



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**



**CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE ACORA-2023**

**TESIS PRESENTADA POR:**

**Bach. GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE  
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

**JULIACA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD ANDINA**

**NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ**

**FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN  
PÚBLICA**

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD  
DISTRITAL DE ACORA-2023**

TESIS PRESENTADA POR:

**Bach. GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

**LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA**

APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE

:   
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

PRIMER MIEMBRO

:   
Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA

SEGUNGO MIEMBRO

:   
Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

ASESOR DE TESIS

:   
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



## RESOLUCIÓN N.º 0398-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 02 de mayo 2024

**VISTOS:** El expediente **2024-CU-4482** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023** presentado por el(la) Bachiller: **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

### **SE RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- |                   |                                 |
|-------------------|---------------------------------|
| * PRESIDENTE      | : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA  |
| * Primer miembro  | : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * Segundo miembro | : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS |
| * Asesor          | : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI  |

**SEGUNDO.-** Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día miércoles **08 de mayo de 2024**, a horas **08:00 a.m.** (presencial) en el Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

**TERCERO.-** Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
  
Dr. Benigno Callata Quispe  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



### UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

## RESOLUCIÓN N.º 1503-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de diciembre de 2023

**VISTOS:** El Expediente N° 2023-CU-18355, presentado por el(la) egresado(a): **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023**

**CONSIDERANDO:**

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- \* PRESIDENTE : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- \* 1er. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- \* 2do. MIEMBRO : Dr. ENRIQUE G. APAZA CHIRINOS
- \* ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

**SEGUNDO.-** El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

**TERCERO.-** La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA  
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"  
*Dr. Benigno Callata Quispe*  
DECANO  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

**DISTRIBUCIÓN:**

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



### RESOLUCIÓN N.º 823-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

**VISTOS:** El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 05 de setiembre de 2023, presentado por: **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

**CONSIDERANDO:**

Que, el(la) Bachiller(a): **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.



Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA** Titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI, y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220, ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

**SE RESUELVE:**

**PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**, presentado por el(la) Bachiller(a): **GILLIAN YVONNE AROHUANCA CALISAYA**, Titulado: **CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:



**RESOLUCIÓN N.º 823-2023-D-FCA/UANCV-J**

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

<b>OBJETIVO GENERAL:</b>	
Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.	
<b>OBJETIVO ESPECÍFICO:</b>	
1. Fundamentar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.	
2. Fundamentar la relación que existe entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.	
3. Fundamentar la relación que existe entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.	
4. Fundamentar la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.	
<b>SEDE DE EJECUCIÓN:</b>	Puno
<b>CRONOGRAMA:</b>	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: octubre 2023
<b>PRESUPUESTO:</b>	S/5595.00
<b>LÍNEA DE INVESTIGACIÓN</b>	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 – UNESCO)

**SEGUNDO:** El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

**TERCERO: RECONOCER** como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

**CUARTO: DISPONER** que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



- DISTRIBUCIÓN:**
- Unidad de Investigación (1)
  - Dirección EP.
  - Asesor
  - Interesado (1)
  - Archivo FCA (1)
  - BCCQ/vneop.



## CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023

### INFORME DE ORIGINALIDAD

24%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

9%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.uoosevelt.edu.pe">repositorio.uoosevelt.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
2	Submitted to unap Trabajo del estudiante	2%
3	"Applied Technologies", Springer Science and Business Media LLC, 2023 Publicación	1%
4	<a href="https://documentop.com">documentop.com</a> Fuente de Internet	1%
5	Submitted to Universidad Privada del Norte Trabajo del estudiante	1%
6	<a href="https://repositorio.unheval.edu.pe">repositorio.unheval.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
7	<a href="https://repositorio.continental.edu.pe">repositorio.continental.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
8	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%




### Metadatos complementarios - UANCV



<b>TÍTULO TESIS</b>	
<b>Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</b>	
<b>Datos de autor</b>	
Nombres y apellidos	Gillian Yvonne Arohuanca Calisaya
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	70202340
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0009-0004-3768-3172">https://orcid.org/0009-0004-3768-3172</a>
<b>Datos de asesor</b>	
Nombres y apellidos	Leopoldo Wenceslao Condori Cari
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	<a href="https://orcid.org/0000-0003-2372-6720">https://orcid.org/0000-0003-2372-6720</a>
<b>Datos del jurado</b>	
<b>Presidente del jurado</b>	
Nombres y apellidos	David Juan Gutierrez Mayta
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
<b>Miembro del jurado 1</b>	
Nombres y apellidos	Roberto Payé Colquehuanca
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441
<b>Miembro del jurado 2</b>	
Nombres y apellidos	Enrique Genaro Apaza Chirinos
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02413103
<b>Datos de investigación</b>	



Línea de investigación	Administración Pública (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p><b>Ubicación:</b>  <b>Edificio:</b> Municipalidad Distrital de Acora  <b>País:</b> Perú  <b>Departamento:</b> Puno  <b>Provincia:</b> Puno  <b>Distrito:</b> Acora</p> <p><b>Coordenadas:</b>  <b>Latitud:</b> -15.973570849437321  <b>Longitud:</b> -69.79791344740055</p>  <p><b>URL:</b>  <a href="https://www.google.com/maps/place/Municipio+de+Acora/@-15.9738838,-69.7982219,19z/data=!4m6!3m5!1s0x915d0c59b2a08843:0xd3796bb60227c07a!8m2!3d-15.9738081!4d-69.7979349!16s%2Fg%2F11c2mwx2xq?entry=ttu">https://www.google.com/maps/place/Municipio+de+Acora/@-15.9738838,-69.7982219,19z/data=!4m6!3m5!1s0x915d0c59b2a08843:0xd3796bb60227c07a!8m2!3d-15.9738081!4d-69.7979349!16s%2Fg%2F11c2mwx2xq?entry=ttu</a></p>
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2023 – Octubre 2023
URL de disciplinas OCDE <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford</a> <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a> - Librería	<p><b>Administración Pública</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</a>  <b>Teoría Organizacional</b>  <a href="https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03">https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</a></p>

UNIVERSIDAD ANDINA  
 NÉSTOR CÁCERES VELASQUEZ  
  
 Dr. Sc. & Licimaco Aguilar Pinto  
 DIRECTOR  
 UNIDAD DE INVESTIGACIÓN - OFICINAS ADMINISTRATIVAS



## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo **Gillian Yvonne Arohuanca Calisaya** identificado con DNI Nro. **70202340**. en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional**  
 **Programa de Segunda Especialidad,**  
 **Programa de Maestría o Doctorado**

### Administración y Gestión Pública

informo que he elaborado el/la  **Tesis** o  **Trabajo de Investigación,**  **Trabajo Académico** denominada:

### **Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023**

Asesorado por: **Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari**

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 14 de Mayo del 2024

  
-----  
FIRMA ASESOR  
-----  
FIRMA TESISTA

Huella



## DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada primeramente A Dios quien fue mi guía en cada paso que di hasta llegar a este grado y por darme salud para alcanzar mis metas.

A mi madre quien me educo con amor y mucho esfuerzo, por ser mi inspiración cada día para siempre salir adelante.

A mi padre por formarme con reglas y apoyarme con mis estudios que me motivaron para alcanzar mis metas.

A mis hermanos por sus consejos y por brindarme su apoyo durante este proceso.



## AGRADECIMIENTO

A Dios por cuidar de mi salud y permitirme dar este pasó en mi formación profesional para lograr alcanzar mis objetivos.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Facultad de Ciencias Administrativas – Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública por permitirme lograr dar un paso más en mi educación superior.

También quiero agradecer a mis docentes por impartir los conocimientos necesarios para convertirme en una profesional competente y por darme una formación profesional de calidad.

A mis padres por permitirme acceder a una educación profesional de calidad y por su apoyo incondicional para lograr mis metas. Por brindarme la confianza de dar este gran paso en mi vida profesional.



### ÍNDICE

DEDICATORIA .....	iii
AGRADECIMIENTO .....	iv
ÍNDICE .....	v
ÍNDICE DE TABLAS .....	ix
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN .....	xi
ABSTRACT .....	xii
INTRODUCCIÓN .....	xiii

### CAPÍTULO I

#### EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.....	1
1.2. Formulación del problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Justificación de la investigación .....	3

### CAPÍTULO II

#### OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.....	5
2.2. Objetivos específicos.....	5

### CAPÍTULO III

#### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación.....	6
3.1.1. A nivel internacional .....	6
3.1.2. A nivel nacional .....	7
3.1.3 A nivel regional .....	8



3.2.	Bases Teóricas .....	8
3.2.1.	Cultura organizacional .....	8
3.2.2.	Valores .....	10
3.2.2.1.	Niveles de los valores .....	11
3.2.2.2.	Dimensiones de los valores .....	11
3.2.3.	Comunicación .....	13
3.2.3.1.	Proceso de la comunicación .....	13
3.2.3.2.	Flujo de la comunicación en las organizaciones .....	14
3.2.3.3.	Comunicación interna como externa .....	15
3.2.4.	Identidad organizacional .....	16
3.2.4.1.	Formación de la identidad cultural .....	17
3.2.5.	Estabilidad .....	17
3.2.6.	Motivación laboral .....	18
3.2.7.	Motivación intrínseca .....	20
3.2.8.	Motivación extrínseca .....	21
3.2.9.	Motivación trascendental .....	22
3.3.	Marco conceptual .....	23

## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general .....	26
4.2.	Hipótesis específicas .....	26
4.3.	Variables .....	27
4.3.1.	Variable 1 .....	27



4.3.2. Variable 2. .... 27

4.4. Operacionalización de Variables. .... 28

**CAPÍTULO V**

**PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN**

5.1. Enfoque de la investigación ..... 29

5.2. Método de la Investigación..... 29

5.3. Tipo de investigación..... 30

5.4. Nivel de investigación..... 30

5.5. Diseño de investigación ..... 31

5.6. Población y muestra..... 31

    5.6.1. Población ..... 31

    5.6.2. Muestra..... 34

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos. .... 34

    5.7.1. Técnica. .... 34

    5.7.2. Fuente..... 35

    5.7.3. Instrumento..... 35

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento..... 35

    5.8.1. Confiabilidad. .... 35

    5.8.2. Validez de Instrumento..... 35

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 35

5.10. Contrastación de Hipótesis..... 36

**CAPÍTULO VI**

**RESULTADOS Y DISCUSIÓN**



6.1. Presentación de resultados .....	42
6.2. Discusión de resultados .....	54

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Dimensiones de los valores .....	12
Tabla 2 Tipos de comunicación .....	15
Tabla 3 Operacionalización de las variables de investigación .....	28
Tabla 4 Población de estudio del trabajo de investigación .....	31
Tabla 5 Alfa de Cronbach.....	35
Tabla 6 La cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.....	36
Tabla 7 Los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023 .....	37
Tabla 8 La comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.. .....	38
Tabla 9 La identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.....	40
Tabla 10 La estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023. ....	40
Tabla 11 Niveles de Correlación.....	42
Tabla 12 Prueba de Kolmogorov – Smirnov entre la cultura organizacional y la motivación laboral. ....	43
Tabla 13 Correlación Rho de Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023. ....	44
Tabla 14 Correlación Rho de Spearman entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023. ....	46
Tabla 15 Correlación Rho de Spearman entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.....	48
Tabla 16 Correlación Rho de Spearman entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023 .....	50
Tabla 17 Correlación Rho de Spearman entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.....	52



## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Elementos de la cultura organizacional .....	10
Figura 2 Formación de la cultura organizacional .....	17
Figura 3 Estrategias para incrementar la motivación en las organizaciones.....	20
Figura 4 Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023. ....	45
Figura 5 Relación entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.....	47
Figura 6 Relación entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023. ....	49
Figura 7 Relación entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023 .....	51
Figura 8 Relación entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.....	53



## RESUMEN

El objetivo general de estudio fue establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, desde un enfoque cuantitativo, método deductivo tipo básica aplicativo, nivel correlacional, diseño no experimental-transversal se realizó con la técnica la encuesta instrumento escala de Likert, Alfa de Cronbach de 0.882 prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov es menor a 0.05 el que indica que no tiene una distribución normal por tanto se tuvo que desarrollar con la estadística Rho de Spearman la correlación y teniendo el valor de 0.693 con p-valor de 0.000 el que es inferior al Alfa planteado de 0.05 por tanto es significativo según la estadística Tau-b de Kendall. Por tanto, se concluye que se debe contar con una buena cultura organizacional dentro de la municipalidad de acora para el logro de los objetivos ello también genera una mayor motivación laboral en sus colaboradores y esto conlleva al éxito de la comuna local.

**Palabras clave:** Cultura organizacional, motivación laboral, valores, comunicación, estabilidad, identidad organizacional.



## ABSTRACT

The general objective of the study was to establish the relationship that exists between organizational culture and work motivation in the District Municipality of Acora-2023, from a quantitative approach, basic application-type deductive method, correlational level, non-experimental-transversal design was carried out with The survey technique instrument Likert scale, Cronbach's alpha of 0.882 Kolmogorov-Smirnov normality test is less than 0.05 which indicates that it does not have a normal distribution therefore the correlation had to be developed with Spearman's Rho statistic and having the value of 0.693 with p-value of 0.000 which is lower than the proposed Alpha of 0.05 therefore it is significant according to Kendall's Tau-b statistic. Therefore, it is concluded that there must be a good organizational culture within the municipality of Acora to achieve the objectives. This also generates greater work motivation in its collaborators and this leads to the success of the local commune.

**Keywords:** Organizational culture, work motivation, values, communication, stability, organizational identity.



## INTRODUCCIÓN

El estudio de investigación titulado "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023" tiene como objetivo: Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora. Considerando la importancia de la cultura organizacional y la motivación laboral ya que son elementos claves para la competitividad de las organizaciones tanto públicas como privadas. En la mayoría de las instituciones, la cultura corporativa recibe mucha atención y se considera crucial para alcanzar los objetivos de manera eficiente. Sin embargo, incluso en aquellos casos en los que los altos directivos tienen una fuerte conciencia de la importancia de la cultura, a menudo hay una falta de comprensión más profunda de cómo las personas y las organizaciones funcionan en términos de cultura y en este caso la municipalidad distrital de Acora no es la excepción.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables, principalmente para las organizaciones y entidades del estado donde la falta de conocimiento sobre la cultura organizacional y motivación laboral no ha permitido que los colaboradores desempeñen sus actividades con la competitividad que se requiere, sino por el contrario esto se vea reflejado en los altos niveles de desmotivación e ineficiencia y consecuentemente ha ocasionado reclamos por parte de la población..

La investigación presente está compuesta por siete capítulos, que se detallaran de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán con la investigación.



En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, también comprende el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. Este capítulo también abarca la contrastación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también detalla las variables y la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones a partir de la investigación presente.



## CAPITULO I

### EL PROBLEMA

#### 1.1. Exposición de la situación problemática.

La cultura organizacional, particularmente desde la década de 1980 en adelante es considerado como un campo importante de una organización. Los estudios de gestión y teorías sobre personas que han tomado la pequeña o la gran decisión de vivir una creencia del sistema social; intercambio, métodos, tradiciones y normas que son comunes en todas las culturas que componen el sistema social. Por lo que toda entidad y en este caso la Municipalidad Distrital de Acora debe contar con una cultura organizacional solida compuestas por valores, costumbres de acuerdo a los objetivos que se quieran alcanzar como mencionan los autores Robbins & Judge (2009) La cultura organizacional es un sistema compartido es decir está conformado por un conjunto de características las cuales la organización y sus miembros creen y valoran y basa su desarrollo en ella diferenciándolas de los demás por otra parte, para el logro de los objetivos es indispensable contar con una adecuada motivación laboral. Pérez (2002) Menciona que la motivación es la fuerza que impulsa a la persona a actuar hasta alcanzar las metas y objetivos. Cada persona tiene una escala de preferencias internas y busca la satisfacción de sus necesidades en las percepciones que recibe dentro del conjunto de interacciones posibles es decir no a todas las personas le motiva lo mismo para actuar es por eso



que el autor menciona tres tipos de motivación Intrínseca, Extrínseca y Trascendental.

En el mundo los estudios culturales más amplios han sido generados por el globalismo desenfundado de los últimos tiempos. La explosión de nuevas herramientas en la tecnología de la información y la transmisión de medios ha hecho que los fenómenos culturales sean muy accesibles, y algunos de estos fenómenos son exclusivos de la era de la información altamente visible a través de la televisión e Internet. Cuando observamos cuidadosamente a las organizaciones podemos notar el crecimiento cultural de las mismas.

En muchos países de América latina la cultura es una fuerte identidad con la que cuentan y valoran, Sin embargo, las economías globalizadas y competitivas, ha generado que muchas organizaciones pongan mayor énfasis en estas variables con el objetivo de alcanzar mayores rentabilidades, fuentes de capital e inversión, se vuelven las premisas y el estandarte de las grandes multinacionales.

En Perú, indican que la cultura organizacional, definida como percepciones y valores compartidos que establecen la forma precisa de reaccionar en el interior de las organizaciones, es considerada hoy en día como un factor esencial en la gestión de una organización. Es así como se menciona que la cultura organizacional se puede transformar en una ventaja competitiva y un activo principal para la mejora del rendimiento en las organizaciones, si es consecuente y defiende los objetivos de la institución también se considera la importancia de la motivación laboral para alcanzar esas ventajas competitivas sin embargo muchas organizaciones y sobre todo entidades públicas no le prestan la atención debida al tema.

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia, es establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora, lo que nos permitirá



proponer a la municipalidad realizar mejores estrategias para fortalecer su cultura organizacional y fomentar la motivación laboral de los trabajadores de la entidad.

## 1.2. Formulación del problema

### 1.2.1. Problema general.

- **PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?

### 1.2.2. Problemas específicos.

- **PE1:** ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?
- **PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?
- **PE3:** ¿Cuál es la relación que existe entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?
- **PE4:** ¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?

## 1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora. Considerando la importancia de estas variables las cuales juegan un papel importante al momento de alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Por otra parte, en la revisión bibliográfica de las variables de investigación se dará claridad a los conceptos de forma tal que nos permita proponer nuevas teorías y sugerencias sobre el tema de investigación.

Justificación metodológica: Se mostrará resultados que permitirá conocer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la



Municipalidad Distrital de Acora y servirá como referencia para otras investigaciones referentes a estas variables de investigación las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico permitirá conocer la opinión de los colaboradores de la municipalidad con lo cual se podrá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará a la Municipalidad Distrital de Acora y contribuirá al mejoramiento de la cultura organizacional y la motivación laboral de los trabajadores de esta entidad pública.



## CAPITULO II

### OBJETIVOS

#### 2.1. Objetivo general.

- **OG:** Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023

#### 2.2. Objetivos específicos.

- **OE1:** Fundamentar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023
- **OE2:** Fundamentar la relación que existe entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023
- **OE3:** Fundamentar la relación que existe entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023
- **OE4:** Fundamentar la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023



## CAPÍTULO III

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### 3.1. Antecedentes de investigación

##### 3.1.1. A nivel internacional

Sánchez (2017) En su trabajo de investigación planteo como objetivo medir la relación de las variables cultura organizacional como motivación laboral de los empleados de Instituciones de Educación Superior del Sur de Sonora. En cuanto a la metodología es de tipo cuantitativa, con diseño no experimental, de alcance correlacional y corte transversal, se trabajó con una muestra de 306 colaboradores, se utilizó las técnicas del cuestionario usando como instrumento la encuesta, con lo cual se recolecto la información necesaria para su posterior análisis dando como resultados de la investigación la siguiente conclusión que la cultura organizacional influye positiva y significativamente en la motivación laboral.

Rodriguez (2018) En su tesis de investigación titulada cultura organizacional y el clima laboral como factores determinantes en la motivación del empleado, planteo como objetivo determinar la relación que existe entre ambas variables, en esta investigación se usó la metodología cuantitativa de diseño no experimental transversal, además de un nivel descriptivo correlacional, se utilizó como instrumento el cuestionario con lo cual se obtuvo valiosa información lo que llevo a la conclusión final de que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral por lo que estas dos



variables de estudio juegan un rol fundamental para las organizaciones y para quienes la conforman.

### 3.1.2. A nivel nacional

Jurado (2023) El autor realizó una investigación con el propósito de determinar de qué manera se relaciona la cultura organizacional con la motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, para lo cual se aplicó la metodología cuantitativa de diseño no experimental transversal, además de un nivel descriptivo correlacional, para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, finalmente los resultados del estudio concluyeron que existe relación significativa entre las variables cultura organizacional y la motivación laboral, lo que demuestra la importancia de la cultura organizacional.

Chapoñan (2022) El autor en su tesis de investigación planteó como objetivo general establecer la relación que existe entre la Cultura Organizacional y el Desempeño Laboral de los colaboradores de UGEL Lambayeque, para lo cual utilizó la metodología de tipo aplicada, enfoque cuantitativo y nivel correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal, el autor recogió información mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 46 colaboradores, para finalmente llegar a la conclusión que existe relación entre ambas variables de estudio, por lo que se recomienda que la institución realice más estudios que favorezca el desarrollo saludable de la cultura de la organización con el fin de fortalecer y mejorar el desempeño laboral de sus colaboradores.

Iñausi & Huamán (2018) En su trabajo de la investigación plantearon como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y el desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo - Ayacucho, para lo cual se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo, tipo no experimental y diseño descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 40 trabajadores de la entidad, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. Para posteriormente llegar a la



conclusión que existe una relación significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral.

### **3.1.3 A nivel regional**

Loayza (2018) En su tesis de investigación estableció como objetivo el determinar la influencia de la cultura organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno, en el desarrollo de la investigación se aplicó el método deductivo, de tipo básica, de nivel explicativo - causal con un diseño no experimental transversal – cualitativa, la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta a una muestra total de 234 colaboradores. Finalmente, el autor concluye que existe una relación moderada entre las variables cultura organizacional y satisfacción laboral por lo que la entidad requiere mejorar sus estrategias en cuanto a la cultura organizacional para incrementar la satisfacción laboral de sus trabajadores.

Yanarico (2022) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo, determinar la relación que existe entre la motivación y clima institucional de la Institución Educativa Primaria N° 72389 Pública de Jacha Jaa de la Provincia de Moho. Para lo cual aplicó la metodología de tipo descriptivo-correlacional de diseño no experimental, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta, finalmente el autor llegó a la conclusión que existe una correlación positiva entre las variables motivación y clima institucional demostrando así la importancia de la variable motivación en las entidades para el logro de sus objetivos.

## **3.2. Bases Teóricas.**

### **3.2.1. Cultura organizacional**

Robbins & Judge (2009) La cultura organizacional está conformada de características relativamente estables, la cual se desarrolla a lo largo de los años y echa raíces profundas en los valores con los cuales los empleados están comprometidos. Además, hay varias fuerzas que operan continuamente para mantener una cultura organizacional que incluyen la misión y filosofía de la organización, el diseño de los



espacios físicos, el estilo dominante de liderazgo, desempeño histórico de la organización etc.

Armas et al. (2017) mencionan que la cultura organizacional está conformada por normas y comportamientos habituales de los miembros de una organización, las cuales son direccionadas hacia el cumplimiento de sus objetivos con la participación de todos sus miembros. Es decir, la cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización.

Robbins & Judge (2009) La cultura organizacional es un sistema compartido es decir está conformado por un conjunto de características las cuales la organización y sus miembros creen y valoran y basa su desarrollo en ella diferenciándolas de los demás. Este panorama es la base para los sentimientos de entendimiento compartido que los miembros tienen sobre la organización, el modo de hacer las cosas, y la manera en que se supone deben comportarse los miembros. (p. 551)

Schein (2010) La cultura organizacional hace referencia al clima y las prácticas que desarrollan las organizaciones en torno a su trato con las personas, o a los valores propugnados y credo de una organización.

Chiavenato (2009) Señala que la cultura organizacional está conformada por normas y comportamientos cotidianos de los miembros de una organización, las cuales son direccionadas hacia el cumplimiento de sus objetivos con la participación de todos sus miembros. Es decir, la cultura organizacional es un conjunto de hábitos y creencias establecidos por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidos por todos los miembros de una organización.

Alvesson (2002) La cultura organizacional es uno de los principales temas en la investigación, tanto en la teoría de la organización como en la práctica de la gestión. Hay buenas razones para esto: la dimensión cultural es central en todos los aspectos

de la organización. Incluso en aquellas organizaciones donde los temas culturales reciben poca atención explícita, la forma en que las personas en una empresa piensan, sienten, valoran y actúan están guiadas por ideas, significados y creencias de naturaleza cultural socialmente compartida (p. 1)

### 3.2.1.1. Elementos de la cultura organizacional

**Figura 1**

*Elementos de la cultura organizacional*



Nota. Esta figura muestra los elementos que implican el desarrollo de una buena cultura organizacional según Alvesson (2002)

### 3.2.2. Valores

Robbins & Judge (2009) los valores fuertes de una organización son compartidos por los miembros de la organización y, si se han adaptado de manera intensa, cuántos más miembros acepten los valores fundamentales, mayor será su compromiso e identificación con los mismos, la cultura organizacional será más fuerte y tendrá mayores influencias sobre el comportamiento de sus integrantes; ya que la intensidad y el alto grado en que se comparten sus valores creará un ambiente con un gran control del comportamiento.



Agata (2015) Las personas e instituciones con valores éticos son personas e instituciones integrales, que se refiere a la comprensión tradicional de la integridad como honestidad, el comportamiento apropiado para hacer lo correcto o consistencia entre las palabras y acciones, lo que quiere decir que una organización tiene valores conscientes y consistentes cuando guían su o sus decisiones y acciones.

Martínez et al. (2018) Los valores son una guía para las organizaciones conformada con un conjunto de acciones para actuar de forma adecuada ante los demás estos se establecen de acuerdo con la cultura organizacional de cada organización.

### 3.2.2.1. Niveles de los valores

Según el autor Cotera (2021) los niveles de los valores: podemos diferenciar tres sistemas principales de valores:

- a) **Los valores elementales** que se refieren a los valores humanos elementales, aquellos que sobrepasan las fronteras culturales y que tienen su fundamento en la religión, el amor, la libertad y la justicia. Valores de alta significación cualitativa compartidos aún por pueblos de culturas muy diferentes, y sobre los cuales no se discute.
- b) **Los valores estratégicos** son aquellos asociados a un fin específico, son los que contribuyen a regular la tensión de nuestra dinámica social.
- c) **Los valores instrumentales** son aquellos asociados a nuestra actualidad y son funcionales a la utilización cotidiana. Asociados a ellos siempre interviene uno de escala superior, por ejemplo: la franqueza versus la verdad.

### 3.2.2.2. Dimensiones de los valores

Según el autor Armas (2018) menciona tres dimensiones importantes de los valores las cuales se clasificaran en el siguiente cuadro.



**Tabla 1**

*Dimensiones de los valores*

Valores personales	Valores organizacionales	Valores relacionales
<p>Son aquellos valores que desarrolla el ser humano a lo largo de su vida lo que les hace ser personas íntegras y éticas.</p> <p><b>Honradez:</b> Es la cualidad que nos hace proceder con integridad y rectitud ante la sociedad.</p> <p><b>Responsabilidad:</b> Es el deber de asumir responsabilidad de los actos que uno desarrolla por voluntad propia sean buenos o malos.</p> <p><b>Tolerancia:</b> Actitud abierta hacia posturas u opiniones de otras personas que son diferentes a la de uno mismo.</p> <p><b>Justicia:</b> Es dar a cada quien lo que se merece, según sus obras.</p> <p><b>Respeto:</b> Es la consideración especial hacia las personas debido a reconocer sus cualidades, méritos, situación o valor particular.</p>	<p>Son aquellos principios y valores en los que se centra los cimientos de la organización de acuerdo con su misión</p> <p><b>Respeto:</b> Por las normas y reglamentos aplicables y mantener la neutralidad política en la organización.</p> <p><b>Transparencia:</b> Es uno de los valores fundamentales que le permitirá a la organización actuar con ética respetando la obligación de mantener la confidencialidad.</p> <p><b>Vocación de servicio:</b> Implica una disposición permanente para dar oportuna y esmerada atención a los requerimientos y trabajos asignados.</p> <p><b>Responsabilidad:</b> Cumplir con sus deberes y tareas dentro la organización de acuerdo a lo establecido.</p> <p><b>Compromiso:</b> Es uno de los valores fundamentales para que la organización y sus miembros estén comprometidos y tengan claro cuáles son sus objetivos a alcanzar.</p>	<p>Son aquellos valores que fomentan las relaciones humanas.</p> <p><b>Integridad:</b> La integridad es un estado de totalidad en la que actúas de acuerdo con un conjunto de valores o principios coherentes.</p> <p><b>Confianza:</b> La confianza es el pegamento que mantiene unida cada relación con los demás a largo plazo por lo que se suele decir que la confianza lo es todo.</p> <p><b>Generosidad:</b> Ayudar a otros sin esperar nada a cambio, compartir sus conocimientos y fomentar el trabajo en equipo.</p> <p><b>Autenticidad:</b> Ser auténtico ante los demás es una fórmula frenética para la construcción de relaciones.</p> <p><b>Entusiasmo:</b> Ser entusiasta y apasionado por su trabajo y todo lo demás que haces es un valor muy importante porque genera buena vibra, el entusiasmo es contagioso y facilita las relaciones personales y laborales.</p>

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones de los valores en una adecuada cultura organizacional elaborado de acuerdo al autor Armas (2018)



### 3.2.3. Comunicación

Según los autores Robbins & Judge (2009) mencionan que la comunicación es la transferencia y comprensión del significado. Las barreras para una comunicación efectiva incluyen el filtrado, emociones, sobrecarga de información, actitud defensiva, lengua y cultura por lo que los gerentes pueden superar estas barreras usando retroalimentación, simplificando lenguaje, escuchar activamente, constreñir las emociones, y observando pistas no verbales.

Fosic & Turkalj (2005) La comunicación en la organización representa un sistema complejo del flujo de información, órdenes, deseos y referencias hechas de dos parcialmente sistemas complementarios: red de comunicación formal e informal sin embargo ambos buscan llegar a una comunicación eficiente que permita:

- ✓ El establecimiento de objetivos de la empresa y su realización.
- ✓ El flujo de la información de manera eficiente.
- ✓ El desarrollo de planes para su realización, gestión de recursos humanos y de otro tipo en la forma más exitosa y manera apropiada.
- ✓ La elección, el progreso y la evaluación del desempeño de los miembros de la organización.
- ✓ La gestión, orientación, motivación y creación de un clima en el que la gente quiere contribuir.
- ✓ El control sobre la realización y el uso eficiente de la información.

#### 3.2.3.1. Proceso de la comunicación

Robbins et al. (2013) La comunicación puede ser pensada como un proceso o flujo. Se producen problemas de comunicación cuando las desviaciones o bloqueos interrumpen ese flujo. Antes de que pueda tener lugar la comunicación, se necesita un propósito, expresado como un mensaje a transmitir. Pasa entre una fuente que vendría



a ser el emisor y un receptor. El mensaje se codifica (se convierte en forma simbólica) y se pasa por medio de algún medio (canal) al receptor, quien vuelve a traducir (descodificar) el mensaje iniciado por el remitente.

### 3.2.3.2. Flujo de la comunicación en las organizaciones

Fosic & Turkalj (2005) El flujo comunicacional en la organización puede convertirse en muchas direcciones como en comunicación ascendente, comunicación descendente y comunicación lateral.

1. **Comunicación ascendente:** la que sube en la jerarquía oficial, desde el nivel más bajo hasta el más alto en la organización. La información va desde los subordinados a los superiores. Se utiliza principalmente para enviar información asociado al sistema de propuestas, opinión de los empleados, visión del trabajo, actitudes y problemas de los empleados.
2. **Comunicación descendente:** fluye desde los niveles superiores a los inferiores en la organización. Es característico por dar órdenes, ampliar ideas y conocimiento comunicacional. Toma mucho tiempo, pero es lo más común, el problema es la pérdida o negación de información en el camino a través de la cadena de dominio; muy a menudo hay malentendidos de las instrucciones, por lo tanto, se debe establecer una conexión hacia atrás para confirmar la transmisión de información correcta y completa.
3. **Comunicación lateral.** La comunicación horizontal aparece entre personas del mismo estatus dentro de un departamento o entre diferentes unidades de trabajo, mientras que la comunicación diagonal aparece entre personas de los diferentes estados que no están formalmente conectados en la comunicación organizacional.

### 3.2.3.3. Comunicación interna y externa

Borza & Reka (2012) Mantener una buena comunicación interna y externa es particularmente importante durante un clima de cambio organizacional. La comunicación efectiva en este momento ayudará al personal y a otras partes interesadas en comprender la misión, los valores, los objetivos, los desarrollos y los problemas de las instituciones.

**Tabla 2**

*Tipos de comunicación*

Comunicación interna	Comunicación externa
<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Garantizar que el personal y sus representantes participen regularmente para proporcionar información, recibir comentarios y actuar en consecuencia.</li><li>✓ Mejorar el compromiso de todo el personal y funcionarios con el desempeño de las instituciones.</li><li>✓ Mejorar el desempeño en las instituciones.</li><li>✓ Mayor flujo de información asegurando que esta sea consistente.</li><li>✓ Generar confianza y respeto a través de una comunicación transparente entre los miembros de la institución.</li><li>✓ Coordinar actividades; evaluar y recompensar al personal.</li><li>✓ Tener claro los objetivos de la organización</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Proporcionar a la audiencia información oportuna sobre asuntos de interés público.</li><li>✓ Informar con transparencia al público sobre factores financieros, económicos y ambientales que sea de interés social.</li><li>✓ Dar a conocer los logros alcanzados durante su periodo de gestión.</li><li>✓ Toda información que se brinde debe ser verdadera y honesta.</li><li>✓ Desarrollar canales de comunicación bidireccionales efectivos entre las instituciones y todas las partes interesadas.</li><li>✓ Construir y mantener la confianza entre las instituciones y el público.</li><li>✓ Comunicar del desarrollo de la gestión.</li></ul>

Nota. Esta tabla muestra las dimensiones y los tipos de comunicación que según los autores Borza & Reka (2012) es la comunicación interna y la comunicación externa.



### 3.2.4. Identidad organizacional

Robbins & Judge (2009) Definen la identidad organizacional como un dispositivo para facilitar la concepción y ejecución de la acción estratégica y como un conjunto de declaraciones que los miembros de la organización perciben como centrales, distintivas y duraderas para su organización.

Marjon (2006) La identidad organizacional es el núcleo central, distintivo y continuo de una organización compartida que puede mejorar la eficacia y el rendimiento de la organización. A nivel individual, la identidad organizacional influye en las premisas que subyacen elecciones de los empleados con respecto a cuestiones estratégicas, organizativas y operativas. Cuanto más fuerte es la identidad organizacional, mayor es la identificación que los empleados tienen con la organización y esto se da tomando en cuenta tres aspectos como el tiempo, el prestigio de la organización y congruencia de valores organizacionales y valores personales.

- ✓ **Tiempo:** El atractivo de la identidad organizacional varía con la antigüedad de un miembro (años en la organización). De acuerdo con esto, asumimos que los empleados quienes trabajan en la organización por más tiempo percibirán la identidad organizacional más fuerte.
- ✓ **Prestigio externo percibido.** El prestigio externo percibido representa lo que piensa un empleado y cómo ven los extraños a su organización e influye en la identificación de los empleados. Los empleados pueden sentirse orgullosos de trabajar en una organización con buen prestigio, ya que fortalece sus sentimientos de autoestima.
- ✓ **Congruencia de valores.** La congruencia de valores es el ajuste entre los valores organizacionales profesados y los valores considerados apropiados por los empleados, los altos niveles de ajuste con el clima organizacional han descubierto que las preferencias de las personas tienen un impacto positivo en

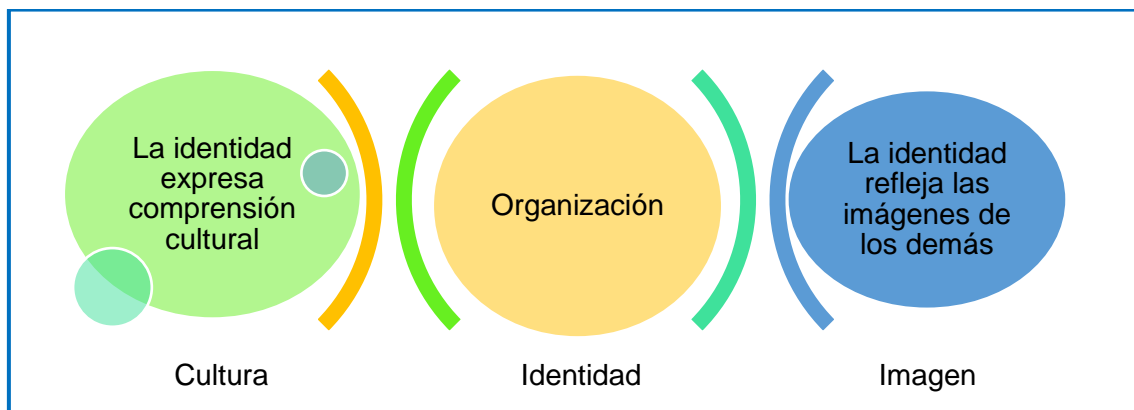
el individuo y la organización. Un buen ajuste se asocia con altos niveles de satisfacción, compromiso organizacional y cohesión.

### 3.2.4.1. Formación de la identidad cultural

Lin (2004) Argumentan que la interacción y la comparación con otras organizaciones son claves para la formación de la identidad organizacional. Similar a la identidad individual, la formación de la identidad organizacional es un proceso de comparaciones. Durante los procesos, los miembros comparan constantemente su propia organización con organizaciones con el objetivo de obtener información evaluativa de otras organizaciones que, a su vez, afectan la definición de los miembros y la identidad de su propia organización.

#### **Figura 2**

*Formación de la cultura organizacional*



Nota. Esta figura muestra el proceso de la formación de la cultura organizacional según el modelo de Hatch & Schultz's (2002)

### 3.2.5. Estabilidad

Kanfer & Ghen (2008) La estabilidad garantiza y genera seguridad en las interacciones de las organizaciones y sus miembros como a los clientes y usuarios de todo tipo generando una base sólida para todos los involucrados con la entidad.

Robbins & Judge (2009) La estabilidad supone tener muy claras, definidas y establecidas las políticas que dirigirán la empresa orientándola hacia el logro de los



objetivos, para mantener la estabilidad los líderes influyen en la cultura organizacional, asumen la responsabilidad de apoyar la cultura deseada, identificar los valores y principios que transmiten a los miembros de la organización, promover comportamientos establecidos por códigos de conducta, aplicar métodos de integración social y profesional, y de motivación mediante el uso de los principios de recompensa en función de los valores de la organización.

Lin (2004) La estabilidad, que es un distintivo de la concepción tradicional y las rutinas organizacionales se han considerado durante mucho tiempo centrales para comprender las organizaciones, cómo cumplen sus tareas y los resultados de su desempeño.

### **3.2.6. Motivación laboral**

Pérez (2002) Menciona que la motivación es la fuerza que impulsa a la persona a actuar hasta alcanzar las metas y objetivos. Cada persona tiene una escala de preferencias internas y busca la satisfacción de sus necesidades en las percepciones que recibe dentro del conjunto de interacciones posibles, es decir no a todas las personas le motiva lo mismo para actuar es por eso que el autor menciona tres tipos de motivación Intrínseca, Extrínseca y Trascendental.

Kanfer & Ghen (2008) La motivación laboral se define comúnmente como los procesos psicológicos que determina la dirección, intensidad y persistencia de la acción dentro de la corriente continua de experiencias que caracterizan a la persona en relación con su trabajo. La motivación laboral ha sido reconocida durante mucho tiempo como un determinante importante de los logros personales y organizacionales.

La motivación es un proceso psicológico que influye en el esfuerzo personal y los recursos que se asignan a acciones relacionadas con el trabajo, incluido la dirección, intensidad y persistencia de estas acciones. Más específicamente, teniendo en cuenta las siguientes características:



- ✓ La motivación varía dentro y entre individuos, y entre situaciones para el mismo individuo.
- ✓ La motivación no es directamente observable y debe inferirse de antecedentes y consecuencias de la persona y la situación.
- ✓ La motivación está determinada por la combinación de intereses individuales y características ambientales y representa un conjunto de procesos psicológicos que conectan e integran estas fuerzas.
- ✓ La motivación está sujeta a cambios en función de fuerzas internas a el individuo, así como externa al individuo, ya sea en el ambiente de trabajo o fuera de ese ambiente.

Christ (2001) La motivación puede describirse como la necesidad o el impulso que incita a una persona a una acción o comportamiento. El verbo motivar significa proporcionar razones para la acción. La motivación, entonces, proporciona una razón para ejercer algún tipo de esfuerzo. Esta motivación surge de las necesidades, deseos e impulsos individuales.

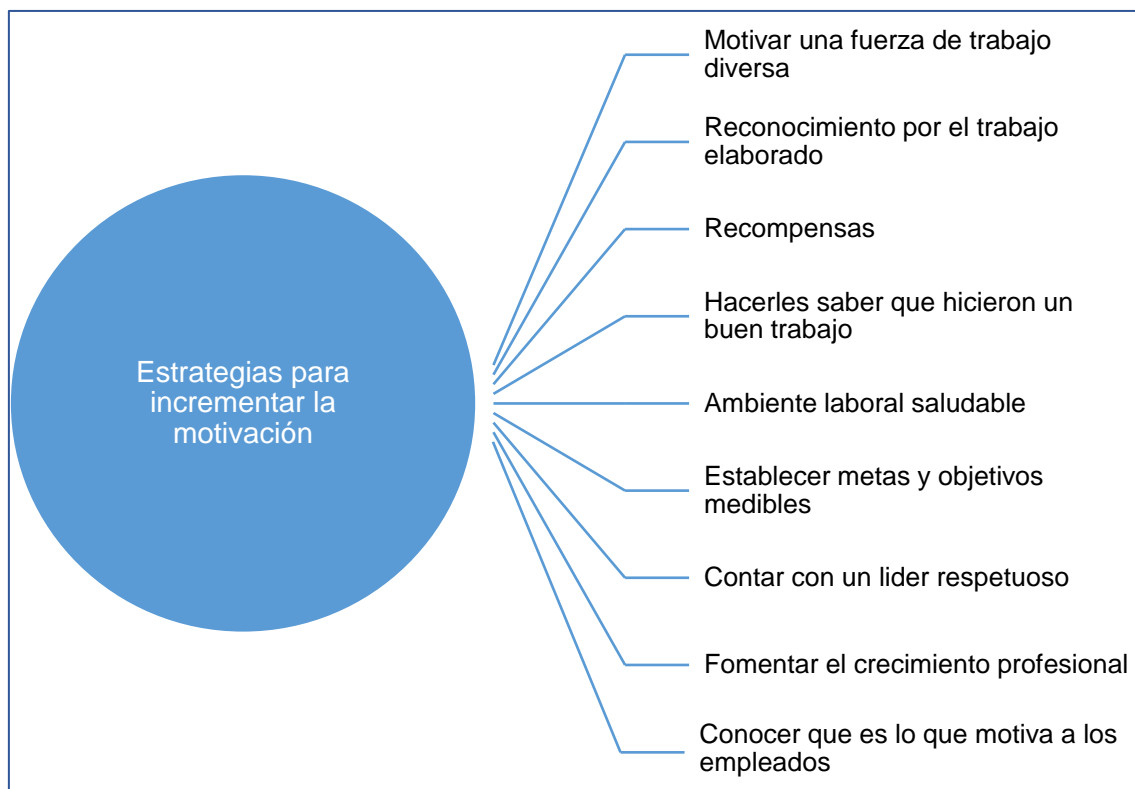
Seing (2016) La motivación revela que los empleados están motivados por una combinación de factores que incluyen, entre otros, los pensamientos, sentimientos y creencias de los empleados, además de la interacción de numerosos factores sociales en el lugar de trabajo. La presencia intrínseca de motivadores supera la falta de los extrínsecos, y los investigadores desacreditan en gran medida la eficacia de los motivadores extrínsecos. Si bien puede parecer que la motivación extrínseca no tiene tanto lugar en una organización como motivación intrínseca, la capacidad de lograr un equilibrio entre ambos resultados es sorprendentemente positivos para los trabajadores, individuos, equipo y nivel organizacional.

### **3.2.6.1. Estrategias para incrementar la motivación laboral**

Robbins et al. (2013) Motivar a los empleados nunca ha sido fácil. Los empleados llegan a las organizaciones con diferentes necesidades, personalidades, habilidades, capacidades, intereses y aptitudes. Tienen diferentes expectativas de sus empleadores y diferentes puntos de vista de lo que creen que tiene su empleador un derecho a esperar de ellos. Y varían ampliamente en lo que quieren de sus trabajos (p. 289)

### Figura 3

*Estrategias para incrementar la motivación en las organizaciones*



Nota. Esta figura muestra las diferentes estrategias para incrementar la motivación de los colaboradores en las organizaciones según Robbins et al. (2013)

#### 3.2.7. Motivación intrínseca

Pérez (2002) la motivación intrínseca no significa que una persona no busque recompensas. Eso solo significa que tales recompensas externas no son suficientes para mantener a una persona motivada. Un colaborador intrínsecamente motivado



desarrolla sus actividades de manera eficiente por sí mismo. La persona lo haría incluso si él o ella no fuera a ser pagado, obtener un premio u obtener una calificación por ello.

Christ (2001) La motivación intrínseca busca satisfacer las necesidades psicológicas como la autonomía, competencia y relación. Además, si esas tres necesidades psicológicas son cumplidos, por ejemplo, en el lugar de trabajo, esto conducirá a una mayor satisfacción, rendimiento mejorado y bienestar general (p. 26)

Seing (2016) La motivación intrínseca está implicada siempre que las personas se comporten por la satisfacción inherente al comportamiento mismo. Estas satisfacciones generalmente se refieren a los sentimientos positivos de ser efectivo como:

- ✓ Persistencia
- ✓ Creatividad
- ✓ Aprendizaje conceptual
- ✓ Bienestar
- ✓ Reconocimiento al merito
- ✓ Estabilidad

### **3.2.8. Motivación extrínseca**

Pérez (2002) Por otro lado menciona que la motivación extrínseca, refleja el deseo de hacer algo debido a recompensas externas como premios, dinero y elogios. Las personas que son extrínsecamente motivados pueden no disfrutar de ciertas actividades. Es posible que solo deseen participar en ciertas actividades porque desean recibir alguna recompensa externa.

Christ (2001) Los motivadores extrínsecos, como los incentivos, se han pensado durante mucho tiempo, tanto teórica y prácticamente, para afectar la motivación y el desempeño de los empleados. Los incentivos no son sólo pensados para mejorar la



motivación y el rendimiento, sino también para dar forma a la relación laboral, sencillamente, el pago ha sido visto como el medio para atraer, retener y motivar a los empleados principalmente debido a su casi universal atractivo y la facilidad, franqueza y certeza con la que se puede entregar (p. 24)

Seing (2016) La motivación extrínseca es impulsada por fuerzas que son externas a un individuo puede variar según cuán autónoma sea; un empleado puede realizar una tarea por temor a ser castigado o despedido, el empleado puede realizar una actividad porque esta actividad dará lugar a los siguientes beneficios de la motivación extrínseca que son:

- ✓ Sueldo fijo
- ✓ Bonos
- ✓ Ascensos
- ✓ Beneficios sociales
- ✓ Gratificaciones
- ✓ Aumento de salario

### **3.2.9. Motivación trascendental**

Pérez (2002) La motivación trascendental es el impulso que incentiva a las personas a actuar en beneficio de los demás, es decir este tipo de motivación busca satisfacer las necesidades de terceros.

Christ (2001) Menciona que la motivación trascendental tiene su base en las creencias, valores y principios que tenga la persona y los miembros de la organización. Debido que las personas motivadas trascendentalmente realizan acciones en favor o en beneficio de los demás, dejando a un lado en muchos casos el beneficio material y personal, implica que son importantes para él los diferenciales internos, tales como la



solidaridad, la amistad, el servicio, el amor, etc.; que en este caso son los factores que impulsan este tipo de motivación.

Kanfer & Ghen (2008) Afirman que la motivación trascendental es aquella que es incentivada con el propósito de ayudar a los demás o que terceros sean los beneficiados donde interviene actitudes como el compañerismo la solidaridad, empatía entre otros.

- ✓ Ayuda a los compañeros
- ✓ Desarrollo de los miembros del equipo
- ✓ Organización de actividades
- ✓ Actitud de servicio
- ✓ Generosidad
- ✓ Trabajo en equipo

### **3.3. Marco conceptual.**

#### **Cultura organizacional**

La cultura organizacional está conformada de características relativamente estable, la cual se desarrolla a lo largo de los años y echa raíces profundas en los valores con los cuales los empleados están comprometidos.

#### **Valores**

Los valores son una guía para las organizaciones conformada con un conjunto de acciones para actuar de forma adecuada ante los demás, estos se establecen de acuerdo con la cultura de cada organización.



## **Comunicación**

La comunicación en la organización representa un sistema complejo del flujo de información, órdenes, deseos y referencias hechas de dos sistemas parcialmente complementarios como la comunicación formal y la comunicación informal.

## **Identidad organizacional**

La identidad organizacional es el núcleo central, distintivo y continuo de una organización compartida que puede mejorar la eficacia y el rendimiento de la organización.

## **Estabilidad**

La estabilidad garantiza y genera seguridad en las interacciones de las organizaciones y sus miembros como a los clientes y usuarios de todo tipo, generando una base sólida para todos los involucrados con la entidad.

## **Motivación laboral**

La motivación es la energía que impulsa a los empleados a realizar una determinada acción. La motivación fortalecerá la voluntad de los empleados para trabajar y, a su vez, aumentará la eficacia y competencia de la organización.

## **Motivación intrínseca**

La motivación intrínseca está implicada siempre que las personas se comporten por la satisfacción inherente al comportamiento mismo. Estas satisfacciones generalmente se refieren a los sentimientos positivos de ser efectivo.

## **Motivación extrínseca**

La motivación extrínseca, refleja el deseo de hacer algo debido a recompensas externas como premios, dinero y elogios. Las personas que son extrínsecamente



motivados pueden no disfrutar de ciertas actividades. Es posible que solo deseen participar en ciertas actividades porque desean recibir alguna recompensa externa.

### **Motivación trascendental**

La motivación trascendental es el impulso que incentiva a las personas a actuar en beneficio de los demás, es decir este tipo de motivación busca satisfacer las necesidades de terceros.



## CAPÍTULO IV

### HIPÓTESIS

#### 4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023

#### 4.2. Hipótesis específicas.

- **HE1:** Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023
- **HE2:** Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023
- **HE3:** Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023
- **HE4:** Existe relación significativa entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



## 4.3. Variables.

Las variables a estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

### 4.3.1. Variable 1.

- Cultura organizacional

#### **Dimensiones**

- Valores
- Comunicación
- Identidad organizacional
- Estabilidad

### 4.3.2. Variable 2.

- Motivación laboral

#### **Dimensiones**

- Motivación intrínseca
- Motivación extrínseca
- Motivación trascendental



4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 3

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Cultura organizacional Según Robbins & Jugde (2009)	▪ Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puntualidad</li> <li>▪ Honradez</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Respeto mutuo</li> </ul>	Muy malo
	▪ Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Transmisión de información</li> <li>▪ Archivo de actividades</li> <li>▪ Apoyo entre trabajadores</li> </ul>	Malo Regular Bueno
V.2 Motivación laboral Según Pérez, J. (2002)	▪ Identidad organizacional	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Participación voluntaria</li> <li>▪ Identificación de metas institucionales</li> </ul>	Muy bueno
	▪ Estabilidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividades organizacionales</li> <li>▪ Mantener status</li> <li>▪ Seguridad</li> </ul>	
	○ Motivación intrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Necesidades satisfechas</li> <li>○ Oportunidad de desarrollo</li> <li>○ Nivel de reconocimiento</li> </ul>	Muy malo Malo
	○ Motivación extrínseca	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Políticas de la organización</li> <li>○ Condiciones laborales</li> <li>○ Relaciones interpersonales</li> </ul>	Regular Bueno
	○ Motivación trascendental	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Implicaciones con la misión de la organización</li> <li>○ Espíritu de servicio</li> <li>○ Autorrealización</li> <li>○ Satisfacción</li> </ul>	Muy bueno

Nota: esta tabla muestra la operacionalización de las variables de investigación cultura organizacional: Según Robbins & Jugde (2009) & Motivación laboral según Pérez, J. (2002)



## CAPITULO V

### PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN.

#### 5.1. Enfoque de la Investigación

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, (Hernández et al., 2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4).

Dicho de otra manera, las escalas recolectaran datos cuantitativos la misma que incluye estadística inferencial.

#### 5.2. Método de la Investigación

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación.



### 5.3. Tipo de Investigación

Según su tipo de investigación es básica aplicada, conforme a Valderrama (2013) , señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

Conviene subrayar, que se centra en la suma de referencia teorizador para fomentar conocimiento.

### 5.4. Nivel de Investigación

El presente análisis es de nivel correlacional, dado que propone la búsqueda determinada de pertenencia y particularidades significativos de cualquier fenómeno que se examinara (Hernández et al., 2014, p.92).

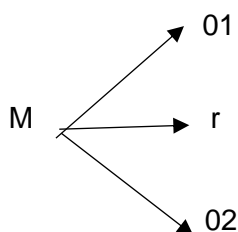
Es decir, es la reunión de sucesiones que posibilita a detallar características de la localidad, la población del sector y la política constituyendo la correlación entre las variables de dicha examinación.

Por otro lado, es correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población, Hernández et al. (2014) (P.93).

Es decir que se seleccionan a dos variables, teniendo la finalidad de calcular el nivel de asociación que existe entre ellas en la localidad.

### 5.5. Diseño de Investigación

Para el desarrollo de la investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor Pino (2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

### 5.6. Población y muestra.

#### 5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está conformada por 106 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acora.

**Tabla 4**

*Población de estudio del trabajo de investigación*

ÓRGANOS DE LA MUNICIPALIDAD	POBLACIÓN
SECRETARIA	1
ASISTENTE ALCALDIA	1
PROCURADOR	1
DEFENSA CIVIL	1
ASISTENTE DEFENSA CIVIL	1
SECRETARIA GENERAL	1
ASISTENTE SECRETARIA GENERAL	1
IMAGEN INSTITUCIONAL	1
ASISTENTE DE IMAGEN INSTTUCIONAL	3



TRAMITE DOCUMENTARIO	1
TEC. REGISTRO CIVIL	1
ASISTENTE REGISTRO CIVIL	2
ARCHIVO	1
GERENTE MUNICIPAL	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
ASISTENTE LEGAL	1
PERSONAL DE APOYO	1
JEFE ASESORIA LEGAL	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
JEFE DE OPPI	1
ASISTENTE DE OPPI	1
OPMI	1
SOPORTE INFORMATICO	1
ASISTENTE SOPORTE TECNICO	1
U. ADM. TRIBUTARIA Y RENTAS	1
ASISTENTE ADM. TRIBUTARIA Y RENTAS	1
OPERADOR RESPONSABLE SCI	1
ADMINISTRADOR GENERAL	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2
JEFE DE ABASTECIMIENTO	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO I	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO II	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO III	1
COTIZADORA	1
ALMACEN CENTRAL	1
ASISTENTE ALMACEN CENTRAL	1
JEFE DE CONTABILIDAD	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2
RESPONSABLE DE TESORERIA	1
ASISTENTE TESORERIA	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
JEFE DE RR.HH.	1
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
JEFE DE UNIDAD DE PATRIMONIO	1
JEFE DE SUPER. Y LIQUIDACION DE PROYECTO	1
ESPECIALISTA EN LIQUIDACION TECNICA	1
RESPONSABLE DE UNIDAD FORMULADORA	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
SUB GERENTE DE INFRA. Y D. URBANO	1
COORDINADOR ADMINISTRACION DE PROYECTO	1
CATASTRO	1
ASISTENTE DE CATASTRO	1



U. DE MANT. DE INFRAESTRUCTURA PUBLICA	1
ASISTENTE MANTENIMIENTO VIAS	1
COORDINADOR TECNICO DE PROYECTO	1
ASISTENTE DE PRACTICAS	1
ASISTENTE INFRAESTRUCTURA	2
SUB GERENTE DESARROLLO ECONOMICO	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	1
POLICIA MUNICIPAL	1
TECNICO DE CAMPO	3
COORDINADORA ARTESANIA	1
ARTESANIA	2
JEFE DE MERCADO Y COMERCIALIZACION	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE MERCADO	1
APOYO ADM. MERCADO	1
SUB GERENTE DE GESTION AMBIENTAL	1
ASISTENTE S.G.G.A.	1
U. SERVICIO PUBLICO Y GESTION AMBIENTAL	1
ASISTENTE DE MEDIO AMBIENTE	1
RESPONSABLE ATM	1
ASISTENTE ATM	1
SUB GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL Y S.	1
ASISTENTE DE SUB GERENCIA DE D.S.Y.S.P.	2
JEFE DE ULE	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO ULE	2
EMPADRONADOR ULE	7
UNIDAD DE CULTURA Y DEPORTE	1
BIBLIOTECA MUNICIPAL	1
UNIDAD DE TRANSPORTES	1
INSPECTOR DE TRANSITO	1
RESPONSABLE PVL	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO DE PVL	1
RESPONSABLE DEMUNA	1
ASISTENTE DEMUNA	1
RESPONSABLE OMAPED	1
RESPONSABLE META 0004	1
<b>TOTAL</b>	<b>106</b>

Nota. Esta tabla muestra la población de estudio que se tomara en cuenta en el proceso del trabajo de investigación otorgado por la Municipalidad Distrital de Acora.



## 5.6.2. Muestra.

Bernal (2010) da a conocer que la muestra está conformada por un conjunto de individuos representativos que forma parte de la población y que tienen también información representativa.

Por lo cual la muestra estará conformada por 84 colaboradores de la Municipalidad Distrital de Acora.

El tamaño de la muestra fue obtenido mediante la aplicación de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * z^2 * p * q}{e^2(N - 1) + z^2(p * q)}$$

n = Tamaño de muestra

N = Población

Z<sup>2</sup> = Nivel de Confianza 95% = 1.96

p = Proporción de acertar 50% = 0.50%

q = (1-p) proporción de no acertar 50% = 0.50%

e<sup>2</sup> = Error de muestreo 5% = 0.05%

$$\frac{106 * 1.96^2 * 0.50 * 0.50}{0.05^2(106 - 1) + 1.96^2(0.50 * 0.50)} = 84$$

## 5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

### 5.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se realizó la técnica de la encuesta.



## 5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

## 5.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de escala de Likert.

## 5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

### 5.8.1. Confiabilidad.

Se aplicó con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

*Tabla 5 Alfa de Cronbach*

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,882	22

### 5.8.2. Validez de Instrumento.

Fue sometida a Juicio de tres expertos para su respectiva validación. Los que, de acuerdo con la hoja de validación, aprobarán o denegarán el instrumento a aplicar.

## 5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación titulada "CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023" Se realizará el trabajo de campo en los días 10 y 15 de junio, y

consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

### 5.10. Contrastación de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis se desarrollará con la estadística Tau-b de Kendall.

#### Contrastación de hipótesis 1

##### Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

##### Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

##### Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

#### Tabla 6

*La cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,547	,064	8,397	,000
N de casos válidos		84			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.



## Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-c de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor  $\alpha = 0.05$  planteado lo cual indica que existe relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

## Contrastación de hipótesis 2

### Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

Ha: Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

### Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

### Tabla 7

*Los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,452	,076	5,746	,000
N de casos válidos		84			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.



## Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-c de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor  $\alpha = 0.05$  planteado lo cual indica que existe relación entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

## Contrastación de hipótesis 3

### Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

### Nivel de significancia

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

**Tabla 8**

*La comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,390	,078	4,879	,000
N de casos válidos		84			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.



## **Interpretación y decisión**

Según el estadístico de la prueba de Tau-c de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor  $\alpha = 0.05$  planteado lo cual indica que existe relación entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

## **Contrastación de hipótesis 4**

### **Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

### **Nivel de significancia**

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

### **Estadística de prueba**

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

**Tabla 9**

*La identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

<b>Medidas simétricas</b>					
		Valor	Error estándar asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,411	,075	5,183	,000
N de casos válidos		84			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

**Interpretación y decisión**

Según el estadístico de la prueba de Tau-c de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor  $\alpha = 0.05$  planteado lo cual indica que existe relación entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

**Contrastación de hipótesis 5****Planteamiento de hipótesis**

Ho: No existe relación significativa entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.

**Nivel de significancia**

Alfa = 5%,  $\alpha = 0.05$

**Estadística de prueba**

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

**Tabla 10**



## *La estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

### Medidas simétricas

	Valor	Error estándar		Significación aproximada
		asintótico <sup>a</sup>	T aproximada <sup>b</sup>	
Ordinal por ordinal Tau-b de Kendall	,443	,076	5,651	,000
N de casos válidos	84			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

### Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-c de Kendall, se obtiene el valor = 0,042 que es menor  $\alpha = 0.05$  planteado lo cual indica que existe relación entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



## CAPÍTULO VI

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 6.1. Presentación de resultados

**Tabla 11**

*Niveles de Correlación*

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación

(Hernández et al., 2014, p. 305)



**Prueba de normalidad**

**Tabla 12**

*Prueba de Kolmogorov – Smirnov entre la cultura organizacional y la motivación laboral.*

<b>Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra</b>			
		Cultura organizacional	Motivación laboral
N		84	84
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	36,9881	29,0000
	Desv. Desviación	5,91403	4,97221
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,139	,115
	Positivo	,091	,049
	Negativo	-,139	-,115
Estadístico de prueba		,139	,115
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,008 <sup>c</sup>

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

Nota: La tabla muestra la prueba de Kolmogórov-Smirnov para la muestra de una población.

**INTERPRETACIÓN**

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Kolmogorov – Smirnov, las dos variables tienen P- valor menor  $\alpha = 0,05$  por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



## RESULTADOS

### Objetivo general

**Tabla 13**

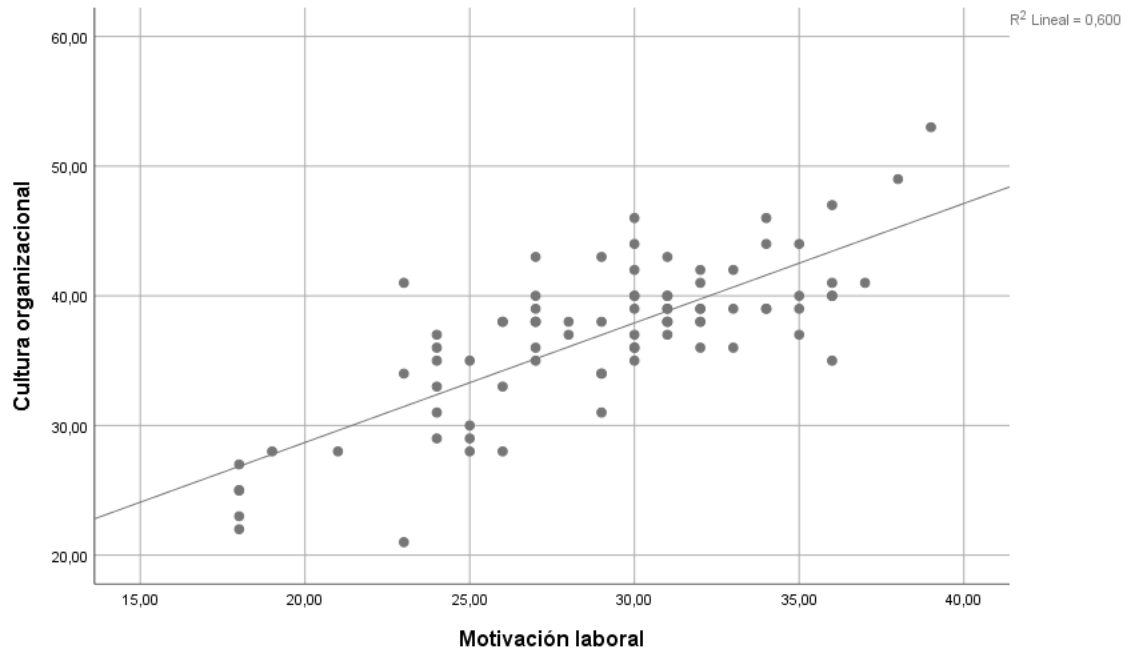
*Correlación Rho de Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

			<b>Correlaciones</b>	
			Cultura organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Cultura organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0.693**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.693**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	84	84

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

**Figura 4**

*Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*



## INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.693 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



**Objetivo específico 1**

**Tabla 14**

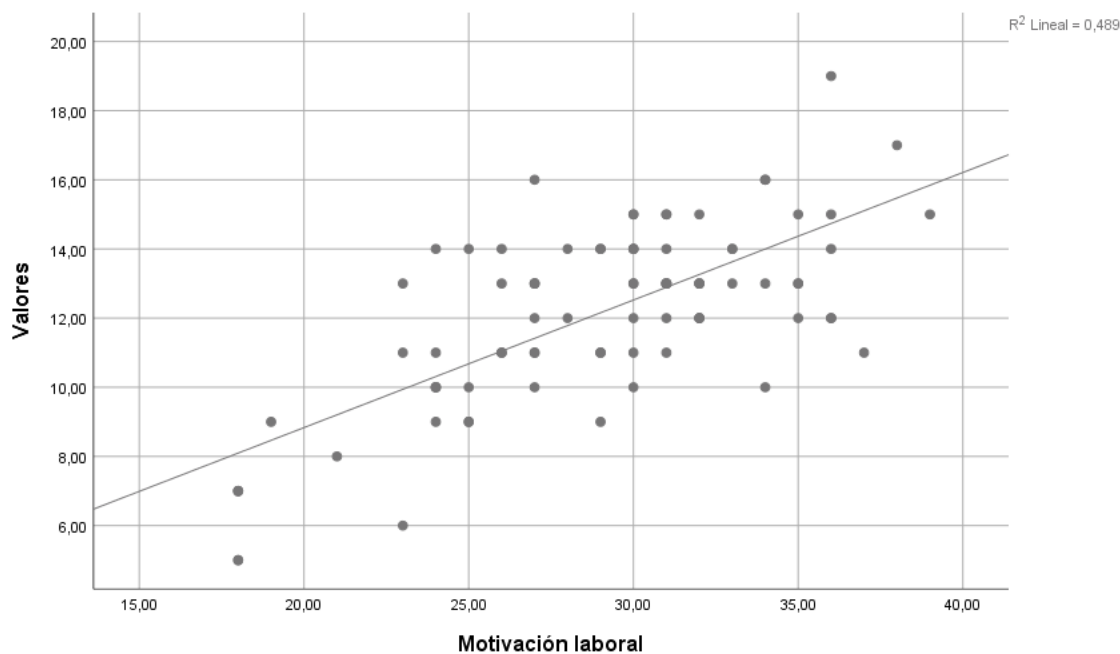
*Correlación Rho de Spearman entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

<b>Correlaciones</b>				
			Valores	Motivación laboral
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	0.578**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	84	84
Motivación laboral	Motivación laboral	Coefficiente de correlación	0.578**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	84	84

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

**Figura 5**

*Relación entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*



## INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.578 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



## Objetivo específico 2

**Tabla 15**

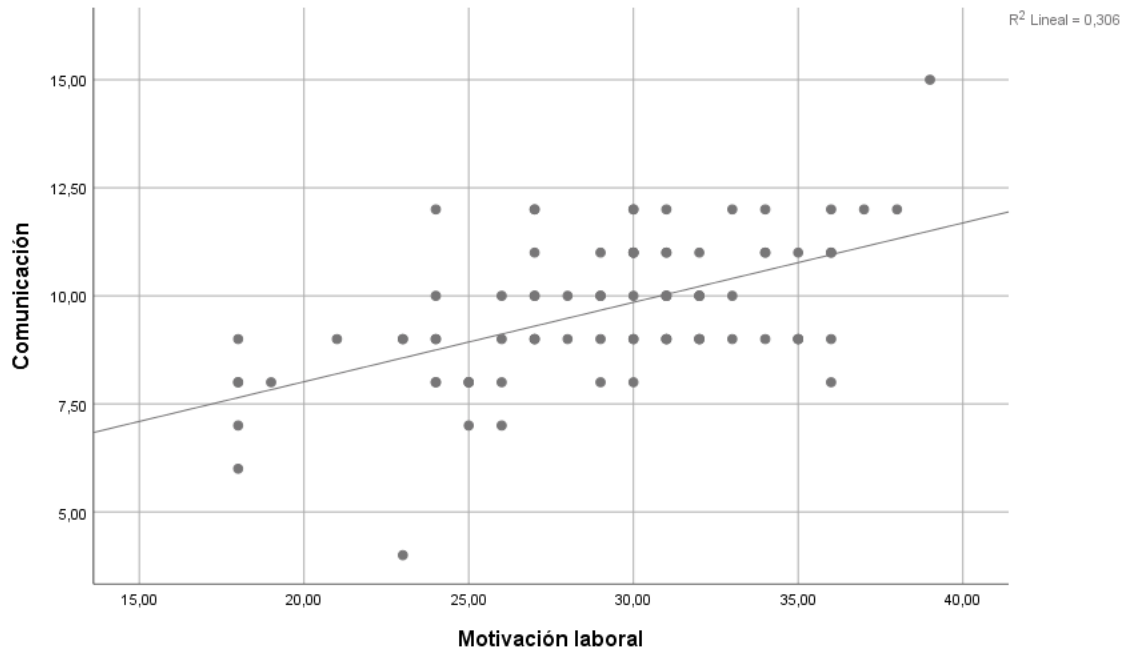
*Correlación Rho de Spearman entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

		Correlaciones		
			Comunicación	Motivación laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coeficiente de correlación	1,000	0.503**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.503**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	84	84

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

**Figura 6**

*Relación entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*



## INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.503 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



**Objetivo específico 3**

**Tabla 16**

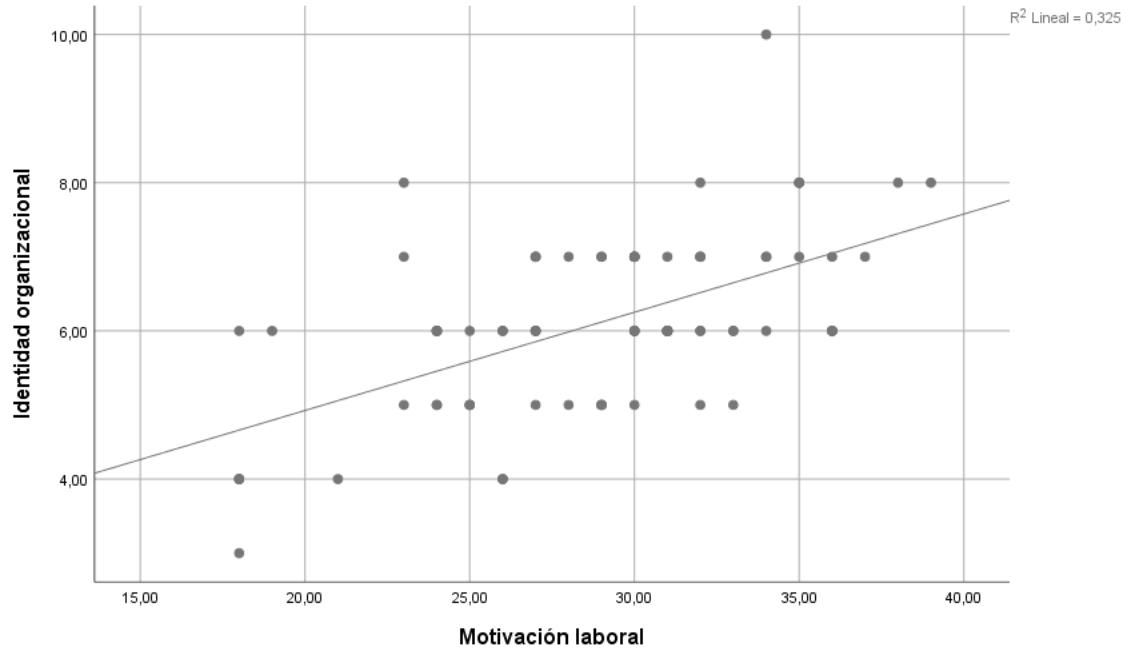
*Correlación Rho de Spearman entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023*

			<b>Correlaciones</b>	
			Identidad organizacional	Motivación laboral
Rho de Spearman	Identidad organizacional	Coeficiente de correlación	1,000	0.510**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,0510**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	84	84

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

**Figura 7**

*Relación entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*



## INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.510 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



## Objetivo específico 4

**Tabla 17**

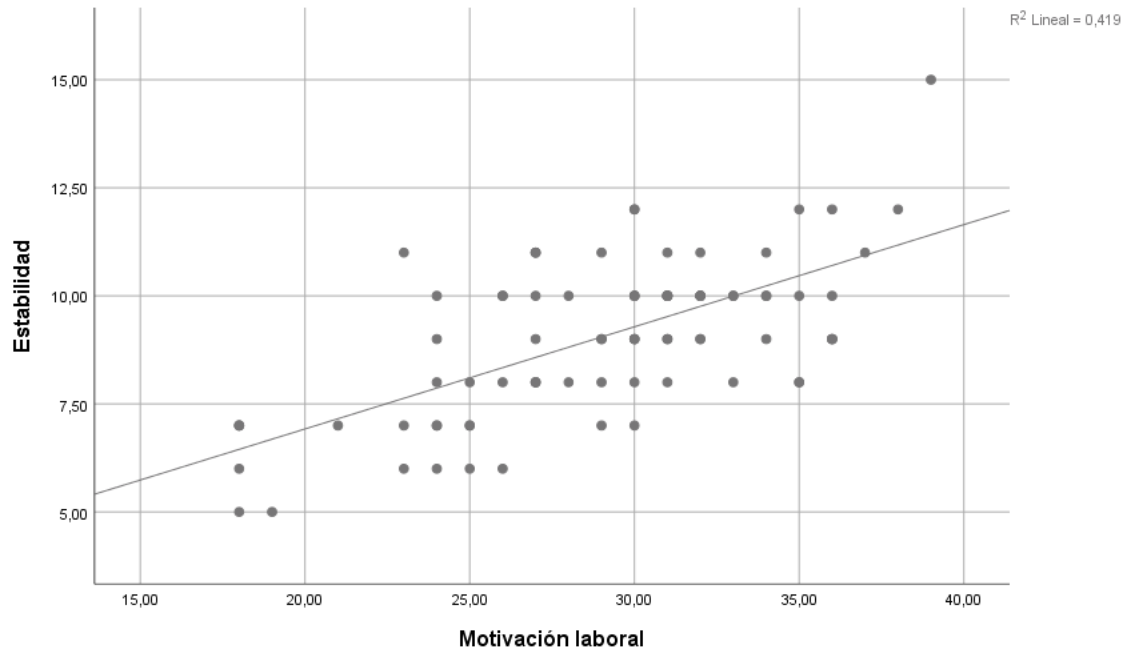
*Correlación Rho de Spearman entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*

		<b>Correlaciones</b>		
			Estabilidad	Motivación laboral
Rho de Spearman	Estabilidad	Coeficiente de correlación	1,000	0.566**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	84	84
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	0.566**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	84	84

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

**Figura 8**

*Relación entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.*



## INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.566 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023.



## 6.2 Discusión de resultados

El estudio de investigación titulado, Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, fue realizado observando un problema real que aquejan las instituciones públicas del estado, y que se debe de tomar en cuenta con mayor cautela estas estrategias prerrogativas hacia el logro de los objetivos.

En esta investigación nos respaldamos con autores que investigaron con anterioridad acerca de este tema conllevada que es de vital importancia para las organizaciones públicas.

Rodríguez (2018) concluye en su investigación de que existe una relación significativa entre la cultura organizativa y la motivación en el lugar de trabajo, y que estas dos variables de investigación desempeñan un papel esencial tanto para las organizaciones y los individuos que las componen para lograr objetivos en común (Sánchez, 2017) concluye que estas dos estrategias, la cultura organizativa tiene un impacto positivo y sustancial en la motivación de los empleados mediante el cual se debe lograra objetivos trascendentales.

Jurado (2023) En última instancia, los resultados del estudio muestran que la cultura organizativa y la motivación son determinantes significativos, lo que pone de relieve la importancia de la cultura organizativa en toda organización.

Chapoñan (2022) concluye y recomienda que la institución realice más estudios para promover el sano desarrollo de la cultura organizacional con el fin de fortalecer y mejorar el desempeño laboral de sus empleados, ya que existe relación entre las dos variables de estudio realizado. (Iñausi & Huamán, 2018) concluye en su estudio de investigación que existe una relación significativa entre las variables cultura organizacional y desempeño laboral lo cual deben de seguir fortaleciendo.

Loayza (2018) el autor concluye que la cultura organizativa y la satisfacción laboral son factores moderadamente relacionados, por lo que la entidad debería mejorar



sus estrategias en materia de cultura organizativa para aumentar la satisfacción de los trabajadores. (Yanarico, 2022) en definitiva, el autor concluye que existe una correlación positiva entre las variables motivacionales y el clima institucional, lo que demuestra la importancia de las variables motivacionales en las organizaciones para la consecución de sus objetivos.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** La relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, es una correlación positiva media con valor Rho de +0.693 con p-valor de 0.000 el que es menor al alfa planteado de 0.05, de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall lo que nos indica que la investigación es significativa.

**SEGUNDA:** Existe relación entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, la cual es una correlación positiva con valor Rho de +0.578 con p-valor de 0.000 el que es menor al Alfa planteado de 0.05, según la estadística de Tau-b de Kendall lo que indica que la investigación es significativa.

**TERCERA:** Existe una relación entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, la cual es una correlación positiva media con valor Rho de +0.503 con p-valor de 0.000 el que es menor al Alfa planteado de 0.05, de acuerdo a la estadística de Tau-b de Kendall lo que indica que la investigación es significativa.

**CUARTA:** Existe una relación entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, lo cual es una correlación positiva media con valor Rho de +0.510 con p-valor de 0.000 el que es menor al Alfa planteado de 0.05, asumiendo de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall lo que indica que la investigación es significativa.

**QUINTA:** Existe una relación entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023, lo cual es una asociación positiva media con valor Rho de +0.566 con p-valor de 0.000 el que es menor al Alfa planteado de 0.05, segundo la estadística Tau-b de Kendall lo que indica que la investigación es significativa.



## RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** De acuerdo a los resultados de la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral se recomienda a la Municipalidad Distrital de Acora de manera inmediata desde el órgano máximo dar iniciativa en sus colaboradores en generar una cultura organizacional eficiente para lograr una motivación laboral sostenible y que perdure en el tiempo para el logro de los objetivos trazados como comuna local y generar confianza en la población.

**SEGUNDA:** Según los resultados de la relación entre los valores y la motivación laboral se recomienda a la Municipalidad Distrital de Acora que debe de implementar de manera urgente los valores en cada trabajador que lo conforman en sus distintas áreas ya que esto coadyuba al buen desarrollo de la comuna con valores éticos mediante ella la motivación laboral genere mayores éxitos en el desarrollo como municipalidad.

**TERCERA:** Asumiendo los resultados de la relación entre la comunicación y la motivación laboral se recomienda a la Municipalidad Distrital de Acora dar mayor énfasis en mejorar la comunicación ya que es una de las estrategias que conllevan al éxito cuando existe una comunicación efectiva en todas sus áreas, mediante ella lograr diferentes objetivos planteados como comuna local que también les permita tener un dialogo exitoso con la población.

**CUARTA:** Contando ya con los resultados de la relación entre la identidad organizacional y la motivación laboral la Municipalidad Distrital de Acora debe de fomentar en todos sus trabajadores la identidad organizacional para lograr de manera eficiente resultados óptimos mediante la



identificación institucional que conlleve al éxito de la municipalidad y al servicio y desarrollo eficaz hacia la población.

**QUINTA:** Teniendo ya los resultados de la relación entre la estabilidad y la motivación laboral la Municipalidad Distrital de Acora debe de implementar de manera inmediata una estabilidad en todos sus órganos ya que depende de esto el logro y desarrollo de la población de acora y mediante esta estrategia lograr diferentes objetivos trazados como ente municipal.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Agata. (2015). Principles and Approaches in Ethics Assessment Institutional Integrity.

*Satori*, Vol. 7. <https://satoriproject.eu/media/1.e-Institutional-Integrity.pdf>

Alvesson. (2002). *Understanding Organizational Culture* (1ra. Ed.). SAGE Publications

Ltd. . [http://www.untag-smd.ac.id/files/perpustakaan\\_digital\\_2/organizational\\_culture\\_understanding\\_organizational\\_culture.pdf](http://www.untag-smd.ac.id/files/perpustakaan_digital_2/organizational_culture_understanding_organizational_culture.pdf)

Armas, L. (2018). *Ética general y profesional* (2da. Ed.). Editorial Mar y Trinchera.

[https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/Ética-general-y-profesional-DIGITAL\\_0.pdf](https://etica.uazuay.edu.ec/sites/etica.uazuay.edu.ec/files/public/Ética-general-y-profesional-DIGITAL_0.pdf)

Armas, Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del Talento Humano y Nuevos*

*Escenarios Laborales* (1ra. Ed.). Universidad - Ecotec.

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía,*

*humanidades y ciencias sociales* (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Borza, & Reka, K. (2012). Internal and external communication within cultural

organizations. *Management & Marketing*, Vol. 7.

<http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/287.pdf>

Chapoñan. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de UGEL Lambayeque* [Tesis Licenciatura-Universidad César Vallejo].

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapoñan\\_R EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/93552/Chapoñan_R EY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



- Chiavenato. (2009). *Administración de recursos humanos El capital humano de las organizaciones* (9na. Ed.). McGraw-Hill Educación.  
[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Christ. (2001). *Work Motivation -Studies of its Determinants and Outcomes* (1ra. Ed.). Elanders Gotab, Stockholm. <https://ex.hhs.se/dissertations/221663-fulltext01.pdf>
- Cotera. (2021). *Cultura organizacional y motivación laboral en el personal de una institución pública de Lima* (1ra. Ed.). Grupo Compás.  
[http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/612/1/La\\_Cotera.pdf](http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/612/1/La_Cotera.pdf)
- Fosic, & Turkalj, Z. (2005). Organizational communication as an important factor of organizational behaviour. *Interdisciplinary Management Research, Vol. 03*.  
<http://www.efos.unios.hr/repec/osi/journ/PDF/InterdisciplinaryManagementResearchV/IMR5a03.pdf>
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).  
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Iñausi, & Huamán, A. (2018). *Cultura organizacional y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, Ayacucho* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27512/huaman\\_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27512/huaman_ra.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Jurado. (2023). *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima* [Tesis Maestría-Universidad César Vallejo].



[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32599/Jurado\\_QE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/32599/Jurado_QE-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y)

Kanfer, & Ghen, G. (2008). *Work Motivation Past, Present, and Future* (1ra. Ed.).

Routledge is an imprint of Taylor & Francis Group, an Informa business.

[https://static1.squarespace.com/static/5e7ffb5e01b2e061b5477998/t/5f5a92eb7c27ef4d6d6697f3/1599771385560/Kossek,+E.+&+Misra,+K.+\(2008\).+Nonwork+influences+on+work+motivation.+SIOP+Frontiers,+Taylor+&+Francis+LEA+Press,+New+York,+NY.+471-500..pdf](https://static1.squarespace.com/static/5e7ffb5e01b2e061b5477998/t/5f5a92eb7c27ef4d6d6697f3/1599771385560/Kossek,+E.+&+Misra,+K.+(2008).+Nonwork+influences+on+work+motivation.+SIOP+Frontiers,+Taylor+&+Francis+LEA+Press,+New+York,+NY.+471-500..pdf)

Lin. (2004). Organizational Identity and Its Implication on Organization Development.

*University of Minnesota, Vol. 1.* <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED492427.pdf>

Loayza. (2018). *Cultura organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Puno* [Tesis Licenciatura-

Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez].

[http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1643/T036\\_42640295.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/1643/T036_42640295.pdf?sequence=3&isAllowed=y)

Marjon. (2006). Relations between organizational identity, identification and organizational objectives. *Mercurius Marketing, Vol.57.*

[https://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie\\_Witting.pdf](https://essay.utwente.nl/55524/1/Scriptie_Witting.pdf)

Martínez, Murillo, H., & Arciniega, M. (2018). *Filosofía, ética, valores, moral e identidad* (1ra. Ed.). Universidad Pedagógica de Durango Mexico.

<https://redie.mx/librosyrevistas/libros/eticayvalores.pdf>

Pérez. (2002). *Liderazgo, ética en la dirección de empresas, la nueva empresa del siglo XXI* (3ra. Ed.). Deusto S.A.



<https://www.manoloalcazar.com/uploads/2021/12/japl-libro-liderazgo-y-etica-en-la-direccion-de-empresas.pdf>

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Robbins, Decenzo, D., & Coulter, M. (2013). *Fundamentals of Management Essential Concepts and Applications* (8th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall.  
[http://www.mim.ac.mw/books/Fundamentals of Management.pdf](http://www.mim.ac.mw/books/Fundamentals%20of%20Management.pdf)

Robbins, & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional* (13a. Ed.). Pearson Educacion.  
[https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBBINS comportamiento-organizacional-13a-ed-\\_nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBBINS_comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf)

Rodriguez. (2018). *La cultura organizacional y el clima laboral como factores determinantes en la motivacion empleado* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional Autónoma de Mexico]. [https://repositorio.unam.mx/contenidos/la-cultura-organizacional-y-el-clima-laboral-como-factores-determinantes-en-la-motivacion-empleado-388582?c=O3YAx3&d=false&q=\\*&i=1&v=1&t=search\\_1&as=0](https://repositorio.unam.mx/contenidos/la-cultura-organizacional-y-el-clima-laboral-como-factores-determinantes-en-la-motivacion-empleado-388582?c=O3YAx3&d=false&q=*&i=1&v=1&t=search_1&as=0)

Sánchez. (2017). *Cultura organizacional y su relación con la motivación laboral en empleados de Instituciones de Educación Superior del sur de Sonora* [Tesis Maestría-Universidad Tecnológico de Sonora Mexico].  
[https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/Tesis Nélida.pdf](https://www.itson.mx/oferta/mgo/Documents/Tesis%20N%C3%A9lida.pdf)

Schein. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4ta. Ed.). Jossey-Bass A Wiley Imprint.



[https://ia800809.us.archive.org/14/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar\\_H\\_Schein\\_Organizational\\_culture\\_and\\_leadership.pdf](https://ia800809.us.archive.org/14/items/EdgarHScheinOrganizationalCultureAndLeadership/Edgar_H_Schein_Organizational_culture_and_leadership.pdf)

Seing. (2016). The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivators on Employee Engagement in Information Organizations. *Association for Library and Information Science Education*, Vol. 57. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1096700.pdf>

Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México.  
<https://sistemadeinvestigacion.iberomex.mx/es/publications/población-y-muestra-sólo-visión-proyectables%0D>

Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres*. (2da. Ed.).  
[https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-\\_aristides-vara.pdf](https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf)

Yanarico. (2022). *Técnica de motivación y clima institucional de la Institución Educativa Primaria N° 72389 Pública de Jacha Jaa de la Provincia de Moho* [Tesis Licenciatura-Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez].  
[http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7764/T036\\_02447099\\_M\\_.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uancv.edu.pe/bitstream/handle/UANCV/7764/T036_02447099_M_.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



# ANEXOS



**Enfoque:** Cuantitativo **Método:** Deductivo **Tipo:** Básico Aplicativo **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal **Población:** 106 **Muestra:** 84

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b> ¿Cuál es la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?</p> <p><b><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u></b> ¿Cuál es la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?</p>	<p><b><u>HIPÓTESIS GENERAL</u></b> Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p> <p><b><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</u></b> Existe relación significativa entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p>	<p><b><u>OBJETIVOS GENERAL</u></b> Establecer la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p> <p><b><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u></b> Fundamentar la relación que existe entre los valores y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la comunicación y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p> <p>Fundamentar la relación que existe entre la identidad organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p>	<p><b>V.1</b> <b>Cultura organizacional</b> Según Robbins &amp; Jugde (2009)</p> <p><b>V.2</b> <b>Motivación laboral</b> Según Pérez, J. (2002)</p>	<p>Valores</p> <p>Comunicación</p> <p>Identidad organizacional</p> <p>Estabilidad</p> <p>Motivación intrínseca</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Puntualidad</li> <li>▪ Honradez</li> <li>▪ Responsabilidad</li> <li>▪ Respeto mutuo</li> <li>▪ Transmisión de información</li> <li>▪ Archivo de actividades</li> <li>▪ Apoyo entre trabajadores</li> <li>▪ Participación voluntaria</li> <li>▪ Identificación de metas institucionales</li> <li>▪ Actividades organizacionales</li> <li>▪ Mantener status</li> <li>▪ Seguridad</li> <li>○ Necesidades satisfechas</li> <li>○ Oportunidad de desarrollo</li> <li>○ Nivel de reconocimiento</li> <li>○ Políticas de la organización</li> <li>○ Condiciones laborales</li> </ul>



# TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN  
\*OFICINA DE INVESTIGACIÓN\*

<p>¿Cuál es la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p>	<p>Fundamentar la relación que existe entre la estabilidad y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023</p>		<p>Motivación extrínseca</p> <p>Motivación trascendental</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Seguridad</li> <li>○ Relaciones interpersonales</li> <li>○ Implicaciones con la misión de la organización</li> <li>○ Espíritu de servicio</li> <li>○ Autorrealización</li> <li>○ Satisfacción</li> </ul>
--	---	--	--	--	---



### MATRIZ DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	D1_V1
1	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	11,00
2	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	1,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	11,00
3	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	14,00
4	2,00	4,00	5,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	14,00
5	2,00	5,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	1,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	1,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	2,00	14,00
6	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	12,00
7	2,00	5,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	1,00	2,00	4,00	1,00	3,00	2,00	2,00	14,00
8	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	16,00
9	4,00	5,00	4,00	2,00	5,00	5,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	5,00	3,00	5,00	4,00	4,00	2,00	5,00	5,00	4,00	3,00	4,00	15,00
10	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	13,00
11	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	5,00	3,00	3,00	4,00	1,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	13,00
12	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	1,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	13,00
13	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	5,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	12,00
14	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	12,00
15	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	3,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	9,00
16	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	13,00
17	3,00	4,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	13,00
18	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	10,00
19	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	3,00	15,00
20	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	7,00
21	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	2,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	13,00
22	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	14,00
23	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	15,00
24	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	16,00
25	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	12,00
26	1,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	7,00
27	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	15,00
28	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	15,00
29	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	4,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	14,00
30	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	11,00
31	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	11,00
32	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	3,00	15,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
2	P2	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
3	P3	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
4	P4	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
5	P5	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
6	P6	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
7	P7	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
8	P8	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
9	P9	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
10	P10	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
11	P11	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
12	P12	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
13	P13	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
14	P14	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
15	P15	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
16	P16	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
17	P17	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
18	P18	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
19	P19	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
20	P20	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
21	P21	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
22	P22	Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	Derecha	Nominal	Entrada
23	D1_V1	Numérico	8	2	Valores	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	D2_V1	Numérico	8	2	Comunicación	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
25	D3_V1	Numérico	8	2	Identidad organi...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
26	D4_V1	Numérico	8	2	Estabilidad	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
27	T_V1	Numérico	8	2	Cultura organiz...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada
28	D1_V2	Numérico	8	2	Motivación intrí...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
29	D2_V2	Numérico	8	2	Motivación extrí...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
30	D3_V2	Numérico	8	2	Motivación tran...	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Nominal	Entrada
31	T_V2	Numérico	8	2	Motivación laboral	Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Escala	Entrada



## CUESTIONARIO

### CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023

El objetivo es conocer como es la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital de Acora, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

**Instrucciones:** Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

**1 = Muy malo. 2 = Malo. 3 = Regular. 4 = Bueno. 5 = Muy bueno**

N°	PREGUNTAS	1= Muy malo	2= Malo	3= Regular	4= Bueno	5= Muy bueno
<b>CULTURA ORGANIZACIONAL</b>						
<b>Valores</b>						
1	¿Cómo considera la puntualidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
2	¿Cómo considera la honradez de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
3	¿Cómo considera el nivel de responsabilidad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
4	¿Cómo considera el respeto mutuo entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
<b>Comunicación</b>						
5	¿Cómo considera la transmisión de información entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
6	¿Cómo considera el archivo de actividades para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
7	¿Cómo considera el apoyo entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
<b>Identidad organizacional</b>						
8	¿Cómo considera la participación voluntaria de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora están identificados con las metas de la institución?	1	2	3	4	5
<b>Estabilidad</b>						
10	¿Cómo considera las actividades organizacionales de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
11	¿Considera que la Municipalidad Distrital de Acora busca mantener un status institucional?	1	2	3	4	5



12	¿Cómo considera la seguridad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
<b>MOTIVACIÓN LABORAL</b>						
<b>Motivación intrínseca</b>						
13	¿Cómo considera el nivel de las necesidades satisfechas de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que existe oportunidad de desarrollo para los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
15	¿Cómo considera el nivel de reconocimiento en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
<b>Motivación extrínseca</b>						
16	¿Cómo considera las políticas de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
17	¿Cómo considera las condiciones laborales en la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
18	¿Cómo considera las relaciones interpersonales entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
<b>Motivación trascendental</b>						
19	¿Cómo considera las implicaciones de los trabajadores con la misión de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
20	¿Cómo considera el espíritu de servicio en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
21	¿Cómo considera la autorrealización de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5
22	¿Cómo considera la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Acora?	1	2	3	4	5

***"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"***



Validez del instrumento

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACOBA - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: GERMAN MEDINA COLQUE
PROFESIÓN : CONTADOR PÚBLICO
CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
GRADO ACADÉMICO: DOCTOR EN CONTABILIDAD Y ADMINISTRACIÓN

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

Table with 5 columns: INDICADORES, CRITERIOS, DEFICIENTE, REGULAR, BUENA, MUY BUENA, EXCELENTE. Rows include CLARIDAD, OBJETIVIDAD, ACTUALIDAD, ORGANIZACIÓN, SUFICIENCIA, INTENCIONALIDAD, CONSISTENCIA, COHERENCIA, METODOLOGÍA, PERTINENCIA.

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudella y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 46

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75) [X]
b. Desaprobado (C < 75% = 0.75) [ ]

Lugar y fecha: JULIACA, 24 DE OCTUBRE DE 2023

Firma del experto
DNI N° 07552144
N° celular



### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN  
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA-2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: ALDER JOSUE GUISPE PAINCA
- PROFESIÓN : INGENIERO CIVIL
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN INGENIERIA CIVIL

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	X	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	X	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	X	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	X
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	X	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudella y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \underline{44}$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: TULUACA, 23 DE OCTUBRE DEL 2023

  
Firma del experto  
DNI N° 01311591  
N° celular: 01311591



### HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS: CULTURA ORGANIZACIONAL Y MOTIVACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ACORA - 2023

#### I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: MAGALI CONDORI APAZA
- PROFESIÓN : CONTADOR PÚBLICO
- CARGO ACTUAL : DOCENTE UNIVERSITARIO
- GRADO ACADÉMICO: MAGISTER EN CONTABILIDAD

#### II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	X	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	X
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	X	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	X
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	X	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	X	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	X
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	X	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual,  $C = \text{Total}/50 = \underline{45}$

#### III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

#### IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado ( $C \geq 75\% = 0.75$ )
- b. Desaprobado ( $C < 75\% = 0.75$ )

Lugar y fecha: JULIACA, 126 DE OCTUBRE DEL 2023

Firma del experto  
DNI N° 4138 05 66  
N° celular: 978 295 088



### Evidencias de recolección de datos





ANEXO 1  
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS  
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN  
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 05/09/24

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: Gillian Yvonne Arohuanca Calisaya

Dirección: Jr, Inca Garcilaso de la Vega N° 180

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 70202340

Teléfono: 927068115 email: calisaya21adara@gmail.com

Nombres y Apellidos: \_\_\_\_\_

Dirección: \_\_\_\_\_

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: \_\_\_\_\_

Teléfono: \_\_\_\_\_ email: \_\_\_\_\_

Facultad y/o Escuela de Posgrado: Ciencias Administrativas

Escuela Profesional o Mención: Administración y Gestión Pública

Título o Grado Académico a optar: Licenciada en Administración y Gestión Pública

Asesor: Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación  Tesis  Trabajo de Suficiencia Profesional  Trabajo Académico

Título: \_\_\_\_\_

Cultura Organizacional y Motivación Laboral en la Municipalidad Distrital de Acora-2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): Valores, Comunicación, Identidad Organizacional, Estabilidad

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV <sup>1, 2</sup>?

2

<sup>1</sup> Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

<sup>2</sup> Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



**2. Referencia de tesis:**

Bachiller     Titulo     2da Especialidad     Maestría     Doctorado

**3. Licencias:**

**a) Licencia estándar:**

**Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.**

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

**Autorizo su publicación (marque con una X)**

- Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): \_\_\_\_\_
- No autorizo.

**b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:**

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

**¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?**

**Sí:** significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

**No:** significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- Sí autorizo
- No autorizo



**Jurisdicción de su Licencia**

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: **Administración Pública (5909-UNESCO)**

Firma de Autor



huella digital

05 de Setiembre de 2024

Fecha