadores un aprendizaje organizativo. | 33  | 23.6% | 34  | 24.3% | 22     | 15.7% | 28 | 20.0% | 23  | 16.4% |

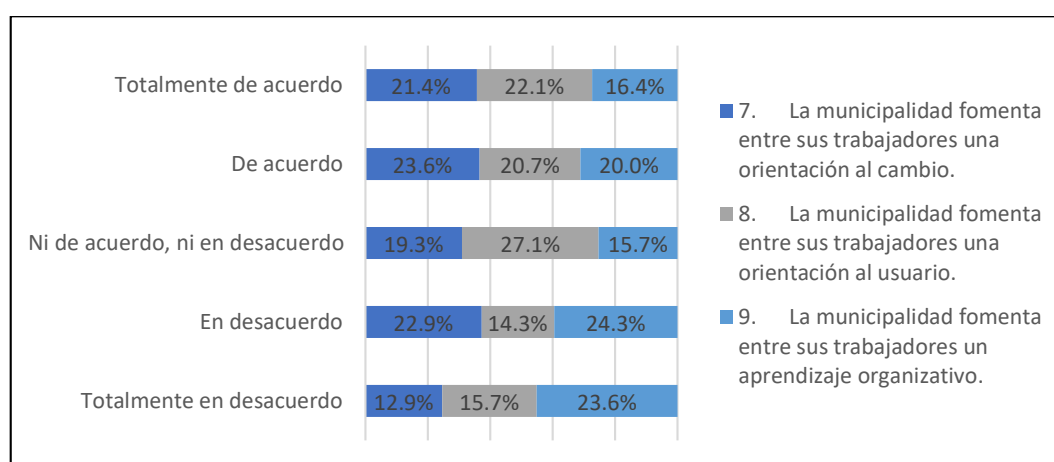


Figura 3. Adaptabilidad.

Tabla 3, en cuanto a sí la municipalidad fomenta entre sus trabajadores una orientación al cambio el 45% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en mención a si la municipalidad fomenta entre sus trabajadores una orientación al usuario el 42.9% respondió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia la municipalidad fomenta entre sus trabajadores un aprendizaje organizativo el 47.9% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 4

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de la Misión*

|                                                                                                    | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                                                    | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 10. Trabaja en función a la dirección y propósitos estratégicos establecidos por la municipalidad. | 19  | 13.6% | 34  | 24.3% | 25     | 17.9% | 37 | 26.4% | 25  | 17.9% |
| 11. Trabaja en función a las metas y objetivos establecidos por la municipalidad.                  | 21  | 15.0% | 22  | 15.7% | 33     | 23.6% | 28 | 20.0% | 36  | 25.7% |
| 12. Trabaja en función a la visión establecida por la municipalidad.                               | 26  | 18.6% | 41  | 29.3% | 20     | 14.3% | 30 | 21.4% | 23  | 16.4% |

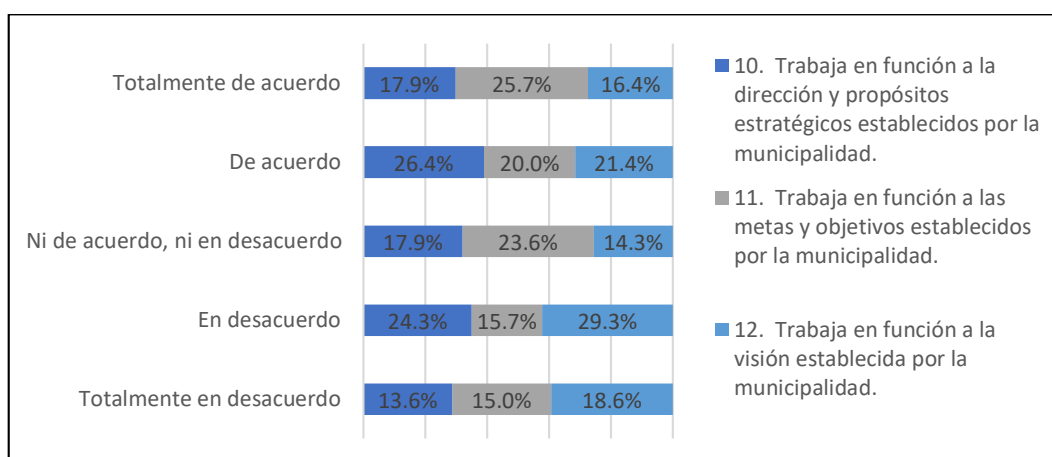


Figura 4. Misión.

Tabla 4, en cuanto a si trabaja en función a la dirección y propósitos estratégicos establecidos por la municipalidad el 44.3% acotó está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En segundo lugar, en mención a si trabaja en función a las metas y objetivos establecidos por la municipalidad el 45.7% respondió que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En tercer lugar, en referencia a si trabaja en función a la visión establecida por la municipalidad el 47.9% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

## B. Análisis descriptivo de la motivación laboral

Tabla 4

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Factores higiénicos*

|                                                                           | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|---------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                           | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 13. La municipalidad ofrece adecuadas condiciones de trabajo y bienestar. | 34  | 24.3% | 31  | 22.1% | 26     | 18.6% | 29 | 20.7% | 20  | 14.3% |
| 14. Los supervisores mantienen un alto nivel de competencia técnica.      | 35  | 25.0% | 19  | 13.6% | 32     | 22.9% | 25 | 17.9% | 29  | 20.7% |
| 15. La municipalidad ofrece seguridad en el puesto de trabajo.            | 33  | 23.6% | 38  | 27.1% | 24     | 17.1% | 26 | 18.6% | 19  | 13.6% |

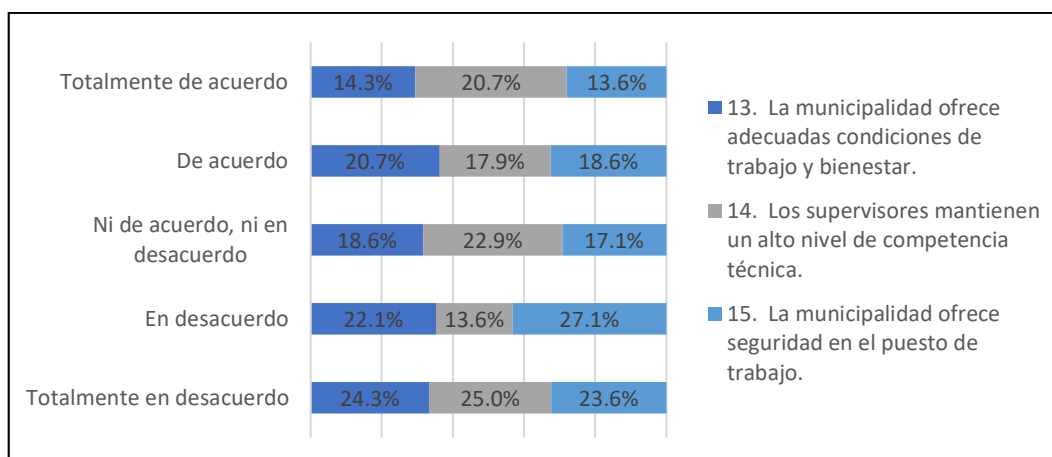


Figura 5. Factores higiénicos.

Tabla 5, en cuanto a si la municipalidad ofrece adecuadas condiciones de trabajo y bienestar el 46.4% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si los supervisores mantienen un alto nivel de competencia técnica el 38.6% asumió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en referencia a si la municipalidad ofrece seguridad en el puesto de trabajo el 50.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 6

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de los Factores motivacionales*

|                                                                                                             | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                                                             | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 16. La municipalidad brinda la libertad a cada trabajador de decidir como cumplirá con sus funciones.       | 32  | 22.9% | 31  | 22.1% | 24     | 17.1% | 27 | 19.3% | 26  | 18.6% |
| 17. La municipalidad ofrece posibilidades de ascenso.                                                       | 34  | 24.3% | 19  | 13.6% | 34     | 24.3% | 24 | 17.1% | 29  | 20.7% |
| 18. La municipalidad brinda la libertad de utilizar en pleno las habilidades personales de cada trabajador. | 36  | 25.7% | 34  | 24.3% | 23     | 16.4% | 27 | 19.3% | 20  | 14.3% |

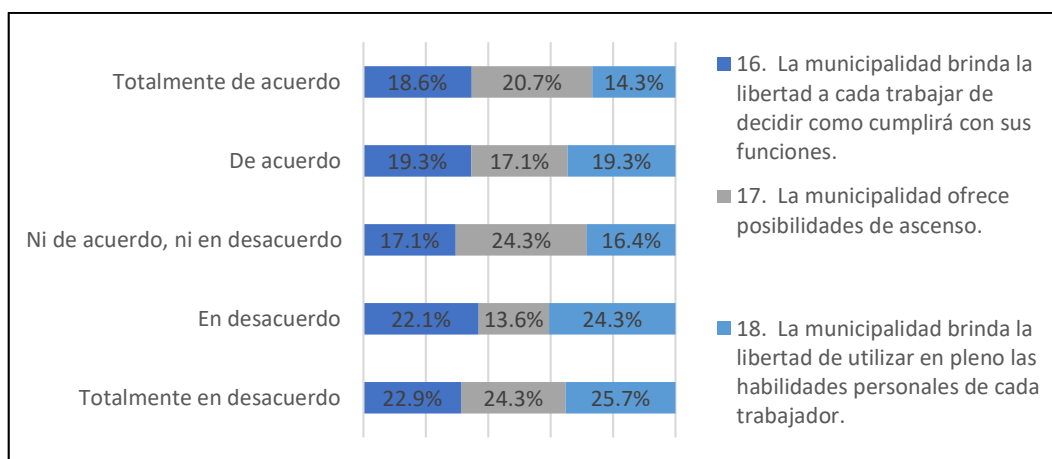


Figura 6. Factores motivacionales.

Tabla 6, en cuanto a sí la municipalidad ofrece adecuadas condiciones de trabajo y bienestar La municipalidad brinda la libertad a cada trabajador de decidir como cumplirá con sus funciones el 45% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si La municipalidad ofrece posibilidades de ascenso el 37.9% asumió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en referencia a si la municipalidad brinda la libertad de utilizar en pleno las habilidades personales de cada trabajador el 50% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 7

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de las expectativas*

|                                                                                               | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                                               | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 19. Mantiene expectativas positivas de los demás trabajadores.                                | 31  | 22.1% | 35  | 25.0% | 27     | 19.3% | 25 | 17.9% | 22  | 15.7% |
| 20. Existe una adecuada relación esfuerzo – desempeño en su rol dentro de la municipalidad.   | 29  | 20.7% | 38  | 27.1% | 26     | 18.6% | 25 | 17.9% | 22  | 15.7% |
| 21. Existe una adecuada relación desempeño – recompensa en su rol dentro de la municipalidad. | 31  | 22.1% | 17  | 12.1% | 34     | 24.3% | 29 | 20.7% | 29  | 20.7% |
| 22. Existe una adecuada relación desempeño – meta en su rol dentro de la municipalidad.       | 39  | 27.9% | 32  | 22.9% | 25     | 17.9% | 23 | 16.4% | 21  | 15.0% |

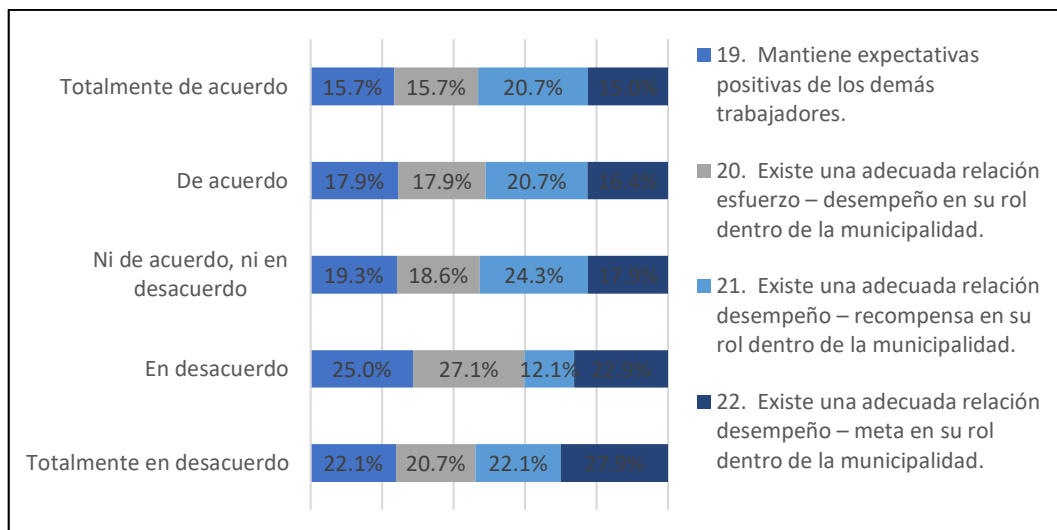


Figura 7. Expectativa.

Tabla 7, en cuanto a sí mantiene expectativas positivas de los demás trabajadores el 47.1% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a si existe una adecuada relación esfuerzo – desempeño en su rol dentro de la municipalidad el 47.9% asumió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en referencia a si existe una adecuada relación desempeño – recompensa en su rol dentro de la municipalidad el 41.4% indicó que está totalmente de acuerdo y de acuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si existe una adecuada relación desempeño – meta en su rol dentro de la municipalidad el 50.7% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

Tabla 8

*Distribución de frecuencias absolutas y relativas de las Relaciones interpersonales*

|                                                                             | TDS |       | EDS |       | NDANDS |       | DA |       | TDA |       |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----|-------|-----|-------|--------|-------|----|-------|-----|-------|
|                                                                             | f   | %     | f   | %     | f      | %     | f  | %     | f   | %     |
| 23. Mantiene un estado emocional positivo.                                  | 35  | 25.0% | 29  | 20.7% | 28     | 20.0% | 26 | 18.6% | 22  | 15.7% |
| 24. Su experiencia interpersonal con sus compañeros de trabajo es positiva. | 30  | 21.4% | 31  | 22.1% | 25     | 17.9% | 30 | 21.4% | 24  | 17.1% |
| 25. Mantiene buenas relaciones personales son los jefes.                    | 33  | 23.6% | 21  | 15.0% | 33     | 23.6% | 29 | 20.7% | 24  | 17.1% |
| 26. Confía en sus compañeros de trabajo.                                    | 30  | 21.4% | 43  | 30.7% | 24     | 17.1% | 22 | 15.7% | 21  | 15.0% |

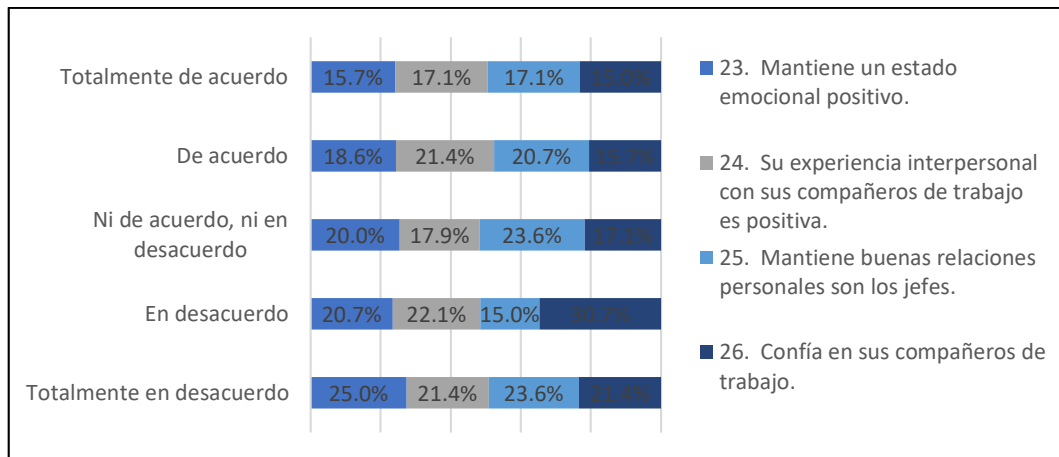


Figura 8. Relaciones interpersonales.

Tabla 8, en cuanto a sí mantiene un estado emocional positivo el 45.7% indicó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En segundo lugar, en mención a su experiencia interpersonal con sus compañeros de trabajo es positiva el 43.8% asumió que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En tercer lugar, en referencia a si mantiene buenas relaciones personales con los jefes el 38.6% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo. En cuarto lugar, en referencia a si confía en sus compañeros de trabajo el 52.1% determinó que está totalmente en desacuerdo y en desacuerdo.

### C. Prueba de normalidad

Para realizar la parte inferencia se utilizó la prueba de normalidad denominada Kolmogorov-Smirnov en las variables correspondientes y así determinar si provienen o no de una distribución normal.

Tabla 9  
Pruebas de normalidad

|                        | Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup> |     |       |
|------------------------|---------------------------------|-----|-------|
|                        | Estadístico                     | gl  | Sig.  |
| Cultura organizacional | 0.112                           | 140 | 0.000 |
| Implicación            | 0.140                           | 140 | 0.000 |
| Consistencia           | 0.137                           | 140 | 0.000 |
| Adaptabilidad          | 0.132                           | 140 | 0.000 |
| Misión                 | 0.135                           | 140 | 0.000 |
| Motivación laboral     | 0.080                           | 140 | 0.027 |

a. Corrección de significación de Lilliefors

De acuerdo a la Tabla 9 no existe una distribución normal entre las variables de estudio, determinado por el nivel de significancia de  $p = 0.05$  es decir menor a 0.05. por lo que estos datos demandan que las variables pueden ser procesadas en la comprobación de hipótesis utilizando la Prueba de Rho de Spearman.

## 4.2 Contrastación de hipótesis

### HIPÓTESIS GENERAL

Tabla 10

*Prueba de Rho de Spearman de cultura organizacional y motivación laboral*

|                 |                        |                             | Cultura organizacional | Motivación laboral |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|--------------------|
| Rho de Spearman | Cultura organizacional | Coefficiente de correlación | 1.000                  | .502**             |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            |                        | 0.000              |
|                 |                        | N                           | 140                    | 140                |
|                 | Motivación laboral     | Coefficiente de correlación | .502**                 | 1.000              |
|                 |                        | Sig. (bilateral)            | 0.000                  |                    |
|                 |                        | N                           | 140                    | 140                |

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

Tabla 10, la cultura organizacional influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.502 y con un nivel de significancia del 0.00 siendo menor al establecido de 0.05.

## HIPÓTESIS ESPECIFICA 1

Tabla 11

*Prueba de Rho de Spearman de la implicación y motivación laboral*

|                    |                       |                               | Implicación | Motivación<br>laboral |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|-------------|-----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Implicación           | Coeficiente de<br>correlación | 1.000       | .437**                |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              |             | 0.000                 |
|                    |                       | N                             | 140         | 140                   |
|                    | Motivación<br>laboral | Coeficiente de<br>correlación | .437**      | 1.000                 |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | 0.000       |                       |
|                    |                       | N                             | 140         | 140                   |

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

Tabla 11, la implicación influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.437 y con un nivel de significancia del 0.00 siendo menor al establecido de 0.05.

## HIPÓTESIS ESPECIFICA 2

Tabla 12

*Prueba de Rho de Spearman de la consistencia y motivación laboral*

|                    |                       |                               | Consistencia | Motivación<br>laboral |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|--------------|-----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Consistencia          | Coeficiente de<br>correlación | 1.000        | .461**                |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              |              | 0.000                 |
|                    |                       | N                             | 140          | 140                   |
|                    | Motivación<br>laboral | Coeficiente de<br>correlación | .461**       | 1.000                 |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | 0.000        |                       |
|                    |                       | N                             | 140          | 140                   |

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

Tabla 12, la consistencia influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.461 y con un nivel de significancia del 0.00 siendo menor al establecido de 0.05.

### HIPÓTESIS ESPECIFICA 3

Tabla 13

*Prueba de Rho de Spearman de la adaptabilidad y motivación laboral*

|                    |                       |                               | Adaptabilidad | Motivación<br>laboral |
|--------------------|-----------------------|-------------------------------|---------------|-----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Adaptabilidad         | Coeficiente de<br>correlación | 1.000         | .459**                |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              |               | 0.000                 |
|                    |                       | N                             | 140           | 140                   |
|                    | Motivación<br>laboral | Coeficiente de<br>correlación | .459**        | 1.000                 |
|                    |                       | Sig. (bilateral)              | 0.000         |                       |
|                    |                       | N                             | 140           | 140                   |

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

Tabla 13, la adaptabilidad influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.459 y con un nivel de significancia del 0.00 siendo menor al establecido de 0.05.

#### HIPÓTESIS ESPECIFICA 4

Tabla 14

*Prueba de Rho de Spearman de la misión y motivación laboral*

|                    |                       |                                | Misión | Motivación<br>laboral |
|--------------------|-----------------------|--------------------------------|--------|-----------------------|
| Rho de<br>Spearman | Misión                | Coefficiente de<br>correlación | 1.000  | .424**                |
|                    |                       | Sig. (bilateral)               |        | 0.000                 |
|                    |                       | N                              | 140    | 140                   |
|                    | Motivación<br>laboral | Coefficiente de<br>correlación | .424** | 1.000                 |
|                    |                       | Sig. (bilateral)               | 0.000  |                       |
|                    |                       | N                              | 140    | 140                   |

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

Tabla 14, la misión influye significativamente en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.424 y con un nivel de significancia del 0.00 siendo menor al establecido de 0.05.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

En cuanto al propósito principal fue determinar de qué forma la cultura organizacional tiene influencia en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.502. En el ámbito internacional, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando la cultura organizacional y motivación laboral. Respecto a la cultura organizacional, el estudio realizado por Cuenca y López (2020) evidencia que los trabajadores no se identifican con los valores institucionales y cultura, por lo que es dificultoso que logren efectuar con los resultados de la organización. Por otro lado respecto a la motivación laboral el estudio realizado por Torres, Arce y Ibarguen (2020) evidencia que los beneficios sociales que la organización brinda a sus empleados no cubre sus necesidades básicas de los mismos, pues no se sienten muy satisfechos internamente en la organización, que es la autorrealización; efectivamente, los trabajadores hacen su trabajo ya que es su obligación, no porque existan factores motivadores los cuales los motiven a hacerlo y así mejorar su rendimiento. En cambio, dentro del contexto nacional respecto a la cultura organizacional, el estudio realizado por León et al (2019) evidencia que a pesar de que la cultura en la organización está fuertemente orientada a la cooperación, gran parte de esta no está comprendida dentro de su espíritu y presenta mayor necesidad de supervisión y menor felicidad. Por otro lado, respecto a la motivación laboral el estudio realizado por Jalk y Sánchez (2021) evidenció, que los trabajadores presentan deficiencia en cuanto a motivación, lo que genera inconvenientes emocionales, físicos y psíquicos, esto afecta sus labores remotas, creando conductas perjudiciales y desmotivación dentro de la organización.

En cuanto al primer objetivo fue determinar de qué forma la implicación tiene influencia en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.437. En el ámbito internacional, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando la cultura organizacional y motivación laboral. Bajo este contexto, Villanueva (2022), sus resultados sostienen que la correlación entre las dos variables es del 80,70%, lo que quiere decir que el grado positivo es sumamente elevado. Asimismo, se determinó que incidencia de ambas variables con 76,10%, y la fuerza de la correlación fue de 86,00%, por lo que se considera una relación estrecha. Las conclusiones señalan que la motivación laboral tiene influencia significativa en la cultura organizacional de la compañía. Considerando que la cultura organizacional es un factor muy esencial para el logro de las metas, en la indagación actual se encontró que es la motivación laboral la que incide en el comportamiento de aquella variable, por lo que se afirma que se ha logrado el propósito de la investigación.

En cuanto al segundo objetivo fue determinar de qué forma la consistencia tiene influencia en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.461. En el ámbito internacional, diversos estudios muestran problemáticas que vienen afectando la cultura organizacional y motivación laboral. Bajo este contexto, Santizo (2018), sus resultados sostienen que la actual indagación establece de qué manera la cultura organizacional influye en la motivación del personal. Como lo corrobora la significación y la confiabilidad, en el 100% de los ítems conseguidos, los resultados reflejados por las personas son escalas de siempre y casi siempre, lo que ratifica la intervención de la variable investigada. Las conclusiones señalan que la significancia y confiabilidad de la media aritmética determinó que hay un efecto de la cultura organizacional en la motivación del personal, significa que ambas variables influyen entre sí.

En cuanto al tercer objetivo fue determinar de qué forma la adaptabilidad tiene influencia en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.459. Bajo este contexto, Taffur y Mero (2022), sus resultados sostienen que se observan varias omisiones que comprometerían el buen funcionamiento de la organización, como no respetar los comentarios y propuestas de los empleados, y no

brindar información relevante y apropiada para el desempeño de sus tareas del día a día, los instrumentos brindados primordiales para el desempeño efectivo del trabajo son insuficientes, conjuntamente de que los trabajadores no se capacitan continuamente para mejorar las habilidades y capacidades como se debe, creando una desmotivación en los miembros de la organización, con un clima no apropiado para realizar sus diversas labores en todos los grados jerárquicos de la organización. Las conclusiones señalan que la cultura organizacional y el desempeño laboral se encuentran sujetos a varios factores, y el factor más adecuado para su buen progreso es la efectividad de la gestión del talento de personas en línea con los modelos nuevos que la industria tiene para ofrecer y que la administración pública está buscando actualmente.

En cuanto al cuarto objetivo fue determinar de qué forma la misión tiene influencia en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.424. De esta manera, García et al. (2020), sus resultados sostienen que después de aplicar la fórmula, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0,899\*, con un nivel de significación de dos vías de 0.01, lo que revela que las variables tienen una correlación positiva sumamente elevada y estadísticamente significativa, quiere decir que, si el valor de la variable cultura empresarial eleva, el valor de segunda variable aumenta significativamente, o viceversa. Las conclusiones señalan que de acuerdo a la cultura organizacional y satisfacción laboral, señalan que existe una relación positiva sumamente elevada y estadísticamente significativa, es decir, si los jefes desarrollan la cultura organizacional apropiadamente, lograrán obtener la satisfacción laboral en la organización de manera significativa.

## **CAPÍTULO VI**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **6.1 Conclusiones**

La implicación tiene influencia significativa en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.437 y con un nivel de significación del 0.00 el cual es menor al establecido de 0.05. Significa que conforme la Municipalidad promueva la participación, la confianza y el liderazgo en el trabajo en equipo a través de programas de integración será mayor el fortalecimiento de su compromiso en cumplir con eficacia y eficiencia.

La consistencia tiene influencia significativa en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.461 y con un nivel de significación del 0.00 el cual es menor al establecido de 0.05. Significa que conforme la municipalidad fortalezca las líneas de comunicación institucional a través del adecuado uso de los instrumentos de gestión con el fin de crear un ambiente de coordinación e integración dentro de la municipalidad será mayor la productividad de cada área laboral.

La adaptabilidad tiene influencia significativa en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.459 y con un nivel de significación del 0.00 el cual es menor al establecido de 0.05. Significa que conforme la municipalidad implemente de forma periódica controles de la calidad de atención y satisfacción del cliente para establecer acciones de mejora continua en el aprendizaje organizativo del trabajador será mayor el fortalecimiento que se le otorga al personal.

La misión tiene influencia significativa en la motivación laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.424 y con un nivel de significación del 0.00 el cual es menor al establecido de 0.05. Significa que conforme la municipalidad organice un taller dirigido a los empleados para transmitir la misión y el propósito de la organización con el fin de esbozar claramente el enfoque que se adoptará para alcanzarlos será mayor sus competencias técnicas en el desarrollo de sus labores.

La cultura organizacional tiene influencia significativa en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Provincial de Oyón, 2022; los resultados de la Prueba de Rho de Spearman mostraron un valor de 0.502 y con un nivel de significación del 0.00 el cual es menor al establecido de 0.05.

## **6.2 Recomendaciones**

Se recomienda a la Municipalidad, promover la participación, la confianza y el liderazgo del trabajo en equipo a través de programas de integración con el fin de aumentar el fortalecimiento de su compromiso en cumplir con eficacia y eficiencia.

Se recomienda a la municipalidad fortalecer las líneas de comunicación institucional mediante el adecuado uso de los instrumentos de gestión con el fin de crear un ambiente de coordinación e integración entre los trabajadores y así lograr una mejoría en la productividad de cada área laboral.

Se recomienda en la municipalidad implementar de forma periódica controles de la calidad de atención y satisfacción del cliente para establecer acciones de mejora continua en el aprendizaje organizativo del trabajador.

Se recomienda a la municipalidad organizar talleres dirigidos al personal para transmitir la misión y el propósito de la organización con el fin de esbozar claramente el enfoque que se adoptara para alcanzarlos y con ello desarrollar sus competencias técnicas en sus funciones.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes bibliográficas

- Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Díaz, F., Escalona, M., Castro, D., León, A., & Ramírez, M. (2013). *Metodología de la investigación*. México D.F., México: Trillas.
- Griffin, R., & Van Fleet, D. (2016). *Habilidades directivas. Evaluación y desarrollo*. México: Cengage Learning.
- Griffin, R., Phillips, J., & Gully, S. (2017). *Comportamiento organizacional. Administración de personas y organizaciones* (12 ed.). México D.F.: Cengage Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Hitt, M., Duane, R., & Hoskisson, R. (2015). *Administración estratégica* (11 ed.). México: Cengage Learning.
- INEGI. (2005). *Metodología de la investigación*. México: INEGI.
- Jones, G. (2013). *Teoría organizacional diseño y cambio en las organizaciones* (7 ed.). México: Pearson.
- Martínez, M. (2013). *La gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos.
- Muñoz, C. (2011). *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis* (2 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12 ed.). México: Pearson.
- Robbins, S., & Judge, T. (2017). *Comportamiento organizacional* (17 ed.). México D.F.: Pearson.
- Whetten, D., & Cameron, K. (2011). *Desarrollo de habilidades directivas* (8 ed.). México: Pearson.

## 7.2 Fuentes electrónicas

- Capcha, E. (2018). *Motivación laboral y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad de Santiago, 2018*. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Recuperado el 17 de Junio de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha\\_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35615/capcha_je.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Chica, D. (2017). *El modelo de Denison y su impacto en la Cultura Organizacional, caso Compañía Gardosgran S.A.* Tesis, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-UTEG, Guayaquil. Obtenido de <http://biblioteca.uteg.edu.ec:8080/bitstream/handle/123456789/223/EL-MODELO-DE-DENISON-Y-SU-IMPACTO-EN-LA-CULTURA-ORGANIZACIONAL-CASO-COMPANIA-GARDOSGRAN-S.A..pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cuenca, R., & Lopez, H. (2020). Estudio de la gestion del compromiso y cultura organizacional de Flasco. *Podium*, 4(37), 43,56. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692020000200043&script=sci\\_arttext](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?pid=S2588-09692020000200043&script=sci_arttext)
- Federico, L., Morales, O., Otoya, O., Romero , A., De la cruz, A., & Sarria, F. (2019). Hacia descripciones nitidas de la cultura organizacional. *Revista de psicologia*, 9(3), 59,71. Obtenido de <https://revistas.ucsp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/705/384>
- García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Viloría, J. (01 de Octubre de 2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Espacios*, 41(37), 40-51. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>
- Jalk, M., & Sanchez, L. (2021). *Estrés laboral y motivación laboral en los docentes de la Institución Educativa N° 0032, Morales, 2021*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto, peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75735/Jalk\\_MT-S%3a1nchez\\_FLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/75735/Jalk_MT-S%3a1nchez_FLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Koe. (2019). *Expectativas laborales: 5 consejos que te ayudarán a establecerlas*.  
Obtenido de <https://koe.com.co/v1/profesionales/expectativas-laborales-5-consejos-que-te-ayudaran-a-establecerlas/>
- La Cotera, J. (13 de Noviembre de 2020). Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en una entidad pública de Lima-Perú. *Centro Sur. Social Science Journal*, 5(1), 44-60. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de <https://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/91/294>
- Mamani, C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021*. Tesis, Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87991>
- Mamani, C. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021*. Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo, Lima. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87991/Mamani\\_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/87991/Mamani_PC-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mederi. (2019). *Relaciones interpersonales en el clima laboral*. Obtenido de <https://www.mederi.com.co/content/relaciones-interpersonales-en-el-clima-laboral#:~:text=Relaciones%20interpersonales%20en%20el%20trabajo%20componen%20un%20conjunto%20de%20juicios,m%C3%A1s%20satisfacci%C3%B3n%20generen%2C%20mejor%20podr%C3%A1n>
- Orrillo, L. (2019). *La cultura organizacional y el compromiso organizacional en los trabajadores de la Municipalidad Provincial del Callao, 2019*. Tesis, Universidad César Vallejo, Callao, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/46359>
- Quiroz, L., Zambrano, S., & Franco, J. (03 de Abril de 2021). Liderazgo y motivación laboral: caso gobierno autónomo descentralizado del cantón Chone. *Polo del Conocimiento*, 6(4), 183-198. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927000>
- Samaniego, K. (2019). *“Cultura Organizacional y Motivación Laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017”*. Tesis, Universidad Peruana de los Andes, Huancayo, Peru. Obtenido de

[https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1252/T037\\_70166005\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1252/T037_70166005_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Santizo, M. (2018). *Cultura organizacional y motivación*. Tesis de grado, Universidad Rafael Landívar, Quetzaltenango. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>

Taffur, M., & Mero, M. (2022). *Análisis de la cultura organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores públicos del GAD del Cantón Chone*. Tesis de licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López, Calceta. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de [http://190.15.136.145/bitstream/42000/1837/1/TIC\\_AP36D.pdf](http://190.15.136.145/bitstream/42000/1837/1/TIC_AP36D.pdf)

Torres, D., Arce, L., & Ibarguen, H. (2020). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *Economicas CUC*, 41(1), 9,24. Obtenido de <https://revistascientificas.cuc.edu.co/economicascuc/article/view/2563/2600>

Valerio, M. (2018). *Relación entre cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores en una oficina pública, Lima 2017*. Tesis, Universidad Cesar Vallejo, Peru. Obtenido de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15912/Valerio\\_ZMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15912/Valerio_ZMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Villanueva, C. (2022). *La motivación laboral y su influencia en la cultura organizacional de los gobiernos locales de la provincia de Tacna 2021*. Tesis de titulación, Universidad Privada de Tacna, Tacna. Recuperado el 29 de Agosto de 2022, de <http://161.132.207.135/bitstream/handle/20.500.12969/2286/Villanueva-Pocori-Carolina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

## ANEXOS

### ANEXO N°01 – CUESTIONARIO

**I. Por favor marque con una equis (X) en el espacio correspondiente:**

a. Género

|           |  |
|-----------|--|
| Masculino |  |
| Femenino  |  |

b. Edad

|                         |  |
|-------------------------|--|
| Entre 18 años a 24 años |  |
| Entre 25 años a 31 años |  |
| Entre 32 años a 45 años |  |
| Más de 45 años          |  |

**II. Instrucciones**

En el siguiente cuadro de preguntas marcar con una equis “X” según corresponda, teniendo en cuenta el cuadro de calificación siguiente:

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| Totalmente en desacuerdo        | 1 |
| En desacuerdo                   | 2 |
| Ni de acuerdo, ni en desacuerdo | 3 |
| De acuerdo                      | 4 |
| Totalmente de acuerdo           | 5 |

| ITEM                                                                         | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
|------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>                                                |   |   |   |   |   |
| <b>DIMENSIÓN: IMPLICACIÓN</b>                                                |   |   |   |   |   |
| 1. La municipalidad fomenta el empowerment entre sus trabajadores.           |   |   |   |   |   |
| 2. El trabajo en equipo dentro de la municipalidad se da de manera correcta. |   |   |   |   |   |

|                                                                                                             |  |  |  |  |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 3. La municipalidad incentiva el desarrollo de las capacidades de sus trabajadores.                         |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: CONSISTENCIA</b>                                                                              |  |  |  |  |  |
| 4. Comparte los valores que transmite la municipalidad.                                                     |  |  |  |  |  |
| 5. Es fácil llegar a acuerdos con los demás trabajadores de la municipalidad.                               |  |  |  |  |  |
| 6. Existe un ambiente de coordinación e integración dentro de la municipalidad.                             |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: ADAPTABILIDAD</b>                                                                             |  |  |  |  |  |
| 7. La municipalidad fomenta entre sus trabajadores una orientación al cambio.                               |  |  |  |  |  |
| 8. La municipalidad fomenta entre sus trabajadores una orientación al usuario.                              |  |  |  |  |  |
| 9. La municipalidad fomenta entre sus trabajadores un aprendizaje organizativo.                             |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: MISIÓN</b>                                                                                    |  |  |  |  |  |
| 10. Trabaja en función a la dirección y propósitos estratégicos establecidos por la municipalidad.          |  |  |  |  |  |
| 11. Trabaja en función a las metas y objetivos establecidos por la municipalidad.                           |  |  |  |  |  |
| 12. Trabaja en función a la visión establecida por la municipalidad.                                        |  |  |  |  |  |
| <b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>                                                                                   |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: FACTORES HIGIÉNICOS</b>                                                                       |  |  |  |  |  |
| 13. La municipalidad ofrece adecuadas condiciones de trabajo y bienestar.                                   |  |  |  |  |  |
| 14. Los supervisores mantienen un alto nivel de competencia técnica.                                        |  |  |  |  |  |
| 15. La municipalidad ofrece seguridad en el puesto de trabajo.                                              |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: FACTORES MOTIVACIONALES</b>                                                                   |  |  |  |  |  |
| 16. La municipalidad brinda la libertad a cada trabajador de decidir como cumplirá con sus funciones.       |  |  |  |  |  |
| 17. La municipalidad ofrece posibilidades de ascenso.                                                       |  |  |  |  |  |
| 18. La municipalidad brinda la libertad de utilizar en pleno las habilidades personales de cada trabajador. |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: EXPECTATIVAS</b>                                                                              |  |  |  |  |  |
| 19. Mantiene expectativas positivas de los demás trabajadores.                                              |  |  |  |  |  |
| 20. Existe una adecuada relación esfuerzo – desempeño en su rol dentro de la municipalidad.                 |  |  |  |  |  |
| 21. Existe una adecuada relación desempeño – recompensa en su rol dentro de la municipalidad.               |  |  |  |  |  |
| 22. Existe una adecuada relación desempeño – meta en su rol dentro de la municipalidad.                     |  |  |  |  |  |
| <b>DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES</b>                                                                |  |  |  |  |  |

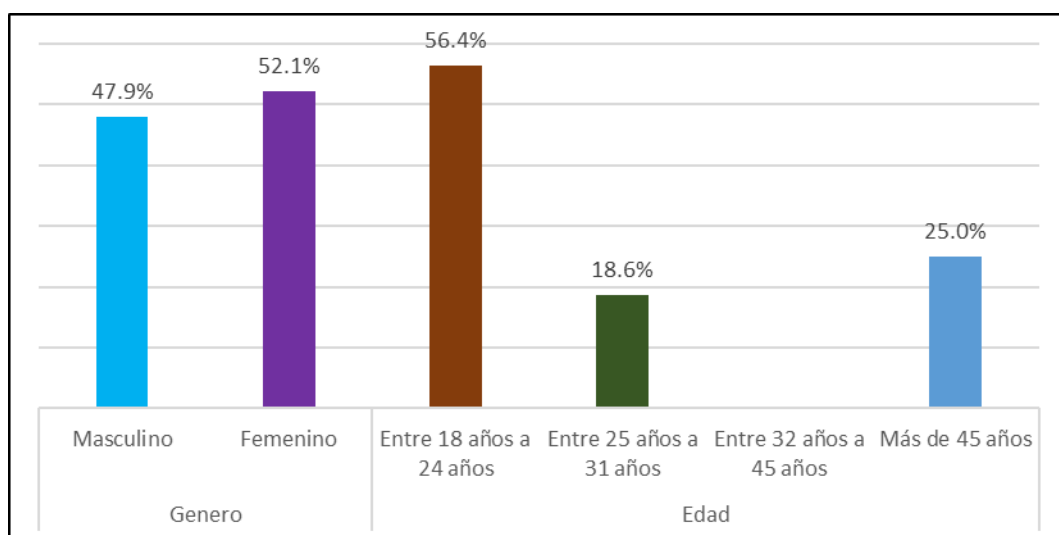
|                                                                             |  |  |  |  |  |
|-----------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 23. Mantiene un estado emocional positivo.                                  |  |  |  |  |  |
| 24. Su experiencia interpersonal con sus compañeros de trabajo es positiva. |  |  |  |  |  |
| 25. Mantiene buenas relaciones personales con los jefes.                    |  |  |  |  |  |
| 26. Confía en sus compañeros de trabajo.                                    |  |  |  |  |  |

## ANEXO N°02 – DATOS GENERALES

Tabla

*Característica de la muestra*

|        |                         | f  | %     |
|--------|-------------------------|----|-------|
| Genero | Masculino               | 67 | 47.9% |
|        | Femenino                | 73 | 52.1% |
| Edad   | Entre 18 años a 24 años | 79 | 56.4% |
|        | Entre 25 años a 31 años | 26 | 18.6% |
|        | Entre 32 años a 45 años | 0  | 0.0%  |
|        | Más de 45 años          | 35 | 25.0% |



*Figura. Característica de la muestra.*

En cuanto al género el 47.9% es del grupo masculino y el 52.1% es del grupo femenino. En la edad el 56.4% tiene entre 18 a 24 años, el 18.6% está entre 25 a 31 años y el 25% tiene más de 45 años.

## ANEXO N°03 - ALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

### VALIDEZ DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

| <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>                     |                     |         |
|-----------------------------------------------------|---------------------|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo |                     | 0.715   |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                   | Aprox. Chi-cuadrado | 295.395 |
|                                                     | gl                  | 66      |
|                                                     | Sig.                | 0.000   |

| <i>Comunalidades</i>                                       |         |            |
|------------------------------------------------------------|---------|------------|
|                                                            | Inicial | Extracción |
| p1                                                         | 1.000   | 0.551      |
| p2                                                         | 1.000   | 0.781      |
| p3                                                         | 1.000   | 0.401      |
| p4                                                         | 1.000   | 0.912      |
| p5                                                         | 1.000   | 0.811      |
| p6                                                         | 1.000   | 0.828      |
| p7                                                         | 1.000   | 0.820      |
| p8                                                         | 1.000   | 0.824      |
| p9                                                         | 1.000   | 0.684      |
| p10                                                        | 1.000   | 0.706      |
| p11                                                        | 1.000   | 0.841      |
| p12                                                        | 1.000   | 0.619      |
| Método de extracción: análisis de componentes principales. |         |            |

### VALIDEZ DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

| <i>Prueba de KMO y Bartlett</i>                     |                     |         |
|-----------------------------------------------------|---------------------|---------|
| Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo |                     | 0.738   |
| Prueba de esfericidad de Bartlett                   | Aprox. Chi-cuadrado | 323.316 |
|                                                     | gl                  | 91      |
|                                                     | Sig.                | 0.000   |

| <i>Comunalidades</i>                                       |         |            |
|------------------------------------------------------------|---------|------------|
|                                                            | Inicial | Extracción |
| p13                                                        | 1.000   | 0.676      |
| p14                                                        | 1.000   | 0.817      |
| p15                                                        | 1.000   | 0.440      |
| p16                                                        | 1.000   | 0.916      |
| p17                                                        | 1.000   | 0.800      |
| p18                                                        | 1.000   | 0.815      |
| p19                                                        | 1.000   | 0.846      |
| p20                                                        | 1.000   | 0.862      |
| p21                                                        | 1.000   | 0.816      |
| p22                                                        | 1.000   | 0.738      |
| p23                                                        | 1.000   | 0.867      |
| p24                                                        | 1.000   | 0.696      |
| p25                                                        | 1.000   | 0.776      |
| p26                                                        | 1.000   | 0.626      |
| Método de extracción: análisis de componentes principales. |         |            |

#### CONFIABILIDAD DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| 0.916                             | 12             |

#### CONFIABILIDAD DE LA MOTIVACIÓN LABORAL

| <i>Estadísticas de fiabilidad</i> |                |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach                  | N de elementos |
| 0.908                             | 14             |

## ANEXO N° 04 – DATA DE LA VALIDACIÓN Y CONFIABILIDAD

| p<br>1 | p<br>2 | p<br>3 | p<br>4 | p<br>5 | p<br>6 | p<br>7 | p<br>8 | p<br>9 | p <sup>1</sup><br>0 | p <sup>1</sup><br>1 | p <sup>1</sup><br>2 | p <sup>1</sup><br>3 | p <sup>1</sup><br>4 | p <sup>1</sup><br>5 | p <sup>1</sup><br>6 | p <sup>1</sup><br>7 | p <sup>1</sup><br>8 | p <sup>1</sup><br>9 | p <sup>2</sup><br>0 | p <sup>2</sup><br>1 | p <sup>2</sup><br>2 | p <sup>2</sup><br>3 | p <sup>2</sup><br>4 | p <sup>2</sup><br>5 | p <sup>2</sup><br>6 |
|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| 5      | 3      | 4      | 1      | 2      | 1      | 3      | 5      | 4      | 5                   | 3                   | 5                   | 5                   | 3                   | 4                   | 1                   | 2                   | 1                   | 3                   | 5                   | 4                   | 5                   | 3                   | 5                   | 1                   | 5                   |
| 3      | 3      | 4      | 3      | 5      | 4      | 3      | 3      | 1      | 1                   | 2                   | 5                   | 3                   | 3                   | 4                   | 3                   | 5                   | 4                   | 3                   | 3                   | 1                   | 1                   | 2                   | 5                   | 4                   | 5                   |
| 3      | 2      | 5      | 3      | 5      | 2      | 3      | 1      | 2      | 5                   | 2                   | 1                   | 3                   | 2                   | 5                   | 3                   | 5                   | 2                   | 3                   | 1                   | 2                   | 5                   | 2                   | 1                   | 4                   | 5                   |
| 3      | 1      | 4      | 1      | 4      | 2      | 3      | 2      | 4      | 1                   | 3                   | 4                   | 3                   | 1                   | 4                   | 1                   | 4                   | 2                   | 3                   | 2                   | 4                   | 1                   | 3                   | 4                   | 1                   | 1                   |
| 3      | 2      | 5      | 1      | 1      | 2      | 5      | 3      | 3      | 3                   | 1                   | 4                   | 3                   | 2                   | 5                   | 1                   | 1                   | 2                   | 5                   | 3                   | 3                   | 3                   | 1                   | 4                   | 1                   | 5                   |
| 2      | 4      | 5      | 2      | 2      | 2      | 2      | 5      | 5      | 5                   | 1                   | 3                   | 2                   | 4                   | 5                   | 2                   | 2                   | 2                   | 2                   | 5                   | 5                   | 5                   | 1                   | 3                   | 1                   | 5                   |
| 1      | 2      | 4      | 3      | 5      | 3      | 4      | 1      | 2      | 2                   | 2                   | 4                   | 1                   | 2                   | 4                   | 3                   | 5                   | 3                   | 4                   | 1                   | 2                   | 2                   | 2                   | 4                   | 4                   | 5                   |
| 4      | 5      | 3      | 4      | 4      | 4      | 5      | 2      | 2      | 1                   | 1                   | 4                   | 4                   | 5                   | 3                   | 4                   | 4                   | 4                   | 5                   | 2                   | 2                   | 1                   | 1                   | 4                   | 4                   | 5                   |
| 4      | 1      | 5      | 1      | 3      | 4      | 4      | 1      | 4      | 1                   | 2                   | 4                   | 4                   | 1                   | 5                   | 1                   | 3                   | 4                   | 4                   | 1                   | 4                   | 1                   | 2                   | 4                   | 1                   | 5                   |
| 1      | 1      | 4      | 2      | 4      | 4      | 3      | 4      | 5      | 1                   | 2                   | 5                   | 1                   | 1                   | 4                   | 2                   | 4                   | 4                   | 3                   | 4                   | 5                   | 1                   | 2                   | 5                   | 1                   | 5                   |
| 5      | 2      | 4      | 3      | 1      | 2      | 1      | 5      | 1      | 2                   | 5                   | 5                   | 5                   | 2                   | 4                   | 3                   | 1                   | 2                   | 1                   | 5                   | 1                   | 2                   | 5                   | 5                   | 4                   | 5                   |
| 5      | 5      | 3      | 3      | 5      | 4      | 5      | 4      | 4      | 4                   | 4                   | 1                   | 5                   | 5                   | 3                   | 3                   | 5                   | 4                   | 5                   | 4                   | 4                   | 4                   | 4                   | 1                   | 4                   | 5                   |
| 4      | 2      | 4      | 1      | 1      | 5      | 5      | 1      | 5      | 4                   | 1                   | 5                   | 4                   | 2                   | 4                   | 1                   | 1                   | 5                   | 5                   | 1                   | 5                   | 4                   | 1                   | 5                   | 1                   | 5                   |
| 5      | 3      | 5      | 2      | 5      | 2      | 3      | 1      | 1      | 1                   | 1                   | 3                   | 5                   | 3                   | 5                   | 2                   | 5                   | 2                   | 3                   | 1                   | 1                   | 1                   | 1                   | 3                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 1      | 4      | 4      | 5      | 3      | 1      | 5      | 4      | 5                   | 4                   | 1                   | 5                   | 1                   | 4                   | 4                   | 5                   | 3                   | 1                   | 5                   | 4                   | 5                   | 4                   | 1                   | 5                   | 3                   |
| 1      | 2      | 5      | 1      | 3      | 4      | 4      | 3      | 2      | 5                   | 1                   | 2                   | 1                   | 2                   | 5                   | 1                   | 3                   | 4                   | 4                   | 3                   | 2                   | 5                   | 1                   | 2                   | 4                   | 3                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 1                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 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      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 1                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 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      | 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      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 1                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |
| 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5      | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   | 5                   |

## ANEXO N° 07 – BASE DE DATOS

| Gen<br>ero | Ed<br>ad | CULTURA<br>ORGANIZACI<br>ONAL | IMPLICA<br>CIÓN | p<br>1 | p<br>2 | p<br>3 | CONSISTE<br>NCIA | p<br>4 | p<br>5 | p<br>6 | ADAPTABI<br>LIDAD | p<br>7 | p<br>8 | p<br>9 | MISI<br>ÓN | p1<br>0 | p1<br>1 | p1<br>2 |
|------------|----------|-------------------------------|-----------------|--------|--------|--------|------------------|--------|--------|--------|-------------------|--------|--------|--------|------------|---------|---------|---------|
| 1          | 1        | 40                            | 11              | 1      | 5      | 5      | 10               | 4      | 5      | 1      | 10                | 3      | 4      | 3      | 9          | 2       | 3       | 4       |
| 1          | 1        | 28                            | 8               | 4      | 2      | 2      | 5                | 3      | 1      | 1      | 8                 | 1      | 4      | 3      | 7          | 2       | 2       | 3       |
| 1          | 4        | 35                            | 7               | 3      | 2      | 2      | 7                | 3      | 3      | 1      | 8                 | 3      | 3      | 2      | 13         | 3       | 5       | 5       |
| 2          | 4        | 33                            | 13              | 5      | 3      | 5      | 5                | 1      | 1      | 3      | 6                 | 2      | 3      | 1      | 9          | 4       | 1       | 4       |
| 2          | 4        | 40                            | 11              | 3      | 4      | 4      | 13               | 5      | 5      | 3      | 8                 | 4      | 3      | 1      | 8          | 4       | 1       | 3       |
| 1          | 4        | 44                            | 12              | 5      | 2      | 5      | 10               | 4      | 2      | 4      | 14                | 5      | 5      | 4      | 8          | 3       | 3       | 2       |
| 1          | 4        | 31                            | 5               | 2      | 2      | 1      | 9                | 4      | 2      | 3      | 9                 | 4      | 1      | 4      | 8          | 2       | 4       | 2       |
| 1          | 4        | 35                            | 8               | 3      | 4      | 1      | 6                | 1      | 1      | 4      | 12                | 5      | 3      | 4      | 9          | 4       | 4       | 1       |
| 1          | 4        | 33                            | 4               | 1      | 2      | 1      | 8                | 2      | 5      | 1      | 10                | 4      | 1      | 5      | 11         | 5       | 2       | 4       |
| 1          | 4        | 45                            | 13              | 5      | 4      | 4      | 13               | 4      | 5      | 4      | 13                | 5      | 3      | 5      | 6          | 1       | 2       | 3       |
| 1          | 4        | 39                            | 11              | 2      | 5      | 4      | 9                | 4      | 2      | 3      | 8                 | 3      | 3      | 2      | 11         | 4       | 3       | 4       |
| 1          | 4        | 38                            | 6               | 1      | 3      | 2      | 9                | 4      | 1      | 4      | 13                | 5      | 4      | 4      | 10         | 3       | 5       | 2       |
| 1          | 4        | 42                            | 10              | 2      | 3      | 5      | 10               | 4      | 3      | 3      | 11                | 5      | 3      | 3      | 11         | 4       | 5       | 2       |
| 1          | 4        | 34                            | 11              | 4      | 3      | 4      | 9                | 2      | 3      | 4      | 7                 | 1      | 1      | 5      | 7          | 2       | 4       | 1       |
| 1          | 4        | 37                            | 7               | 4      | 2      | 1      | 13               | 4      | 4      | 5      | 9                 | 3      | 2      | 4      | 8          | 2       | 4       | 2       |
| 1          | 4        | 31                            | 6               | 3      | 2      | 1      | 6                | 3      | 2      | 1      | 8                 | 3      | 4      | 1      | 11         | 1       | 5       | 5       |
| 1          | 4        | 37                            | 7               | 1      | 2      | 4      | 12               | 5      | 3      | 4      | 11                | 5      | 3      | 3      | 7          | 2       | 1       | 4       |
| 1          | 4        | 39                            | 12              | 3      | 4      | 5      | 8                | 5      | 2      | 1      | 7                 | 2      | 1      | 4      | 12         | 5       | 3       | 4       |
| 1          | 4        | 32                            | 5               | 1      | 2      | 2      | 8                | 5      | 1      | 2      | 9                 | 4      | 4      | 1      | 10         | 1       | 4       | 5       |
| 2          | 4        | 30                            | 8               | 2      | 4      | 2      | 10               | 1      | 5      | 4      | 7                 | 2      | 4      | 1      | 5          | 2       | 2       | 1       |
| 2          | 4        | 38                            | 11              | 5      | 3      | 3      | 10               | 3      | 4      | 3      | 13                | 3      | 5      | 5      | 4          | 1       | 1       | 2       |
| 2          | 4        | 45                            | 12              | 5      | 2      | 5      | 9                | 5      | 2      | 2      | 11                | 5      | 5      | 1      | 13         | 4       | 5       | 4       |
| 2          | 4        | 33                            | 11              | 2      | 4      | 5      | 5                | 3      | 1      | 1      | 10                | 5      | 4      | 1      | 7          | 1       | 5       | 1       |
| 2          | 4        | 31                            | 5               | 2      | 1      | 2      | 9                | 4      | 3      | 2      | 8                 | 2      | 3      | 3      | 9          | 4       | 1       | 4       |
| 2          | 4        | 38                            | 13              | 5      | 4      | 4      | 8                | 3      | 1      | 4      | 6                 | 1      | 2      | 3      | 11         | 3       | 5       | 3       |
| 2          | 4        | 43                            | 9               | 5      | 3      | 1      | 9                | 1      | 3      | 5      | 15                | 5      | 5      | 5      | 10         | 2       | 4       | 4       |
| 2          | 4        | 32                            | 9               | 3      | 3      | 3      | 5                | 1      | 2      | 2      | 6                 | 1      | 4      | 1      | 12         | 5       | 2       | 5       |
| 2          | 4        | 30                            | 6               | 1      | 3      | 2      | 10               | 3      | 4      | 3      | 5                 | 2      | 2      | 1      | 9          | 2       | 3       | 4       |
| 2          | 4        | 42                            | 14              | 5      | 5      | 4      | 6                | 2      | 2      | 2      | 11                | 4      | 5      | 2      | 11         | 1       | 5       | 5       |
| 2          | 4        | 38                            | 9               | 2      | 2      | 5      | 9                | 3      | 5      | 1      | 9                 | 4      | 2      | 3      | 11         | 5       | 4       | 2       |
| 2          | 4        | 41                            | 10              | 3      | 2      | 5      | 12               | 5      | 4      | 3      | 10                | 1      | 5      | 4      | 9          | 4       | 3       | 2       |
| 2          | 4        | 34                            | 11              | 4      | 5      | 2      | 10               | 5      | 3      | 2      | 4                 | 2      | 1      | 1      | 9          | 3       | 5       | 1       |
| 2          | 4        | 36                            | 11              | 3      | 5      | 3      | 7                | 3      | 2      | 2      | 10                | 2      | 3      | 5      | 8          | 5       | 1       | 2       |
| 2          | 4        | 40                            | 11              | 3      | 4      | 4      | 8                | 2      | 3      | 3      | 7                 | 1      | 2      | 4      | 14         | 4       | 5       | 5       |
| 2          | 4        | 42                            | 11              | 3      | 4      | 4      | 11               | 2      | 5      | 4      | 10                | 3      | 3      | 4      | 10         | 4       | 2       | 4       |
| 2          | 4        | 36                            | 10              | 4      | 5      | 1      | 7                | 4      | 2      | 1      | 7                 | 5      | 1      | 1      | 12         | 4       | 5       | 3       |
| 2          | 4        | 37                            | 11              | 5      | 3      | 3      | 11               | 2      | 4      | 5      | 10                | 3      | 2      | 5      | 5          | 1       | 2       | 2       |
| 2          | 2        | 37                            | 9               | 3      | 1      | 5      | 12               | 3      | 5      | 4      | 6                 | 4      | 1      | 1      | 10         | 3       | 2       | 5       |
| 2          | 2        | 32                            | 8               | 3      | 4      | 1      | 8                | 3      | 4      | 1      | 8                 | 3      | 4      | 1      | 8          | 3       | 4       | 1       |
| 2          | 2        | 28                            | 7               | 2      | 2      | 3      | 7                | 2      | 2      | 3      | 7                 | 2      | 2      | 3      | 7          | 2       | 2       | 3       |
| 2          | 2        | 24                            | 6               | 3      | 1      | 2      | 6                | 3      | 1      | 2      | 6                 | 3      | 1      | 2      | 6          | 3       | 1       | 2       |
| 2          | 2        | 28                            | 7               | 1      | 2      | 4      | 7                | 1      | 2      | 4      | 7                 | 1      | 2      | 4      | 7          | 1       | 2       | 4       |
| 2          | 2        | 32                            | 8               | 3      | 3      | 2      | 8                | 3      | 3      | 2      | 8                 | 3      | 3      | 2      | 8          | 3       | 3       | 2       |
| 2          | 2        | 44                            | 11              | 4      | 5      | 2      | 11               | 4      | 5      | 2      | 11                | 4      | 5      | 2      | 11         | 4       | 5       | 2       |
| 2          | 2        | 36                            | 9               | 2      | 3      | 4      | 9                | 2      | 3      | 4      | 9                 | 2      | 3      | 4      | 9          | 2       | 3       | 4       |
| 2          | 2        | 36                            | 9               | 3      | 5      | 1      | 9                | 3      | 5      | 1      | 9                 | 3      | 5      | 1      | 9          | 3       | 5       | 1       |
| 2          | 2        | 28                            | 7               | 4      | 1      | 2      | 7                | 4      | 1      | 2      | 7                 | 4      | 1      | 2      | 7          | 4       | 1       | 2       |
| 2          | 2        | 48                            | 12              | 4      | 3      | 5      | 12               | 4      | 3      | 5      | 12                | 4      | 3      | 5      | 12         | 4       | 3       | 5       |
| 2          | 2        | 44                            | 11              | 2      | 4      | 5      | 11               | 2      | 4      | 5      | 11                | 2      | 4      | 5      | 11         | 2       | 4       | 5       |
| 2          | 2        | 24                            | 6               | 2      | 3      | 1      | 6                | 2      | 3      | 1      | 6                 | 2      | 3      | 1      | 6          | 2       | 3       | 1       |
| 2          | 2        | 36                            | 9               | 4      | 3      | 2      | 9                | 4      | 3      | 2      | 9                 | 4      | 3      | 2      | 9          | 4       | 3       | 2       |
| 2          | 2        | 40                            | 10              | 4      | 1      | 5      | 10               | 4      | 1      | 5      | 10                | 4      | 1      | 5      | 10         | 4       | 1       | 5       |
| 2          | 2        | 52                            | 13              | 5      | 5      | 3      | 13               | 5      | 5      | 3      | 13                | 5      | 5      | 3      | 13         | 5       | 5       | 3       |
| 2          | 2        | 36                            | 9               | 5      | 1      | 3      | 9                | 5      | 1      | 3      | 9                 | 5      | 1      | 3      | 9          | 5       | 1       | 3       |

|   |   |    |    |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |
|---|---|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|
| 2 | 2 | 56 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 28 | 7  | 2 | 1 | 4 | 7  | 2 | 1 | 4 | 7  | 2 | 1 | 4 | 7  | 2 | 1 | 4 |
| 2 | 2 | 24 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 56 | 14 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 |
| 2 | 2 | 56 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 |
| 2 | 2 | 32 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 |
| 2 | 2 | 24 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 |
| 2 | 2 | 28 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 |
| 2 | 2 | 52 | 13 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 5 |
| 2 | 1 | 48 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 |
| 1 | 1 | 44 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 5 | 1 | 2 | 8  | 5 | 1 | 2 | 8  | 5 | 1 | 2 | 8  | 5 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 3 | 3 | 1 | 7  | 3 | 3 | 1 | 7  | 3 | 3 | 1 | 7  | 3 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 |
| 1 | 1 | 44 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 4 | 1 | 2 | 7  | 4 | 1 | 2 | 7  | 4 | 1 | 2 | 7  | 4 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 |
| 1 | 1 | 44 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 |
| 1 | 1 | 24 | 6  | 4 | 1 | 1 | 6  | 4 | 1 | 1 | 6  | 4 | 1 | 1 | 6  | 4 | 1 | 1 |
| 1 | 1 | 56 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 5 | 2 | 2 | 9  | 5 | 2 | 2 | 9  | 5 | 2 | 2 | 9  | 5 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 2 | 4 | 1 | 7  | 2 | 4 | 1 | 7  | 2 | 4 | 1 | 7  | 2 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 2 | 5 | 1 | 8  | 2 | 5 | 1 | 8  | 2 | 5 | 1 | 8  | 2 | 5 | 1 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 |
| 1 | 1 | 24 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 4 | 3 | 2 | 9  | 4 | 3 | 2 | 9  | 4 | 3 | 2 | 9  | 4 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 24 | 6  | 2 | 1 | 3 | 6  | 2 | 1 | 3 | 6  | 2 | 1 | 3 | 6  | 2 | 1 | 3 |
| 1 | 1 | 24 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 44 | 11 | 3 | 3 | 5 | 11 | 3 | 3 | 5 | 11 | 3 | 3 | 5 | 11 | 3 | 3 | 5 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 3 | 4 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 2 | 3 | 3 | 8  | 2 | 3 | 3 | 8  | 2 | 3 | 3 | 8  | 2 | 3 | 3 |
| 1 | 1 | 44 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 40 | 10 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 3 | 4 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 1 | 4 | 2 | 7  | 1 | 4 | 2 | 7  | 1 | 4 | 2 | 7  | 1 | 4 | 2 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 40 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 |
| 2 | 1 | 24 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 1 | 3 | 4 | 8  | 1 | 3 | 4 | 8  | 1 | 3 | 4 | 8  | 1 | 3 | 4 |
| 1 | 1 | 48 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 2 | 5 | 2 | 9  | 2 | 5 | 2 | 9  | 2 | 5 | 2 | 9  | 2 | 5 | 2 |
| 1 | 1 | 44 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 |
| 1 | 1 | 32 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 |
| 2 | 1 | 36 | 9  | 2 | 4 | 3 | 9  | 2 | 4 | 3 | 9  | 2 | 4 | 3 | 9  | 2 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 28 | 7  | 1 | 2 | 4 | 7  | 1 | 2 | 4 | 7  | 1 | 2 | 4 | 7  | 1 | 2 | 4 |
| 2 | 1 | 36 | 9  | 3 | 5 | 1 | 9  | 3 | 5 | 1 | 9  | 3 | 5 | 1 | 9  | 3 | 5 | 1 |
| 2 | 1 | 44 | 11 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 48 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 |

|   |   |    |    |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |
|---|---|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|
| 2 | 1 | 20 | 5  | 2 | 1 | 2 | 5  | 2 | 1 | 2 | 5  | 2 | 1 | 2 | 5  | 2 | 1 | 2 |
| 2 | 1 | 32 | 8  | 4 | 1 | 3 | 8  | 4 | 1 | 3 | 8  | 4 | 1 | 3 | 8  | 4 | 1 | 3 |
| 2 | 1 | 44 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 |
| 2 | 1 | 32 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 |
| 2 | 1 | 40 | 10 | 5 | 3 | 2 | 10 | 5 | 3 | 2 | 10 | 5 | 3 | 2 | 10 | 5 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 36 | 9  | 3 | 3 | 3 | 9  | 3 | 3 | 3 | 9  | 3 | 3 | 3 | 9  | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 52 | 13 | 5 | 4 | 4 | 13 | 5 | 4 | 4 | 13 | 5 | 4 | 4 | 13 | 5 | 4 | 4 |
| 2 | 1 | 32 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 |
| 2 | 1 | 48 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 |
| 2 | 1 | 32 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 |
| 2 | 1 | 48 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 |
| 2 | 1 | 36 | 9  | 4 | 2 | 3 | 9  | 4 | 2 | 3 | 9  | 4 | 2 | 3 | 9  | 4 | 2 | 3 |
| 2 | 1 | 44 | 11 | 5 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 2 | 11 | 5 | 4 | 2 |
| 2 | 1 | 48 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 |
| 2 | 1 | 24 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 |
| 2 | 1 | 44 | 11 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 | 3 |
| 2 | 1 | 40 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 |
| 2 | 1 | 44 | 11 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 |
| 2 | 1 | 36 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 |
| 1 | 1 | 24 | 6  | 3 | 1 | 2 | 6  | 3 | 1 | 2 | 6  | 3 | 1 | 2 | 6  | 3 | 1 | 2 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 3 | 1 | 5 | 9  | 3 | 1 | 5 | 9  | 3 | 1 | 5 | 9  | 3 | 1 | 5 |
| 1 | 1 | 28 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 |
| 1 | 1 | 36 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 |

| MOTIVACIÓN LABORAL | FACTORES HIGIÉNICOS | p 1 3 | p 1 4 | p 1 5 | FACTORES MOTIVACIONALES | p 1 6 | p 1 7 | p 1 8 | EXPECTATIVAS | p 1 9 | p 2 0 | p 2 1 | p 2 2 | RELACIONES INTERPERSONALES | p 2 3 | p 2 4 | p 2 5 | p 2 6 |
|--------------------|---------------------|-------|-------|-------|-------------------------|-------|-------|-------|--------------|-------|-------|-------|-------|----------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 38                 | 8                   | 3     | 3     | 2     | 7                       | 1     | 1     | 5     | 8            | 1     | 3     | 1     | 3     | 15                         | 4     | 5     | 4     | 2     |
| 37                 | 6                   | 1     | 1     | 4     | 12                      | 5     | 2     | 5     | 10           | 2     | 2     | 5     | 1     | 9                          | 1     | 1     | 4     | 3     |
| 47                 | 11                  | 4     | 5     | 2     | 9                       | 1     | 5     | 3     | 11           | 4     | 1     | 3     | 3     | 16                         | 2     | 4     | 5     | 5     |
| 44                 | 9                   | 2     | 5     | 2     | 8                       | 4     | 3     | 1     | 14           | 5     | 4     | 4     | 1     | 13                         | 5     | 1     | 4     | 3     |
| 43                 | 8                   | 1     | 3     | 4     | 9                       | 1     | 5     | 3     | 13           | 2     | 1     | 5     | 5     | 13                         | 5     | 3     | 1     | 4     |
| 52                 | 9                   | 5     | 2     | 2     | 11                      | 4     | 3     | 4     | 16           | 1     | 5     | 5     | 5     | 16                         | 4     | 4     | 4     | 4     |
| 46                 | 6                   | 1     | 1     | 4     | 12                      | 5     | 3     | 4     | 12           | 5     | 2     | 1     | 4     | 16                         | 5     | 2     | 4     | 5     |
| 41                 | 5                   | 2     | 1     | 2     | 6                       | 3     | 2     | 1     | 14           | 2     | 4     | 3     | 5     | 16                         | 2     | 5     | 4     | 5     |
| 49                 | 11                  | 3     | 4     | 4     | 8                       | 1     | 5     | 2     | 15           | 4     | 3     | 4     | 4     | 15                         | 4     | 5     | 2     | 4     |
| 42                 | 9                   | 4     | 3     | 2     | 7                       | 4     | 1     | 2     | 13           | 2     | 5     | 4     | 2     | 13                         | 4     | 5     | 3     | 1     |
| 43                 | 13                  | 5     | 5     | 3     | 5                       | 2     | 1     | 2     | 14           | 3     | 5     | 3     | 3     | 11                         | 3     | 2     | 4     | 2     |
| 44                 | 8                   | 1     | 3     | 4     | 10                      | 1     | 4     | 5     | 14           | 3     | 2     | 4     | 5     | 12                         | 1     | 4     | 2     | 5     |
| 38                 | 10                  | 4     | 4     | 2     | 10                      | 5     | 1     | 4     | 9            | 2     | 4     | 1     | 2     | 9                          | 1     | 5     | 1     | 2     |
| 44                 | 8                   | 3     | 2     | 3     | 9                       | 4     | 3     | 2     | 14           | 4     | 3     | 2     | 5     | 13                         | 5     | 1     | 2     | 5     |
| 37                 | 7                   | 1     | 2     | 4     | 8                       | 2     | 3     | 3     | 14           | 5     | 4     | 2     | 3     | 8                          | 3     | 2     | 1     | 2     |
| 15                 | 3                   | 1     | 1     | 1     | 3                       | 1     | 1     | 1     | 4            | 1     | 1     | 1     | 1     | 5                          | 1     | 1     | 1     | 2     |
| 41                 | 9                   | 2     | 4     | 3     | 8                       | 2     | 1     | 5     | 13           | 2     | 3     | 5     | 3     | 11                         | 1     | 4     | 4     | 2     |
| 45                 | 13                  | 4     | 4     | 5     | 9                       | 1     | 4     | 4     | 11           | 1     | 1     | 4     | 5     | 12                         | 3     | 5     | 3     | 1     |
| 45                 | 8                   | 1     | 4     | 3     | 12                      | 5     | 3     | 4     | 9            | 2     | 2     | 4     | 1     | 16                         | 4     | 4     | 3     | 5     |
| 48                 | 11                  | 4     | 3     | 4     | 8                       | 3     | 2     | 3     | 15           | 5     | 2     | 3     | 5     | 14                         | 3     | 3     | 5     | 3     |
| 40                 | 5                   | 1     | 1     | 3     | 13                      | 4     | 5     | 4     | 12           | 3     | 4     | 4     | 1     | 10                         | 3     | 1     | 2     | 4     |
| 49                 | 10                  | 2     | 3     | 5     | 14                      | 5     | 5     | 4     | 15           | 3     | 5     | 2     | 5     | 10                         | 2     | 4     | 1     | 3     |
| 48                 | 9                   | 4     | 1     | 4     | 8                       | 2     | 5     | 1     | 13           | 1     | 5     | 4     | 3     | 18                         | 3     | 5     | 5     | 5     |
| 43                 | 7                   | 3     | 1     | 3     | 14                      | 5     | 4     | 5     | 11           | 4     | 1     | 5     | 1     | 11                         | 1     | 5     | 4     | 1     |
| 47                 | 14                  | 5     | 4     | 5     | 14                      | 5     | 5     | 4     | 9            | 1     | 1     | 3     | 4     | 10                         | 1     | 3     | 1     | 5     |
| 44                 | 10                  | 4     | 1     | 5     | 11                      | 4     | 3     | 4     | 11           | 4     | 3     | 3     | 1     | 12                         | 3     | 4     | 2     | 3     |
| 38                 | 7                   | 1     | 5     | 1     | 7                       | 3     | 3     | 1     | 14           | 2     | 5     | 4     | 3     | 10                         | 1     | 4     | 4     | 1     |
| 45                 | 14                  | 4     | 5     | 5     | 11                      | 4     | 4     | 3     | 10           | 3     | 2     | 1     | 4     | 10                         | 1     | 3     | 1     | 5     |
| 34                 | 5                   | 3     | 1     | 1     | 7                       | 5     | 1     | 1     | 8            | 1     | 2     | 1     | 4     | 14                         | 5     | 3     | 3     | 3     |
| 39                 | 7                   | 3     | 2     | 2     | 6                       | 1     | 2     | 3     | 13           | 1     | 2     | 5     | 5     | 13                         | 4     | 4     | 4     | 1     |
| 40                 | 9                   | 2     | 4     | 3     | 11                      | 3     | 3     | 5     | 11           | 2     | 2     | 4     | 3     | 9                          | 1     | 4     | 3     | 1     |
| 43                 | 11                  | 4     | 3     | 4     | 12                      | 3     | 4     | 5     | 10           | 3     | 3     | 3     | 1     | 10                         | 3     | 2     | 2     | 3     |
| 39                 | 11                  | 1     | 5     | 5     | 8                       | 2     | 1     | 5     | 11           | 2     | 2     | 4     | 3     | 9                          | 2     | 1     | 2     | 4     |

|    |    |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|
| 40 | 9  | 2 | 4 | 3 | 5  | 1 | 2 | 2 | 17 | 5 | 3 | 5 | 4 | 9  | 1 | 2 | 3 | 3 |
| 46 | 11 | 1 | 5 | 5 | 13 | 5 | 5 | 3 | 13 | 3 | 2 | 4 | 4 | 9  | 3 | 1 | 4 | 1 |
| 33 | 7  | 3 | 1 | 3 | 6  | 1 | 1 | 4 | 8  | 1 | 1 | 3 | 3 | 12 | 5 | 1 | 3 | 3 |
| 47 | 14 | 5 | 5 | 4 | 10 | 2 | 4 | 4 | 14 | 5 | 2 | 5 | 2 | 9  | 1 | 3 | 1 | 4 |
| 33 | 5  | 1 | 2 | 2 | 12 | 5 | 4 | 3 | 9  | 3 | 2 | 3 | 1 | 7  | 1 | 2 | 3 | 1 |
| 38 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 32 | 7  | 2 | 2 | 3 | 7  | 2 | 2 | 3 | 9  | 2 | 2 | 2 | 3 | 9  | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 30 | 6  | 3 | 1 | 2 | 6  | 3 | 1 | 2 | 9  | 3 | 3 | 1 | 2 | 9  | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 30 | 7  | 1 | 2 | 4 | 7  | 1 | 2 | 4 | 8  | 1 | 1 | 2 | 4 | 8  | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 38 | 8  | 3 | 3 | 2 | 8  | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 | 11 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 18 | 4  | 1 | 1 | 2 | 4  | 1 | 1 | 2 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 40 | 9  | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 3 | 4 | 11 | 2 | 2 | 3 | 4 | 11 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 42 | 9  | 3 | 5 | 1 | 9  | 3 | 5 | 1 | 12 | 3 | 3 | 5 | 1 | 12 | 3 | 3 | 5 | 1 |
| 36 | 7  | 4 | 1 | 2 | 7  | 4 | 1 | 2 | 11 | 4 | 4 | 1 | 2 | 11 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 14 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 48 | 11 | 2 | 4 | 5 | 11 | 2 | 4 | 5 | 13 | 2 | 2 | 4 | 5 | 13 | 2 | 2 | 4 | 5 |
| 28 | 6  | 2 | 3 | 1 | 6  | 2 | 3 | 1 | 8  | 2 | 2 | 3 | 1 | 8  | 2 | 2 | 3 | 1 |
| 44 | 9  | 4 | 3 | 2 | 9  | 4 | 3 | 2 | 13 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 48 | 10 | 4 | 1 | 5 | 10 | 4 | 1 | 5 | 14 | 4 | 4 | 1 | 5 | 14 | 4 | 4 | 1 | 5 |
| 62 | 13 | 5 | 5 | 3 | 13 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 | 18 | 5 | 5 | 5 | 3 |
| 46 | 9  | 5 | 1 | 3 | 9  | 5 | 1 | 3 | 14 | 5 | 5 | 1 | 3 | 14 | 5 | 5 | 1 | 3 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 32 | 7  | 2 | 1 | 4 | 7  | 2 | 1 | 4 | 9  | 2 | 2 | 1 | 4 | 9  | 2 | 2 | 1 | 4 |
| 26 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 | 7  | 1 | 1 | 3 | 2 | 7  | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 66 | 14 | 5 | 4 | 5 | 14 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 | 19 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 64 | 14 | 4 | 5 | 5 | 14 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 18 | 4 | 4 | 5 | 5 |
| 38 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 28 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 58 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 44 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 34 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 50 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 8  | 5 | 1 | 2 | 8  | 5 | 1 | 2 | 13 | 5 | 5 | 1 | 2 | 13 | 5 | 5 | 1 | 2 |
| 34 | 7  | 3 | 3 | 1 | 7  | 3 | 3 | 1 | 10 | 3 | 3 | 3 | 1 | 10 | 3 | 3 | 3 | 1 |
| 52 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 14 | 2 | 2 | 5 | 5 | 14 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 44 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 38 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 | 10 | 1 | 1 | 3 | 5 | 10 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| 50 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 36 | 7  | 4 | 1 | 2 | 7  | 4 | 1 | 2 | 11 | 4 | 4 | 1 | 2 | 11 | 4 | 4 | 1 | 2 |
| 56 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 48 | 11 | 2 | 5 | 4 | 11 | 2 | 5 | 4 | 13 | 2 | 2 | 5 | 4 | 13 | 2 | 2 | 5 | 4 |
| 58 | 12 | 5 | 5 | 2 | 12 | 5 | 5 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 2 | 17 | 5 | 5 | 5 | 2 |
| 32 | 6  | 4 | 1 | 1 | 6  | 4 | 1 | 1 | 10 | 4 | 4 | 1 | 1 | 10 | 4 | 4 | 1 | 1 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 46 | 9  | 5 | 2 | 2 | 9  | 5 | 2 | 2 | 14 | 5 | 5 | 2 | 2 | 14 | 5 | 5 | 2 | 2 |
| 56 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 16 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 32 | 7  | 2 | 4 | 1 | 7  | 2 | 4 | 1 | 9  | 2 | 2 | 4 | 1 | 9  | 2 | 2 | 4 | 1 |
| 36 | 8  | 2 | 5 | 1 | 8  | 2 | 5 | 1 | 10 | 2 | 2 | 5 | 1 | 10 | 2 | 2 | 5 | 1 |
| 36 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 34 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 28 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 44 | 9  | 4 | 3 | 2 | 9  | 4 | 3 | 2 | 13 | 4 | 4 | 3 | 2 | 13 | 4 | 4 | 3 | 2 |
| 28 | 6  | 2 | 1 | 3 | 6  | 2 | 1 | 3 | 8  | 2 | 2 | 1 | 3 | 8  | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 28 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 32 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 50 | 11 | 3 | 3 | 5 | 11 | 3 | 3 | 5 | 14 | 3 | 3 | 3 | 5 | 14 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| 40 | 9  | 2 | 3 | 4 | 9  | 2 | 3 | 4 | 11 | 2 | 2 | 3 | 4 | 11 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 38 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 54 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |

|    |    |   |   |   |    |   |   |   |    |   |   |   |   |    |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|----|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|
| 36 | 8  | 2 | 3 | 3 | 8  | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 | 10 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 54 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 42 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 | 13 | 5 | 5 | 2 | 1 | 13 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 46 | 10 | 3 | 3 | 4 | 10 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 | 13 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| 38 | 9  | 1 | 3 | 5 | 9  | 1 | 3 | 5 | 10 | 1 | 1 | 3 | 5 | 10 | 1 | 1 | 3 | 5 |
| 46 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 | 14 | 5 | 5 | 3 | 1 | 14 | 5 | 5 | 3 | 1 |
| 30 | 7  | 1 | 4 | 2 | 7  | 1 | 4 | 2 | 8  | 1 | 1 | 4 | 2 | 8  | 1 | 1 | 4 | 2 |
| 36 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 44 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 | 12 | 2 | 2 | 5 | 3 | 12 | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 28 | 6  | 2 | 2 | 2 | 6  | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 | 8  | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 8  | 1 | 3 | 4 | 8  | 1 | 3 | 4 | 9  | 1 | 1 | 3 | 4 | 9  | 1 | 1 | 3 | 4 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 40 | 9  | 2 | 5 | 2 | 9  | 2 | 5 | 2 | 11 | 2 | 2 | 5 | 2 | 11 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 50 | 11 | 3 | 4 | 4 | 11 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 | 14 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 42 | 8  | 5 | 2 | 1 | 8  | 5 | 2 | 1 | 13 | 5 | 5 | 2 | 1 | 13 | 5 | 5 | 2 | 1 |
| 36 | 7  | 4 | 2 | 1 | 7  | 4 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 2 | 1 | 11 | 4 | 4 | 2 | 1 |
| 40 | 9  | 2 | 4 | 3 | 9  | 2 | 4 | 3 | 11 | 2 | 2 | 4 | 3 | 11 | 2 | 2 | 4 | 3 |
| 30 | 7  | 1 | 2 | 4 | 7  | 1 | 2 | 4 | 8  | 1 | 1 | 2 | 4 | 8  | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 42 | 9  | 3 | 5 | 1 | 9  | 3 | 5 | 1 | 12 | 3 | 3 | 5 | 1 | 12 | 3 | 3 | 5 | 1 |
| 52 | 11 | 4 | 3 | 4 | 11 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 | 15 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 56 | 12 | 4 | 5 | 3 | 12 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4 | 4 | 5 | 3 | 16 | 4 | 4 | 5 | 3 |
| 24 | 5  | 2 | 1 | 2 | 5  | 2 | 1 | 2 | 7  | 2 | 2 | 1 | 2 | 7  | 2 | 2 | 1 | 2 |
| 40 | 8  | 4 | 1 | 3 | 8  | 4 | 1 | 3 | 12 | 4 | 4 | 1 | 3 | 12 | 4 | 4 | 1 | 3 |
| 54 | 11 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 5 | 1 | 5 | 16 | 5 | 5 | 1 | 5 |
| 38 | 8  | 3 | 4 | 1 | 8  | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 | 11 | 3 | 3 | 4 | 1 |
| 50 | 10 | 5 | 3 | 2 | 10 | 5 | 3 | 2 | 15 | 5 | 5 | 3 | 2 | 15 | 5 | 5 | 3 | 2 |
| 42 | 9  | 3 | 3 | 3 | 9  | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 | 12 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 34 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 58 | 12 | 5 | 3 | 4 | 12 | 5 | 3 | 4 | 17 | 5 | 5 | 3 | 4 | 17 | 5 | 5 | 3 | 4 |
| 34 | 8  | 1 | 5 | 2 | 8  | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 5 | 2 |
| 54 | 12 | 3 | 5 | 4 | 12 | 3 | 5 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 4 | 15 | 3 | 3 | 5 | 4 |
| 44 | 9  | 4 | 2 | 3 | 9  | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 | 13 | 4 | 4 | 2 | 3 |
| 15 | 3  | 1 | 1 | 1 | 3  | 1 | 1 | 1 | 4  | 1 | 1 | 1 | 1 | 5  | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 52 | 12 | 2 | 5 | 5 | 12 | 2 | 5 | 5 | 14 | 2 | 2 | 5 | 5 | 14 | 2 | 2 | 5 | 5 |
| 26 | 6  | 1 | 3 | 2 | 6  | 1 | 3 | 2 | 7  | 1 | 1 | 3 | 2 | 7  | 1 | 1 | 3 | 2 |
| 54 | 11 | 5 | 3 | 3 | 11 | 5 | 3 | 3 | 16 | 5 | 5 | 3 | 3 | 16 | 5 | 5 | 3 | 3 |
| 44 | 10 | 2 | 5 | 3 | 10 | 2 | 5 | 3 | 12 | 2 | 2 | 5 | 3 | 12 | 2 | 2 | 5 | 3 |
| 52 | 11 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3 | 15 | 4 | 4 | 4 | 3 |
| 44 | 9  | 4 | 4 | 1 | 9  | 4 | 4 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 | 13 | 4 | 4 | 4 | 1 |
| 30 | 6  | 3 | 1 | 2 | 6  | 3 | 1 | 2 | 9  | 3 | 3 | 1 | 2 | 9  | 3 | 3 | 1 | 2 |
| 42 | 9  | 3 | 1 | 5 | 9  | 3 | 1 | 5 | 12 | 3 | 3 | 1 | 5 | 12 | 3 | 3 | 1 | 5 |
| 32 | 7  | 2 | 3 | 2 | 7  | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 | 9  | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 46 | 9  | 5 | 3 | 1 | 9  | 5 | 3 | 1 | 14 | 5 | 5 | 3 | 1 | 14 | 5 | 5 | 3 | 1 |

---

**Dr. Daniel Alberto Oswaldo Valenzuela Narvaez**  
**ASESOR**

---

**Policarpo Diomedes Marquez Valencia**  
**PRESIDENTE**

---

**Dr. Jesus Jacobo Coronado Espinoza**  
**SECRETARIO**

---

**Dr. Guillermo Percy Aliaga Lopez**  
**VOCAL**