



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Estudio de caso del sistema de Dinámica Espiral en una
Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Soto Vargas, Yessica (orcid.org/0000-0003-3116-3948)

ASESORES:

Dr. Pérez Pérez, Miguel Angel (orcid.org/0000-0002-7333-9879)

Dra. Narvaez Aranibar, Teresa (orcid.org/0000-0002-4906-895X)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios, mis padres y hermanas Lu y Nidia, por su apoyo incondicional, por ser el pilar y motivo para continuar con este reto de lograr un grado más en mi profesión.

A ti Juan Carlos Soto Vargas, que me cuidas y guías desde el cielo, desde tu partida no deje de luchar y cumplir nuestras metas, porque tus recuerdos son los que me impulsan para continuar, desde que te fuiste las cosas no han sido nada fácil, pero al recordar tu sonrisa y las horas de plática que teníamos hacen que me recargue de energía y poder continuar.

A ti mi compañero de vida GIHA, por ser el apoyo incondicional para poder culminar con esta meta, llegaste en un momento donde iba a dejar todo y no lo permitiste, sin ti esto no hubiera sido posible.

Agradecimiento

A todos mis maestros

“Hubo muchos maestros involucrados en mi camino hacia la graduación y quiero agradecerles a todos ellos por brindarme el conocimiento que necesitaba para llegar a donde estoy hoy. Sin ustedes, los conceptos son solo palabras y, como saben, las palabras se pierden en el viento”.

Además, a mis compañeros

“Gracias a todos mis compañeros, muchos de los cuales se han convertido en amigos. Gracias por el tiempo que pasamos juntos, el trabajo que hicimos juntos y las aventuras vividas”.

Gracias a la casa de estudios

“Finalmente, me gustaría agradecer a la universidad por establecer estándares tan altos para mí y al mismo tiempo darme la oportunidad de obtener el título que estaba esperando. Gracias a cada directivo por su trabajo y liderazgo, sin ellos no habría bases ni condiciones para adquirir conocimientos”.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "ESTUDIO DE CASO DEL SISTEMA DE DINÁMICA ESPIRAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA REGIÓN JUNÍN , 2023", cuyo autor es SOTO VARGAS YESSICA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 17 de Julio del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PEREZ PEREZ MIGUEL ANGEL DNI: 07636535 ORCID: 0000-0002-7333-9879	Firmado electrónicamente por: MIPEREZPER el 26- 07-2023 11:08:01

Código documento Trilce: TRI - 0595632



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SOTO VARGAS YESSICA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "ESTUDIO DE CASO DEL SISTEMA DE DINÁMICA ESPIRAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA REGIÓN JUNÍN , 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
YESSICA SOTO VARGAS DNI: 72028030 ORCID: 0000-0003-3116-3948	Firmado electrónicamente por: SSOTOVA el 17-07- 2023 10:24:26

Código documento Trilce: TRI - 0595633

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de gráficos y figuras.....	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	17
3.1. Tipo y enfoque, diseño o métodos de investigación.....	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	19
3.3. Escenario de estudio.....	21
3.4. Participantes.....	21
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.6. Procedimiento.....	23
3.7. Rigor científico.....	23
3.8. Método de análisis de datos.....	24
3.9. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	25
V. CONCLUSIONES.....	34
VI. RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS.....	36
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Tabla de categoría, subcategoría y códigos	20
Tabla 2 Reporte descriptivo de códigos.....	25
Tabla 3 Reporte de coeficiente de coocurrencias	27

Índice de gráficos y figuras

Figura 1 Resultados descriptivos de enraizamiento y densidad	26
Figura 2 Coeficientes de coocurrencias	27
Figura 3 Red de Recompensas con Reconocimiento.....	28
Figura 4 Red de Impulsividad con Autocontrol	29
Figura 5 Trato como seres humanos con Igualdad.....	30
Figura 6 Red semántica de la categoría del sistema de dinámica espiral.....	31

RESUMEN

La vigente pesquisa que se realizó, fue para describir el sistema de dinámica espiral. El estudio fue de enfoque cualitativo, de tipo básico, técnica de muestra es no probabilístico; donde se tuvo como técnica la entrevista semiestructurada y como instrumento un guión de preguntas compuesto por 16 preguntas, la entrevista fue aplicada a 15 trabajadores; una vez obtenidos los datos, el análisis se efectuó con el software Atlas Ti9, se planteó una categoría y cuatro subcategorías llegando a concluir que se cumplió con tres subcategorías dado que se encontró tres pares de códigos, recompensas con reconocimiento con coeficiente 0.67 corresponde a subcategoría éxito personal empresarial, impulsividad con autocontrol con coeficiente 0.53 corresponde a subcategoría liderazgo autocrático y trato como seres humanos con igualdad con coeficiente 0.43 corresponde a subcategoría relaciones humanas, de esta manera se confirman las tres últimas subcategorías. Cabe precisar que en esos tres pares de códigos aparece un código nuevo en cada uno de ellos, sin embargo, están en la línea de la subcategoría, por lo tanto, confirman lo previo. La primera subcategoría que no se cumplió es trabajo en equipo porque no se encontró coeficientes con relación alta sin embargo se encontró resultados descriptivos.

Palabras Clave: Dinámica espiral, trabajo en equipo, liderazgo, éxito, trato como seres humanos.

ABSTRACT

The current research that was carried out was to describe the spiral dynamics system. The study was of a qualitative approach, of a basic type, non-probabilistic sample technique; where the semi-structured interview was used as a technique and a script of questions made up of 16 questions as an instrument, the interview was applied to 15 workers; Once the data was obtained, the analysis was carried out with the Atlas Ti9 software, a category and four subcategories were proposed, concluding that three subcategories were met since three pairs of codes were found, rewards with recognition with a coefficient of 0.67 corresponding to a subcategory. business personnel, impulsiveness with self-control with a coefficient of 0.53 corresponds to the subcategory autocratic leadership and treatment as human beings with equality with a coefficient of 0.43 corresponds to the subcategory human relations success, thus confirming the last three subcategories. It should be noted that in these three pairs of codes a new code appears in each of them, however, they are in line with the subcategory, therefore, they confirm the above. The first subcategory that was not met is teamwork because no coefficients with a high relationship were found, however descriptive results were found.

Keywords: Spiral dynamics, teamwork, leadership, success, treatment as human beings.

I. INTRODUCCIÓN

Los valores humanos cambian con el tiempo en diferentes sociedades, organizaciones e individuos, no de manera arbitraria y aleatoria, sino lineal y predecible. Tantos sistemas de pensamiento o paradigmas como quieras chocan entre sí, las ondas de choque sacuden todo el campo cultural, empujando fronteras, redefiniendo mercados y reescribiendo escenarios futuros, existen cuestiones geopolíticas como el caso de Chile Bolivia, conflictos étnicos como el caso de los musulmanes, cismas religiosos, relaciones de género como el caso de feminicidio, educación, negocios, medio ambiente, justicia penal y cuestiones éticas a largo plazo y lo que es correcto.

La evolución no es sólo biológica. Nuestros valores, moralidad, creencias y psicología también han evolucionado con el tiempo. Los seres humanos de acuerdo a su edad, sexo, nivel socioeconómico, etc. piensan de manera diferente, es decir tienen visiones del mundo y valores muy disímiles. Los integrantes de una misma organización pueden tener diferentes ideas referidas a la misión, enfoque y objetivos de la empresa. ¿Por qué existen estas diferentes formas de pensar y diferentes visiones del mundo? Para ello se estudia el modelo de la Dinámica Espiral que permite comprender los niveles complejos de la vida y coadyuvar a entender al aparente caos de la vida cotidiana (Beck y Cowan, 1996).

Basándose en décadas de investigación a partir de 1952, el psicólogo Clare Graves desarrolló una teoría de la evolución humana, que postulaba que la psicología de los seres humanos transitaba a lo largo del tiempo sobre la base de un conjunto cada vez más complejos de condiciones de vida. Graves divide el cada vez más complejo sistema de valores humanos en ocho niveles, que incluyen la visión del mundo, las preferencias y el propósito. Utilizando estos sistemas de valores, los montones y las culturas estructuran sus sociedades e integran a los individuos en ellas. Todos los demás conjuntos de valores se desarrollaron para resolver problemas con el sistema anterior.

Su teoría fue desarrollada aún más por Don Beck y Chris Cowan en un modelo evolutivo estructurado de inteligencia adaptativa llamado Dinámica Espiral.

La dinámica espiral nos proporciona una guía para indagar las diversas visiones del mundo y tener un fundamento al analizar las interrelaciones diversas y para tomar decisiones más apropiadas en las organizaciones del mundo. Representa un flujo emergente de las ideas del ser humano y sus valores que se confunden entre sí en la humanidad (Beck y Cowan,1996).

A nivel mundial se aprecia que, por los diferentes patrones de pensar, valores y comportamiento, hay países como Rusia y Ucrania que están en conflicto bélico, hay la presencia de alianza de países de Europa y Norteamérica, la Alianza de Rusia, China y Corea del Norte, las Unión de países musulmanes, y la presencia de socialismo en países latinoamericanos.

Con respecto a las organizaciones hay varias otras etapas por las que pasa una organización y, a medida que llega cada nueva etapa, las demás permanecen como voces internas que deben mantenerse y acomodarse. Hay oscilaciones y tensiones que son flujos perceptibles en el ser organizativo como un latido del corazón, un ritmo de respiración y un ciclo digestivo. Cada organización tiene una versión de esta historia de desarrollo. Clare W. Graves, hizo la predicción de que llegaría un punto que exigiría un paso más grande que nunca: un "salto trascendental" para la humanidad. Ahora, como anticipó, hay más etapas presentes y activas, sumadas a la velocidad de la actividad y la complejidad funcional y con algunos desafíos, como el clima y los recursos, que exigen respuestas urgentes. De acuerdo con la afirmación de Einstein, citada con frecuencia, de que no se pueden resolver problemas usando el mismo pensamiento que los creó, se requiere un nuevo nivel de pensamiento para encontrar la simplicidad más allá de la complejidad.

La teoría de la Dinámica Espiral describe los cambios adaptativos entre los impulsos humanos para actuar como individuos y nuestro deseo de formar colectivos. Los patrones son dinámicos. Revela en detalle cómo marcha en la práctica la correlación entre nuestro mundo y nuestros sistemas de pensamiento adaptativo. Esto hace visibles las palancas con las que podemos trabajar, tanto externas como internas. Es como una resonancia magnética, una máquina de rayos X y una ecografía para la vida social y organizacional. La metáfora viva es adecuada, porque el sistema no deja de cambiar.

Con más personas en la Tierra que nunca antes, haciendo todo más rápido a través de la tecnología y más conectados a través de las comunicaciones, enfrentamos nuevas condiciones todo el tiempo.

Ahora bien, en nuestro país en el transcurso del tiempo se ha evidenciado que hay diversos problemas como los conflictos sociales, cambios climatológicos. En lo que va del 2023, se caracteriza por una alta inestabilidad política e incertidumbre sobre cómo se resolverá el tenso ambiente político actual en el Perú. La economía de Perú se define por las diferencias geográficas entre el gobierno y los intermediarios del sector privado en la capital costera (y sus partidarios conservadores de clase media y alta) y los residentes de comunidades aisladas que se sienten excluidos. La distribución del ingreso de Perú es en realidad más equitativa que la de Colombia, Chile o México, pero todavía se considera un país regionalmente desequilibrado. Considerada una de las historias de éxito económico de América Latina a inicios del período de 2000, Perú aumentó su PIB en un promedio de 8,4 por ciento entre 2006 y 2008. La economía de Perú creció un 8,3% en 2010, y la tasa de crecimiento en 2018 está entre 2,4% y 6%. Sin embargo, el éxito macroeconómico de Perú ocultó algunos problemas subyacentes. Perú ocupa un lugar bajo en términos de corrupción. En términos de corrupción, Transparency International clasifica a Perú ligeramente por encima de Turquía y Sierra Leona, pero por debajo de Brasil o Colombia. Perú ha tenido éxito en la exportación de productos básicos, pero se ubica en la quinta parte inferior de los países donde la OCDE medirá el interés académico de los nuevos alumnos. Perú viene a ser el segundo fabricante mundial de cobre, plata y zinc y el productor de oro más importante de América Latina, sin embargo, más del 40% de la población del país vive por debajo de la raya de miseria (Parish, 2023).

Con respecto al ámbito local, específicamente en una municipalidad distrital del Territorio de departamento Junín, se tiene evidenciado que en los últimos 10 años hubo casos de corrupción realizado por funcionarios y servidores públicos, no tuvieron ética y valores. También existen casos de favoritismos cuando dan permisos, vacaciones, incentivos a determinados trabajadores por amistad o por filiación política, es decir no hay equidad y carencia de una justicia organizacional,

asimismo hay casos de mobbing, es decir acoso sexual de funcionarios a trabajadoras administrativas, además hay un problema frecuente de que cada año no gastan todo el presupuesto aprobado y devuelven grandes cantidades de dinero al erario nacional.

A partir del problema descrito, se realizó un estudio cualitativo, ya que el objetivo del estudio fue analizar los datos utilizables y profundizar en el conocimiento mediante el análisis de los diversos textos que se incluirán en el contenido actual.

Para ello, se plantea el siguiente problema general de investigación: i) ¿Cómo es el proceso del sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?

Los problemas específicos fueron: i) ¿Cómo es el trabajo en equipo según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023? ii) ¿Cómo es el liderazgo autocrático según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023? iii) ¿Cómo es el éxito personal empresarial según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023? iv) ¿Cómo son las relaciones humanas según el sistema de dinámica espiral de una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?

Seguidamente, se plantea el objetivo general de investigación siendo, i) Describir el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023.

De igual manera se bosquejaron los objetivos específicos siguientes: i) Describir el trabajo en equipo según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023, ii) Describir el liderazgo autocrático según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023, iii) Describir el éxito personal empresarial según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023, iv) Describir las relaciones humanas según el sistema de dinámica espiral de una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023.

También es necesario aclarar que este estudio está bien fundamentado teórica, metodológica y socialmente. Teóricamente, esto tiene sentido porque las características de los sistemas dinámicos en espiral se estudian y desarrollan para comprender las características de los subsistemas, atractores o tropismos de los sistemas dinámicos en espiral, todo lo cual contribuye a la comprensión de los modelos mentales, los sistemas de valores y las necesidades humanas de acuerdo con específicos. necesidades. sus respectivos subsistemas de dinámica helicoidal. Por otro lado, la investigación realizada metodológicamente ayuda a indagar la cuestión; se proporciona una guía de entrevista adecuadamente aprobada por peritos con alta confidencialidad, que puede ser de provecho en futuras indagaciones sobre temas similares, y finalmente, dado que esta investigación ayuda a recabar información, es socialmente válida. En 2023, es importante alcanzar la mentalidad, el sistema de valores y las necesidades de los empleados del Municipio Distrital de la Región Junín, lo que ayudará a implementar programas de motivación, capacitación, gestión y operativos para que el trabajo sea más exitoso.

II. MARCO TEÓRICO

Este estudio examina las teorías sobre los temas anteriores y dichos estudios se presentan tanto a nivel internacional como nacional, cabe mencionar que a nivel nacional no se cuenta con información en vista que no se realizó ningún estudio o tesis sobre el tema, de esta manera sería el primer estudio realizado sobre dinámica espiral.

Antecedentes internacionales, se tienen lo siguiente:

Nykyforchyn M. (2022). El asiento metodológico de la investigación es un conjunto de metodologías científicas generales y específicas, que brinda la oportunidad de estudiar la resistencia de los países con potencial estratégico a un cierto nivel de desarrollo en espiral. Se encontró que 10 empresas ucranianas corresponden a la mayor manifestación del nivel verde y amarillo del desarrollo espiral, 1 acerca las características del potencial de las empresas al nivel morado.

Se concluyó que el estudio de los elementos dominantes del potencial de la empresa permite determinar las direcciones de desarrollo de las organizaciones. Usando la dinámica espiral, podemos determinar el nivel actual y determinar el vector para un mayor movimiento.

Champion (2021). Realizó su artículo “Metateoría integral y dinámica espiral: el caso de Jeffrey Epstein como ejemplo del meme naranja patológico”. El poder descriptivo y explicativo de la Dinámica Espiral como teoría del desarrollo personal y moral basada en etapas es evidente en la variedad de circunstancias, condiciones y eventos a los que se ha aplicado con éxito (Beck et al., 2018). El caso de Epstein es un ejemplo de la vida real de cómo el modelo de la Dinámica Espiral demuestra el valor del trabajo original de Graves y su progenie como una herramienta expansiva y útil para comprender actos inusuales (e incluso impactantes) de criminalidad y daño. El caso también ejemplifica la importancia de notar los hilos conectores a los memes inferiores cuando se aprehende la importancia de cualquier mal sistémico sostenido y organizado.

Ivanova et al. (2021). Realizaron el artículo denominado “Espirales dinámicas en la gestión del progreso razonable de la sociedad”.

Este artículo explora cuestiones relacionadas con la implementación del concepto de desarrollo sostenible a través del prisma de un enfoque dinámico en espiral. La sociedad actual requiere un nuevo tipo de especialistas que sean capaces de integrar movimientos en espiral, que estén listos para crear nuevas empresas y proyectos, teniendo en cuenta los requisitos de los vMems secundarios.

Cerdá (2021). Este artículo tiene como objetivo: (1) proponer una combinación de acciones pedagógicas que conviertan un experimento en una actividad de laboratorio, y (2) describir la relación entre las preferencias de estilo de aprendizaje y el desarrollo de cursos de neuromarketing sobre las percepciones de los estudiantes Millennials y Centennials. Los hallazgos sugieren que no hay una diferencia entre los estudiantes Millennials y Centennials, pero hay alguna particularidad dentro de los individuos.

Mamchyn y Yarychevska (2021). El artículo explora las posibilidades de implementar los principios de la meritocracia en las condiciones de la sociedad posindustrial moderna. Se encontró que hay ocho paradigmas, desde el nivel cero hasta el séptimo nivel. Cada paradigma tiene sus propias cualidades y características y se asignan ciertos colores a cada paradigma. Con base en las características del paradigma y el nivel de color, es posible diagnosticar el color del paradigma correspondiente al tipo de organización de una empresa en particular, su cultura corporativa, así como las herramientas y técnicas de gestión que utiliza. El diagnóstico adecuado del color del paradigma puede permitir aún más, con la ayuda de las influencias y decisiones gerenciales, transformarlo en el estado correcto.

Sezonova et al. (2021). El objetivo del estudio es estudiar y generalizar el conjunto de datos teóricos y metodológicos, así como analizar la experiencia práctica de implementar la dinámica espiral de K. Graves al desarrollar la estrategia de desarrollo de una organización. Se concluyó que, construyendo una estrategia de desarrollo organizacional basada en dinámicas espirales, podemos hablar de su viabilidad y eficacia.

Koulik y Zahachuk (2020). El artículo está dedicado a la identificación de los problemas de gestión logística que surgen durante la implementación del

concepto de gestión de procesos de la dinámica espiral de las cadenas de suministro. Este artículo confirma la necesidad y conveniencia de actualizar constantemente la espiral del pensamiento social y la síntesis de conocimientos, ideas e intuiciones de todos los miembros de la cadena de suministro. cómo un sistema socioeconómico unificado con un único objetivo final: satisfacer las crecientes necesidades de consumidores Se propuso la clasificación de los modelos de integración de la cadena de suministro, enfocada en las posibilidades y la necesidad de cambiar sus objetivos, formas y métodos de gestión, escalas temporales de operación.

Zhulyan (2020). El objetivo es confirmar los requisitos previos para la creación de un tipo de desarrollo inclusivo basado en la teoría de la dinámica espiral, que permitiría a todos los segmentos de la sociedad participar en los procesos socioeconómicos, teniendo en cuenta sus valores, necesidades y oportunidades. La tecnología de la información moderna será una herramienta para la realización de este modelo.

La ideología paternalista moderna que subyace en la centralización estatal de los recursos financieros con una mayor redistribución debe cambiarse por la ideología de promover el espíritu empresarial y las iniciativas privadas, lo que sin duda mejorará el bienestar de todos los ciudadanos y hará que nuestro país sea competitivo en el escenario mundial.

Hildebrandt (2018). Artículo publicado "Espirales dinámicas inclusivas e igualdad LGBT en el lugar de trabajo: un enfoque integral para la gestión de la diversidad" A pesar de los avances en las protecciones legales y la aceptación social, la inclusión en el lugar de trabajo históricamente ha sido un problema, excluyendo a lesbianas, gays, bisexuales y transgénero (LGBT) personas durante dos décadas. Se propone un nuevo modelo de desarrollo y transformación para gestionar la diversidad LGBT en las organizaciones, aplicando la dinámica espiral integral (SDI), donde existen múltiples sistemas de valores dentro de los grupos de empleados. Varios paradigmas de gestión de la diversidad se integran con siete niveles de sistemas de valores de sistema de dinámica espiral integral para explicar cómo las organizaciones difieren en sus enfoques de la igualdad laboral LGBT.

Dentro del ámbito nacional, no se tienen estudios previos.

Teorías de fundamento de la categoría:

El pionero del modelo de la Dinámica Espiral fue Clare Graves, quien creó un modelo escénico de los impulsos humanos en los '60-'70, al que llamó "Niveles de Existencia". No usó colores, sino códigos de la A hasta la H. Según su indagación, la psicología del hombre adulto, que incluye sus valores, se desarrolla a partir de los estados existenciales del hombre (Graves, 1970).

Luego los autores Don Beck y Chris Cowan popularizaron este modelo de Dinámica Espiral presentando un nuevo modelo para trazar los enormes cambios económicos y comerciales que están haciendo que la práctica empresarial contemporánea sea tan compleja y aparentemente fragmentada. Agregaron nombres de colores para identificar las etapas: Natural, púrpura, rojo, azul, anaranjado, verde, amarillo y turquesa (Beck y Cowan, 1996).

Ken Wilber descubrió la Dinámica Espiral en el año 2000 y comenzó una colaboración con Beck, que dio como resultado la Dinámica Espiral Integral. Wilber lo popularizó en algunas de sus obras como La Teoría del Todo y Psicología Integrativa (Wilber, 2001).

Wilbur y Baker se separaron y Wilbur publicó un esquema de color revisado y ampliado. El cambio más notable es de amarillo a cian, que es la primera de dos etapas de integración (Wilber, 2016).

Frederic Laloux usó el esquema de colores de Ken Wilber (sobre todo el color "Teal") en su popular libro Reinventing Organizations (2014), y no la paleta de colores original de Spiral Dynamics ideada por Beck y Cowan (aunque esa parece haber sido su intención original). La comunidad de Wilber popularizó este enfoque utilizando los términos genéricos "Organizaciones Teal" y "Tribus Teal" y el concepto se hizo popular (Laloux, 2014).

La dinámica espiral es un guía y una expresión para describir el desarrollo de personas, organizaciones y sociedades. Nos ayuda a comprender los sistemas de valores (lo que es importante para ellos y lo que los motiva) de diferentes personas y organizaciones a medida que pasan por diferentes etapas de desarrollo (Howlett, 2018).

El sistema de "dinámica espiral" es una construcción para comprender ocho etapas o niveles interrelacionados de madurez humana y cultural. Un color diferente representa cada nivel o valor cultural, y cada uno tiene sus propias prioridades, creencias y cosmovisiones. Las personas, las sociedades y las culturas se mueven a través de estos niveles del sistema de valores en función de sus "condiciones de vida", experiencias y desafíos. Cuando cambia la condición de una persona, organización, cultura o nación, esa transición desafía los valores e ideas fundamentales. Pueden surgir problemas que las personas o grupos no pueden resolver en sus sistemas actuales, por lo que buscan alternativas y progresan a niveles más altos y complejos en la espiral (Beck y Cowan, 1996).

La dinámica espiral describe cómo surgen los métodos de valores y los enfoques del universo a través de las interacciones entre las "circunstancias de la vida" y las capacidades de pensamiento (Cacioppe & Edwards, 2005). Con la ayuda de estos sistemas de valores, los grupos y las culturas estructuran sus sociedades e integran a los individuos en ellas. Cada otro conjunto de valores se desarrolló para resolver problemas con el sistema anterior. Los cambios entre estados pueden ser graduales (cambio de primer orden) o repentinos (cambio de segundo orden) (Cook, 2008).

Graves identificó que los patrones discretos de pensamiento (sistemas psicológicos) emergen cuando nuestros cerebros se calibran a sí mismos, a través de un proceso bioquímico, para satisfacer las nuevas necesidades provocadas por las condiciones de vida cambiantes. Beck y Cowan describen estos sistemas psicológicos como "sistemas de valores", y Beck (1999) define un "sistema de valores" como una visión del mundo, un principio organizador, un conjunto de prioridades, un estado mental y un resultado final específico. es, por ejemplo, que las "cosas" de nuestra cultura se ensamblan y alinean alrededor de imanes.

Determinan cómo piensa la gente, no lo que valoran. Son las fuerzas invisibles que impulsan la cognición humana y el cambio social. " Baker y Cowen relacionaron posteriormente estos sistemas mentales con el concepto de memes desarrollado en el campo de la genética por Richard Dawkins (Dawkins, 1976). Dawkins reconoció que la cultura no podía explicarse genéticamente y desarrolló

el término "meme" que describe "paquetes de información autorreplicantes que se propagan a través de las ecologías de la mente en un patrón de reproducción similar a los virus".

Con respecto a los fundamentos teóricos del constructo de Dinámica Espiral, y sus variables v-meme Beige, v-meme Morado, v-meme Azul, v-meme Rojo v-meme Naranja, v-meme Verde, v-meme Amarillo, v-meme Turquesa, se tiene 8 dimensiones los cuales son:

Dimensión 1: Dimensión vMEME Beige o Natural, Primer Nivel de Subsistencia: Existencia Automática, Valores Reactivos ('A-N' o 'Beige')

Según Graves (1981), el primer nivel de subsistencia es el de AN o un estado Existencial Autista. El tema de esta condición es expresarse como si fuera un animal más, dictado por las apremiantes necesidades biológicas cíclicas del hombre. Beck y Cowan apoyan la comprensión de las tumbas de A-N o Beige. Según Beck y Cowan (1996), el Beige o V-Meme o LC1 instintivo se describe en el núcleo:

“Automático, autista, reflexivo.

Centrarse en satisfacer las necesidades biológicas humanas.

Está impulsado por la programación profunda del cerebro, el instinto y la genética.

Poca conciencia de sí mismo como un ser separado (indiferenciado)

Vive en la tierra como otros animales.

Mínimo impacto o control ambiental.

Supervivencia en su nivel más básico.

Satisfacer las necesidades fisiológicas.

Forma bandas protectoras y cintas de soporte.

Las entidades existen como entidades biológicas.

Solo hazlo por la noche o durante el día”.

Beck y Cowen describen las condiciones de vida beige de la siguiente manera:

“Mi existencia se centra en la supervivencia. La energía se dedica a mantenerme vivo y satisfacer las necesidades de mi ser físico para que no tenga hambre ni sed. Debo reproducir mi especie para responder a los impulsos

sexuales a medida que ocurren. No sé a qué te refieres con "el futuro", hacer planes, planear para un día lluvioso o "yo". Mi cuerpo me dice qué hacer, me guían mis sentidos hablando con mi cerebro, no con mi mente consciente" (1996).

Dimensión 2: Dimensión vMEME Púrpura, Segundo Nivel de Subsistencia: Existencia Tribalista, Valores Tradicionalistas ('B-O' o 'Púrpura')

Según Graves (1981) el segundo nivel de subsistencia es el B-O o Estado animista. El tema del segundo nivel de subsistencia es sacrificar los propios deseos por el camino de los mayores.

El estado B-O surge cuando vivir la vida A-N produce problemas de seguridad y protección. Un ejemplo de esto es cuando la vida A-N agota el alimento natural o el suministro de agua. Esto crea problemas de seguridad y protección (B) para activar el sistema neuropsicológico (O). Este sistema neuropsicológico es el sistema especialmente sintonizado con la detección, el procesamiento y la acción sobre las situaciones que amenazan el gusto de las penurias fisiológicas aperiódicas y no imperativas, como las necesidades de evitar el dolor, el peligro, el frío, el calor, etc. (Graves, 1981). Beck y Cowan describe a Purple en LC2, Kin Spirits en The Clannish v-Meme. Esta Condición de Vida apoya los puntos de vista de Graves y se resume como:

Obedece los deseos de los seres espirituales místicos.

Muestra lealtad a los ancianos, a la costumbre o al clan.

Proteger los lugares, objetos y rituales sagrados.

Uníos para resistir y encontrar seguridad.

Vive en un pueblo mágico encantado.

Busque la armonía con el poder de la naturaleza" (Beck y Cowan, 1996).

Según Beck y Cowan, la púrpura, o corazón del estado de vida, 2 es: "Buscamos seguridad y protección para los nuestros, confiando en los lazos de sangre, los lazos familiares extensos y los poderes mágicos que llegan al mundo de los espíritus. Honramos los caminos de nuestros antepasados como sagrados porque siempre están con nosotros.

Nuestros senderos están llenos de ceremonias de temporada, bar mitzvahs, música y bailes tradicionales. Tratamos de vivir en acuerdo con el ambiente a través de nuestros rituales” (1996).

Dimensión 3: Dimensión vMEME Rojo, Tercer Nivel de Subsistencia: Existencia Egocéntrica, Valores Explotadores ('C-P' o 'Rojo')

El tercer nivel de existencia de subsistencia es el del C-P o estado Existencial egocéntrico. El tema principal para este nivel de existencia es expresar el yo, pero al diablo con los demás para que uno no sufra el tormento de una vergüenza insoportable (Graves, 1981).

Los pensamientos en este nivel de existencia son burdos, impulsivos, inmorales y desenfrenados. sin culpa, pero con un fuerte sentido de vergüenza. Las personas en este nivel muestran una obstinada resistencia al poder ejercido por otros, pero obediencia cuando son dominados, por lo que piensan en términos de "ricos" y "pobres". Se deleitan en los placeres hedonistas y son calderos de emociones negativas como el miedo, la ira, el asco y el dolor. Las personas en este nivel tienen dos objetivos en la vida: ganar o al menos vivir para siempre en la boca de los hombres. Beck y Cowan llaman al nivel rojo de existencia los Powergods o el v-Meme egocéntrico. Esta condición de vida apoya la visión de Graves y se resume en conceptos como:

“En un mundo de ricos y pobres, es bueno tener
Evite la vergüenza, defienda la reputación y sea respetado
Satisfacer los impulsos y los sentidos de inmediato
Lucha sin remordimientos y sin culpa para romper las restricciones.

No se preocupe por las consecuencias que pueden no llegar” (Beck y Cowan, 1996).

El núcleo de Red o Life Conditions 3 es:

“La vida es una jungla. Es la supervivencia del más apto. Soy duro y espero que los que me rodean sean duros o si no me hago cargo de las personas y puedo vencer a la naturaleza, doblegándola a mi voluntad (Beck y Cowan, 1996).

Dimensión 4: Dimensión vMEME Azul, Cuarto nivel de Subsistencia: Existencia Santa, Valores de Sacrificio ('D-Q' o 'Azul')

El cuarto nivel de existencia es "D-Q" o el estado de absolutismo existencial. El tema principal de este nivel es sacrificarse ahora a cambio de una recompensa más adelante. Este estado evoluciona cuando una vida C-P exitosa, como se describe en la sección anterior, mejora la suerte de algunos (los "ricos"), pero deja a muchos con una existencia miserable. Crea el problema de que los "ricos" deben renunciar a su existencia exitosa y egocéntrica en la muerte, y los "pobres" (Graves, 1981). Beck y Cowan describen el nivel azul de existencia como Truthforce y The Purposeful vMeme. Este v-Meme también apoya la descripción de Graves de Blue y se resume como:

“Encuentra significado y propósito en la vida.

Sacrificarse al Camino por una recompensa diferente.

Trae orden y estabilidad a todas las cosas.

Controlar la impulsividad y responder a la culpa.

Hacer cumplir los principios de una vida justa.

El plan divino asigna a las personas a sus lugares” (Beck y Cowan, 1996).

Dimensión 5: Dimensión vMEME Anaranjado, Quinto Nivel de Subsistencia: Existencia Materialista, Valores Materialistas ('E-R' o 'Naranja')

El quinto nivel de subsistencia se conoce como E-R o Estado Existencial Multiplista. El tema principal es expresar el yo por lo que el yo desea, pero de una manera calculada para no provocar la ira de los demás (Graves, 1981).

En este nivel, la humanidad se esfuerza por conquistar el mundo aprendiendo sus secretos en lugar de a través de la fuerza bruta y desnuda como lo hicieron en el tercer nivel de existencia o C-P. Aquí la humanidad desarrolla y utiliza el método científico positivista y objetivista para proporcionar los fines materiales para una existencia humana satisfactoria en el aquí y ahora (Graves, 1970). Beck y Cowan describen el Nivel Naranja de Existencia como el “StriveDrive” o el V-Meme Estratégico. La opinión de que expresaron una postura similar a la adoptada en la teoría de Graves, a saber, que Orange:

“Luchar por la autonomía y la independencia.

Busca la "buena vida" y la abundancia material.
Avanzar en la búsqueda de las mejores soluciones.
Mejorar la vida de muchos a través de la ciencia y la tecnología.
Juega para ganar y disfruta de la competencia.

Aprende a través de experiencias probadas y verdaderas" (Beck & Cowan, 1999, p. 244).

Dimensión 6: Dimensión vMEME Verde, Sexto Nivel de Subsistencia: Existencia Sociocéntrico, Valores Sociocríticos ('F-S' o 'Verde')

El modo de pensar en este sistema es en términos de los derechos de las individualidades de los demás, en lugar de solo en términos de la propia individualidad. Pensar es en términos de objetivos, que se relacionan con todos los grupos de uno, y no solo con uno o algunos del grupo. Se absorben en el grupo y, en esencia, se convierten en el grupo. Hablan con seriedad sobre comunidad, intimidad, experiencias compartidas, pero conductualmente muestran una incapacidad para comprometerse con otros más allá de los miembros de su propio grupo (Graves, 1981).

En este nivel, la humanidad se convierte en una entidad centrada en lo social. Así, los individuos se convierten en seres preocupados por la relación de sí mismos con los demás. Se preocupan por pertenecer, por ser aceptados, por ser rechazados, por conocer el lado interno de uno mismo y de los demás para que pueda llegar a existir la armonía humana, y cuando él o ella logra esto, se preocupan por algo más que por sí mismos y por los demás. ellos mismos Los individuos se preocupan por sí mismos en relación con la vida y el todo, el universo total.

Beck y Cowan están de acuerdo con Graves al describir el nivel verde de existencia como "conexión humana" y un v-meme "realista". La Estación Espiral Verde se describe de la siguiente manera:

Explorar el ser interior de uno mismo y de los demás.
Cultivar un sentido de comunidad y solidaridad.
Compartir los recursos de la sociedad entre todos.
Libera a los humanos del verde y el dogmatismo.

Tomar decisiones por consenso.

Refresca el espíritu y trae armonía” (1996, p. 260).

Dimensión 7: Dimensión vMEME Amarillo, Primer Nivel de Ser: Existencia Cognitiva, Valores Existenciales ('A-N' / 'G-T' o 'Amarillo')

A través de este proceso, la humanidad cruza la línea que separa las necesidades que tienen en común con otros animales y aquellas necesidades que son distintivamente humanas. La humanidad en el umbral del séptimo nivel se encuentra en el umbral de la existencia humana. La humanidad, por primera vez en su existencia, se convierte verdaderamente en un ser humano y no en una especie más de la naturaleza (Graves, 1971).

Beck y Cowan consideran que el v-meme amarillo es el segundo nivel del desarrollo humano. Graves también ve una segunda etapa de desarrollo que comienza con el Nivel Amarillo, pero lo llama el Segundo Nivel de Existencia. Esto apunta a una diferencia entre el trabajo original de Graves y la interpretación de Beck y Cowan (1996).

Dimensión 8: Dimensión vMEME Turquesa, Segundo Nivel de Ser: Existencia Experiencialista, Valores Experiencialistas ('H-U' o 'Turquesa')

Habiendo pasado el séptimo reino de la existencia, la humanidad corre sobre los vientos del conocimiento y las olas que se elevan con seguridad hacia el reino de la existencia experimentada, así como hacia reinos de existencia aún más elevados. El conocimiento y la competencia adquiridos en el séptimo nivel de existencia llevarán a la humanidad al nivel del conocimiento, es decir, al octavo nivel, o H-U. Si la humanidad avanza, estarán felices de disfrutar más de sus recién nacidos. Si la humanidad avanza paso a paso hacia esta maravillosa vida después de la muerte, no habrá torceduras, sufrimiento, vasallaje ni pecado. No habrá vergüenza en el comportamiento porque la humanidad sabrá actuar humanamente.

El yo es parte de un todo espiritual más grande y consciente que también sirve a uno mismo. La creación de redes globales (y de toda la Espiral) se ve como actos de rutina para una vida minimalista, por lo que menos en realidad es más” (Beck y Cowan, 1996).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y enfoque, diseño o métodos de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es fundamental, pura, teórica o básica porque se ocupa principalmente de la generalización y la edificación de teorías para encontrar información con una amplia base de aplicación para agregar al conocimiento científico organizacional existente. (Kothari, 2004).

Diseño de investigación

El diseño de investigación es un estudio de caso. Un estudio de caso es una forma muy común de análisis cualitativo e implica una observación cuidadosa y exhaustiva de una unidad social, ya sea un individuo, una familia, una organización o un grupo cultural, o incluso comunidades enteras. Este es un método de investigación en profundidad, no en amplitud. Los estudios de casos se centran más en el análisis integral de un número limitado de eventos o condiciones y cómo se relacionan. Estudios de casos de procesos en curso y sus interrelaciones. Así, un estudio de caso es en realidad un estudio en hondura de la entidad en cuestión. El propósito del método de estudio de casos es identificar los factores que explican los patrones de comportamiento de un individuo en general (Kothari, 2004).

Según Odum y Jocher, "un método de estudio de caso es un método por el cual un elemento individual, ya sea una institución o una simple etapa en la vida de un individuo o un grupo, es analizado activamente en relación con cualquier otro miembro del grupo" (Odum y Jocher, 1929). Así, un estudio bastante extenso de un individuo (de lo que hace y ha hecho, de lo que cree que está haciendo y ha hecho, y de lo que espera hacer y dice que deberíamos hacer) o grupo se llama relato de vida o historia. evento. Burgess usó la palabra "microscopía social" para describir el procedimiento de estudio de caso" (Burgess, 1993). área o comunidad. (Young,1966), un estudio de caso es el estudio de las peculiaridades y complicaciones de un solo caso con el fin de comprender su funcionamiento en situaciones importantes (Stake, 1999).

En resumen, un método de estudio de caso es una forma de análisis cualitativo en el que una persona, situación u organización se observa cuidadosa y completamente; Se hacen esfuerzos para examinar en detalle cada aspecto de la entidad bajo consideración, y luego sacar generalizaciones y conclusiones de estos casos particulares.

Enfoque de investigación

La orientación es un estudio cualitativo porque involucra la evaluación subjetiva de actitudes, opiniones y comportamientos. La investigación realizada en este contexto depende de las observaciones e impresiones del investigador. Este método de investigación produce resultados que no son cuantitativos o no cuantificables con precisión (Kothari, 2004).

La investigación cualitativa, por otra parte, se encarga de fenómenos cualitativos, es decir, anómalos que están afines con la calidad o el tipo. Por ejemplo, cuando estamos interesados en el estudio de las causas del comportamiento humano (es decir, por qué la gente piensa o hace ciertas cosas), a menudo hablamos de "ingeniería", un tipo de investigación cualitativa importante. Este tipo de investigación tiene como objetivo revelar motivos y deseos ocultos a través de entrevistas en profundidad. Otros métodos de este tipo de investigación incluyen pruebas de incorporación de palabras, pruebas de finalización de oraciones, pruebas de finalización de historias y otros métodos proyectivos equivalentes (Kothari, 2004).

Epistemología

El interpretivismo es el campo de la epistemología es en parte una contestación al universo objetivo positivista que los científicos creen que quieren. La idea básica detrás del método interpretativo es que el investigador es parte del estudio que interpreta los datos y, por lo tanto, nunca puede ser completamente objetivo y desconectado del estudio (Denzin y Lincoln, 2018). Los intérpretes están interesados en las circunstancias específicas de una situación y reconocen que las situaciones y el juicio no son objetivos, sino que están influenciados por los individuos en esas circunstancias.

Esta visión filosófica es más subjetiva y está sujeta a sesgos y, por lo tanto, no puede generalizarse como puede hacerlo la investigación positivista. La teoría interpretativa se basa en el supuesto de que la realidad es subjetiva, diversa y construida socialmente. Esto significa que sólo podemos comprender la realidad de alguien a través de su experiencia de esa realidad, que puede diferir de la experiencia de otros, moldeada por perspectivas históricas o sociales de su asociación (Leavy, 2014).

El interpretativismo utiliza métodos de investigación cualitativos que se centran en las creencias, motivaciones y razonamientos de los individuos sobre datos cuantitativos para comprender las interacciones sociales. Los traductores argumentan que se accede a la realidad a través de construcciones sociales como el lenguaje, la conciencia, los significados compartidos y las herramientas. (Myers, 2008).

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

El actual estudio está compuesto por una categoría a priori, que es el sistema de dinámica espiral, que es una construcción para entender ocho etapas o niveles interrelacionados de madurez humana y cultural. Un color diferente simboliza cada nivel o valor cultural, y cada uno tiene sus propias prioridades, creencias y cosmovisiones.

En este caso para el presente estudio se escogió 4 etapas o niveles. Los individuos, las sociedades y las culturas se mueven a través de estos niveles del sistema de valores en función de sus “condiciones de vida”, experiencias y desafíos. Cuando cambia la condición de una persona, organización, cultura o nación, esa transición desafía los valores e ideas fundamentales.

Pueden surgir problemas que las personas o grupos no pueden resolver en sus sistemas actuales, por lo que buscan alternativas y progresan a niveles más altos y complejos en la espiral (Beck y Cowan, 1996).

Asimismo, se desarrollaron subcategorías a priori tomando en cuenta las teorías desarrolladas para las categorías antes mencionadas junto con los códigos correspondientes a cada subcategoría, de acuerdo al marco teórico de este estudio y detallado en las ilustraciones de la matriz de clasificación.

Tabla 1*Tabla de categoría, subcategoría y códigos*

Categoría	Subcategoría	Códigos
		Subordinación
	Trabajo en equipo	Normas del grupo
		Unión de grupo
		Autoritarismo
	Liderazgo autocrático	Autoestima
		Impulsividad
		Oportunidad
		Negociación
Sistema de Dinámica Espiral	Éxito personal empresarial	Éxito
		Esfuerzo y trabajo duro
		Competitividad
		Recompensas
		Compañerismo
	Relaciones humanas	Paz y armonía
		Trato como seres humanos
		Lealtad

Nota: En la tabla 1, se muestra la categoría, las subcategorías y los códigos por el cual está compuesto nuestra matriz de categorización, lo cual se adjunta en los anexos.

La elección de la muestra tuvo en cuenta los criterios de inclusión: 15 informantes seleccionados que trabajaban en la municipalidad distrital de Junín, eran administradores de diferentes áreas administrativas; eran hombres y mujeres con diferente estado civil en la ciudad encuestada. Al menos un año de experiencia laboral. Hernández, R., Collado, C., & Baptista, M. (2015). Define a los colaboradores como fuentes internas de datos de los cuales se puede obtener información desde su perspectiva y/o desde la perspectiva de sus sentimientos y experiencias.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las entrevistas semiestructuradas son el método de investigación más utilizado en las ciencias sociales. Una entrevista estructurada tiene un conjunto rígido de preguntas que evitan que su mente divague, mientras que una entrevista semiestructurada es abierta, lo que le permite generar nuevas ideas a lo largo del proceso de la entrevista en función de lo que dice el entrevistado. Los entrevistadores en entrevistas semiestructuradas suelen tener un marco de temas para explorar (Knott et al., 2022).

Las entrevistas semiestructuradas son muy utilizadas en la investigación cualitativa (Edwards et al., 2013), como la investigación familiar, como las entrevistas de pareja. Por ejemplo, las entrevistas semiestructuradas que involucran a dos cónyuges pueden generar “datos valiosos, incluidos datos de observación” (Farstad et al., 2012).

La herramienta utilizada es el Guión de Preguntas, el cual se diseña en base a los objetivos trazados para profundizar en la definición y obtener más información sobre el tema de investigación. (Çaupas et al., 2014).

Relacionado con esto, Hernández et al. (2014) plantearon que la guía de entrevista o cuestionario es el material que se utiliza en la técnica de la entrevista, cuestionario impreso o no impreso, que se entrega a los denominados encuestados quienes brindarán respuestas informativas a través de la encuesta. Los guiones de las entrevistas fueron aprobados por expertos externos y asesores de investigación actuales.

3.6. Procedimiento

Como primer paso, decidimos desarrollar una matriz de categorización derivada de la información de la normativa y comparar la concordancia entre categorías, subcategorías y códigos, detallando así los temas. Después de ellos se procederá a presentar una solicitud al alcalde de la Municipalidad, luego de aprobada la mencionada solicitud se coordinará la fecha y hora para aplicar las entrevistas semiestructuradas a los trabajadores administrativos, viendo su disponibilidad horaria de los servidores municipales, se podrá programar previa coordinación para entrevistar durante una semana con la finalidad de entrevistar a la muestra del presente estudio.

Las entrevistas que responderán el personal administrativo están agrupadas por la categoría de dinámica espiral y por las subcategorías: trabajo en equipo, liderazgo autocrático, éxito personal empresarial y relaciones humanas.

3.7. Rigor científico

Conforme a Okuda et al. (2005), el rigor científico en tesis cualitativas concierne a su auditabilidad, y además por su credibilidad. Comprendiendo al respecto que la auditabilidad es atingente cuando un investigador A posee la probabilidad de continuar la pista del investigador B para estudiar los datos del investigador A con el propósito de concluir similarmente, en tanto que sus finalidades sean asimismo análogas.

Tracy S. (2013) afirmó que el análisis de datos en la investigación cualitativa comienza con la recopilación de datos al participar en un análisis ordinal abierto, crear temas más amplios a partir de los datos y conectarlos. Por otra parte, con relación a la credibilidad corresponde si los resultados hallados se refieren a información veraz sobre el pensamiento y sentimiento de los participantes. En este sentido, el presente estudio aplicó dos principios fundamentales, uno de los cuales es el principio de confiabilidad, debido a que se utiliza la herramienta de validación del juez, lo que hace que los resultados sean confiables, ya que al ser una entrevista ha pasado la evaluación de expertos.

También se utiliza la consistencia porque los datos obtenidos de las entrevistas utilizadas se ingresan en una base de datos, y cualquier investigador puede usar la misma base de datos para comparar casos.

3.8. Método de análisis de datos

El método de análisis utilizando en este estudio es el mismo que se desarrolla en tres pasos, por ejemplo, primero, codificación en base al mismo método de lectura del código y asignación del texto objeto de estudio; segundo, determinación de la relación de simultaneidad en base a identificación de código repetido, luego tercero, clasificación en base a categorías, en base al análisis de datos, luego elaborar guiones de preguntas y aplicarlas a los participantes seleccionados y procesar sus respuestas utilizando el software cualitativo ATLAS TI 9, semi-entrevistas estructuradas con actores clave de la ciudad. tras su análisis, se discutirán los resultados y se realizarán las conclusiones y recomendaciones pertinentes.

3.9. Aspectos éticos

Participación voluntaria: Sus colaboradores pueden optar por participar o no participar en la encuesta en cualquier momento y consentimiento informado donde los participantes fueron informados sobre la intención, los beneficios, los peligros y los costos del estudio antes de aceptar participar o retirarse del estudio.

Anonimato: No conoce la identidad de los colaboradores. No se coleccionan datos personales y la privacidad donde usted sabe quiénes son los miembros, pero esconda esta información a los demás. Usted anonimiza los datos de identificación personal para que otros no puedan asociarlos con otros datos.

Potencial de daño: Se minimizan los daños físicos, sociales, psicológicos y de cualquier otro tipo.

Reporta tus resultados: Te aseguras de que tu trabajo esté libre de plagio o mala conducta e informas tus hallazgos con precisión (Bhandari, 2021).

Pérez M. & Julca N. (2021) aborda los fundamentos de los principios morales, centrándose en los aspectos morales de las emociones y el comportamiento humanos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados Descriptivos:

Resultados descriptivos luego de entrevistas a todos los participantes, información transcrita en Word y procesada en el software Atlas Ti9 y códigos previos registrados en la matriz de clasificación, un total de 16, los resultados derivados se exponen en la siguiente tabla.

Tabla 2

Reporte descriptivo de códigos

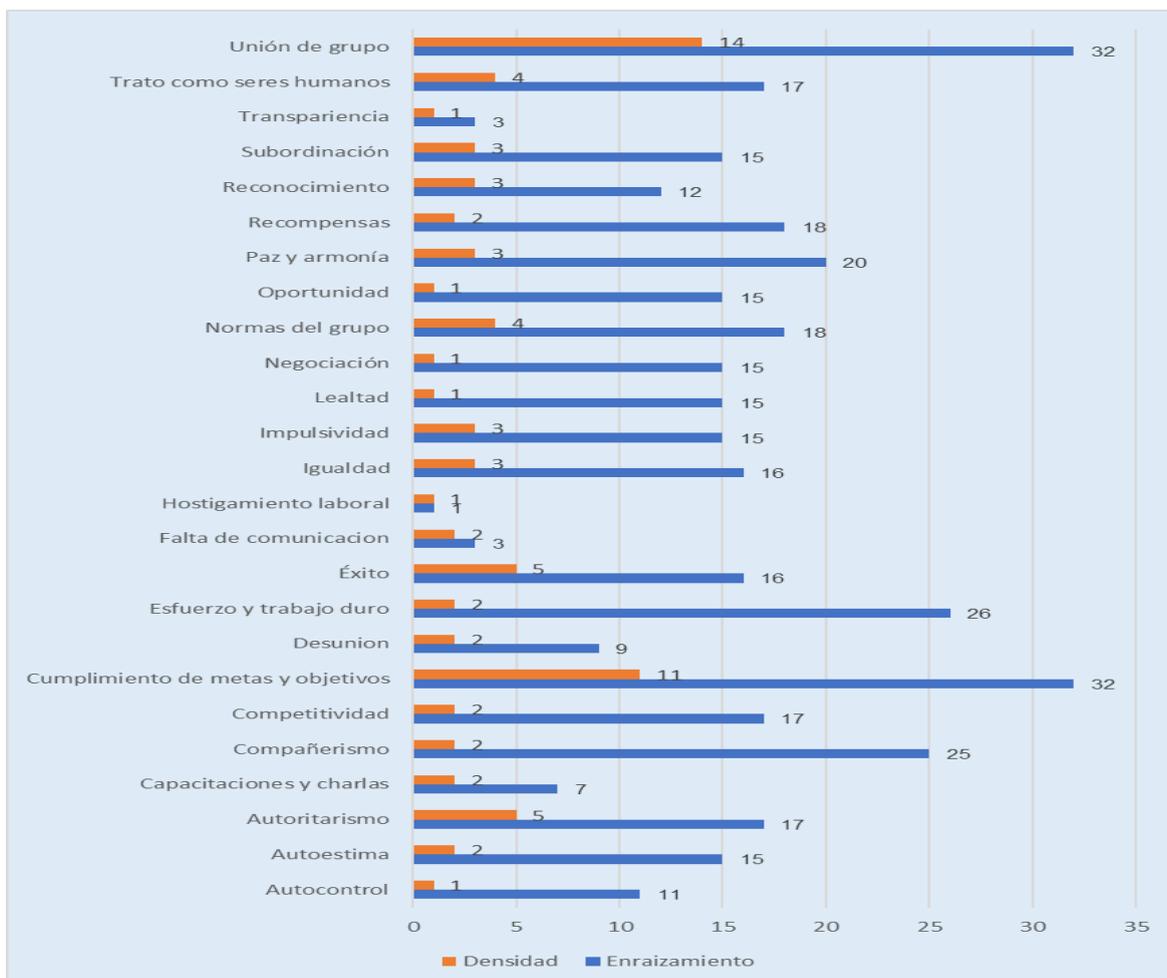
Código	Enraizamiento	Densidad
Autocontrol	11	1
Autoestima	15	2
Autoritarismo	17	5
Capacitaciones y charlas	7	2
Compañerismo	25	2
Competitividad	17	2
Cumplimiento de metas y objetivos	32	11
Desunión	9	2
Esfuerzo y trabajo duro	26	2
Éxito	16	5
Falta de comunicación	3	2
Hostigamiento laboral	1	1
Igualdad	16	3
Impulsividad	15	3
Lealtad	15	1
Negociación	15	1
Normas del grupo	18	4
Oportunidad	15	1
Paz y armonía	20	3
Recompensas	18	2
Reconocimiento	12	3
Subordinación	15	3
Transparencia	3	1
Trato como seres humanos	17	4
Unión de grupo	32	14

Nota: Los códigos arraigados se enumeran en la siguiente tabla. De acuerdo con nuestra matriz de clasificación, se obtuvieron a priori 16 códigos, pero durante el análisis se obtuvieron un total de 25 códigos, de los cuales los códigos

fuertemente enraizados tuvieron 32 repeticiones. Cabe mencionar que se incluye también la densidad, la cual corresponde a resultados inferenciales.

Figura 1

Resultados descriptivos de enraizamiento y densidad



Nota: Los nuevos códigos también aparecen en el informe de codificación, como se muestra en la Figura 1, los códigos nuevos son, cumplimiento de metas y objetivos con 32 repeticiones con 11 vinculaciones, igualdad con 16 repeticiones y 3 asociaciones, reconocimiento 12 repeticiones con 3 de densidad, autocontrol 11 enraizamiento y 1 de densidad, charlas y capacitaciones con 7 repeticiones y 2 asociaciones, desunión con 9 vinculaciones y 2 asociaciones, falta de comunicación con 3 enraizamiento y 2 de densidad, transparencia con 3 repeticiones y 1 asociación y por último hostigamiento laboral con 1 enraizamiento y 1 de densidad. Cabe mencionar que en la figura también se incluye la densidad, la cual corresponde a resultados inferenciales.

Resultados Inferenciales:

Después de un análisis descriptivo del código antiguo y nuevo, los resultados finales se obtienen como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3

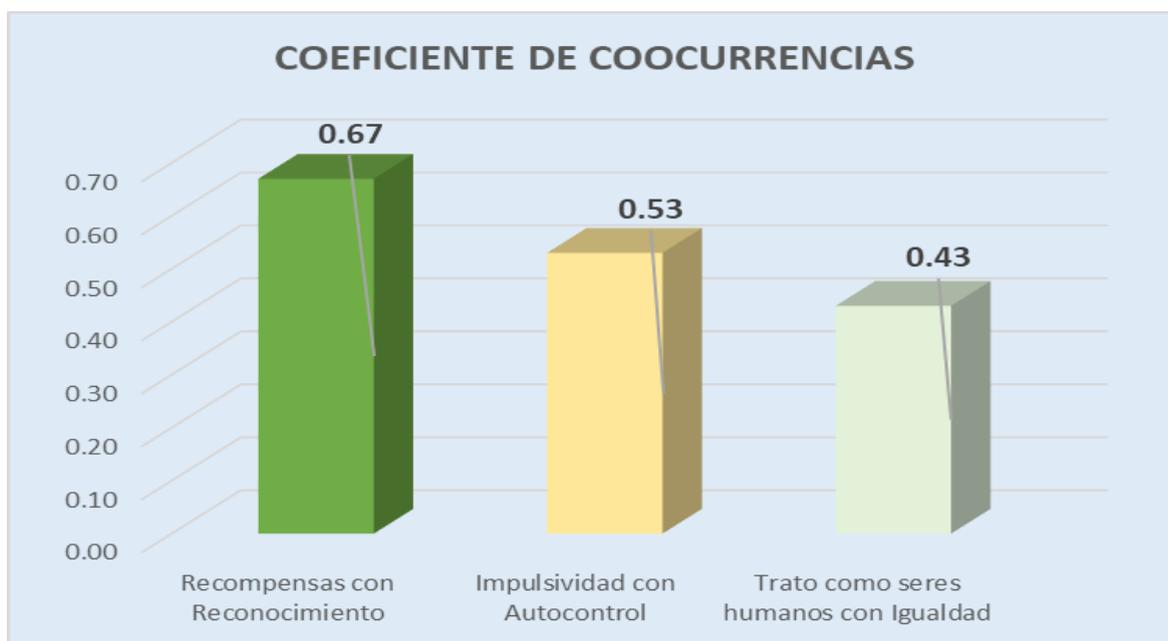
Reporte de coeficiente de coocurrencias

Códigos coocurrentes	Recompensas con Reconocimiento	Impulsividad con Autocontrol	Trato como seres humanos con Igualdad
Coeficiente	0.67	0.53	0.43

Nota: En la tabla 3 se muestra la relación entre los coeficientes de coocurrencia previamente identificados y los códigos de coocurrencia obtenidos luego del procesamiento de los datos en el software Atlas Ti9, este conjunto de códigos consideró los códigos que produjeron una relación más alta.

Figura 2

Coeficientes de coocurrencias



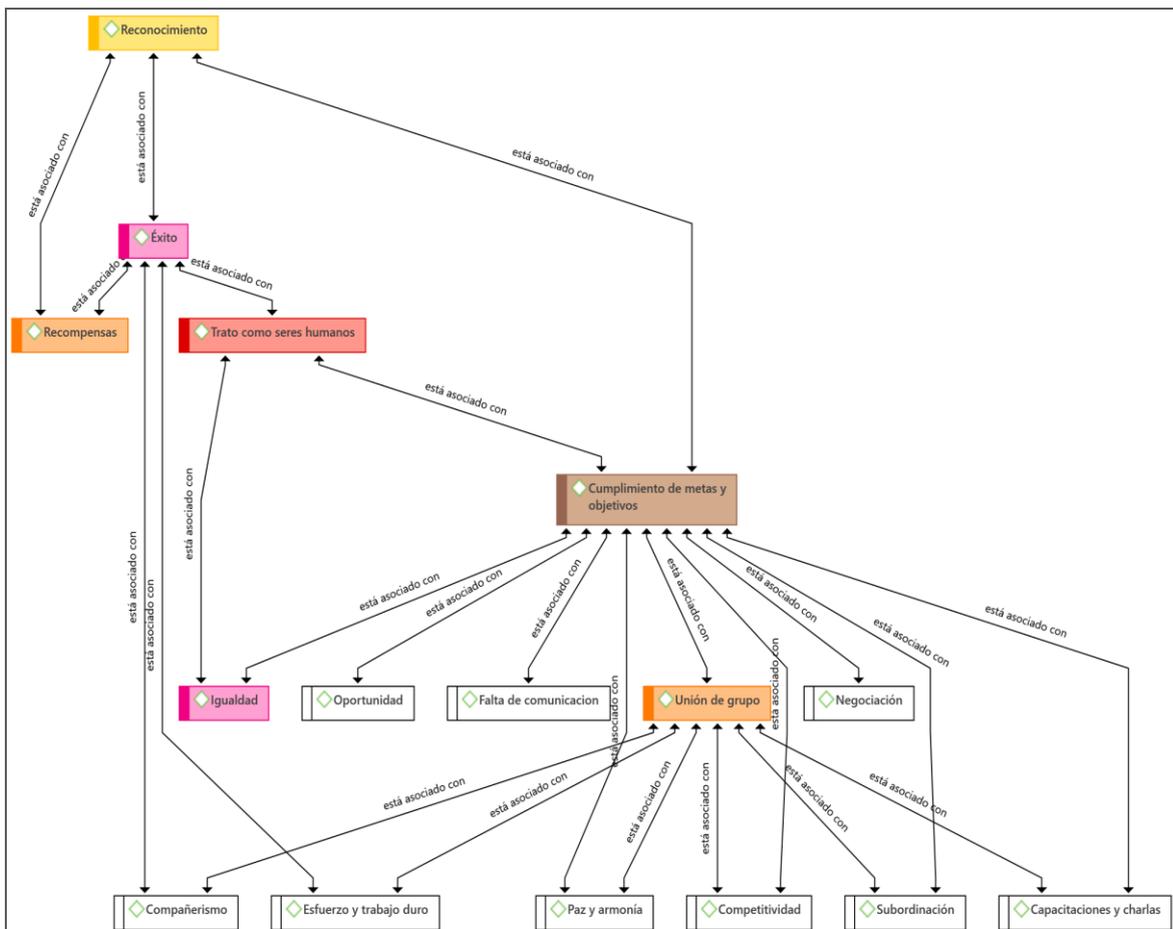
Nota: La Figura 2 muestra la correlación entre los códigos y sus respectivos coeficientes que fueron seleccionados por la correlación más alta. los cuales son

recompensas con reconocimiento con un coeficiente de 0.67 el cual tiene mucha relación en vista que la recompensa para los trabajadores del sector público es bajo un reconocimiento con resoluciones o felicitaciones. También tenemos impulsividad con autocontrol con un coeficiente de 0.53 ya que esto guarda mucha relación porque el trabajador del sector público tiene autocontrol sobre su impulsividad y por último tenemos trato como seres humanos con igualdad con coeficiente de 0.43 ya que los trabajadores del sector público tratan por igual al usuario o personas internos y externos.

Asimismo, cuando se procesa la entrada de datos a Atlas Ti9, también permite el desarrollo de redes semánticas que cargan automáticamente las asociaciones que existen entre códigos de coocurrencia con coeficientes más altos y asociaciones asociadas con valores de coeficientes más bajos pero que son igualmente importantes.

Figura 3

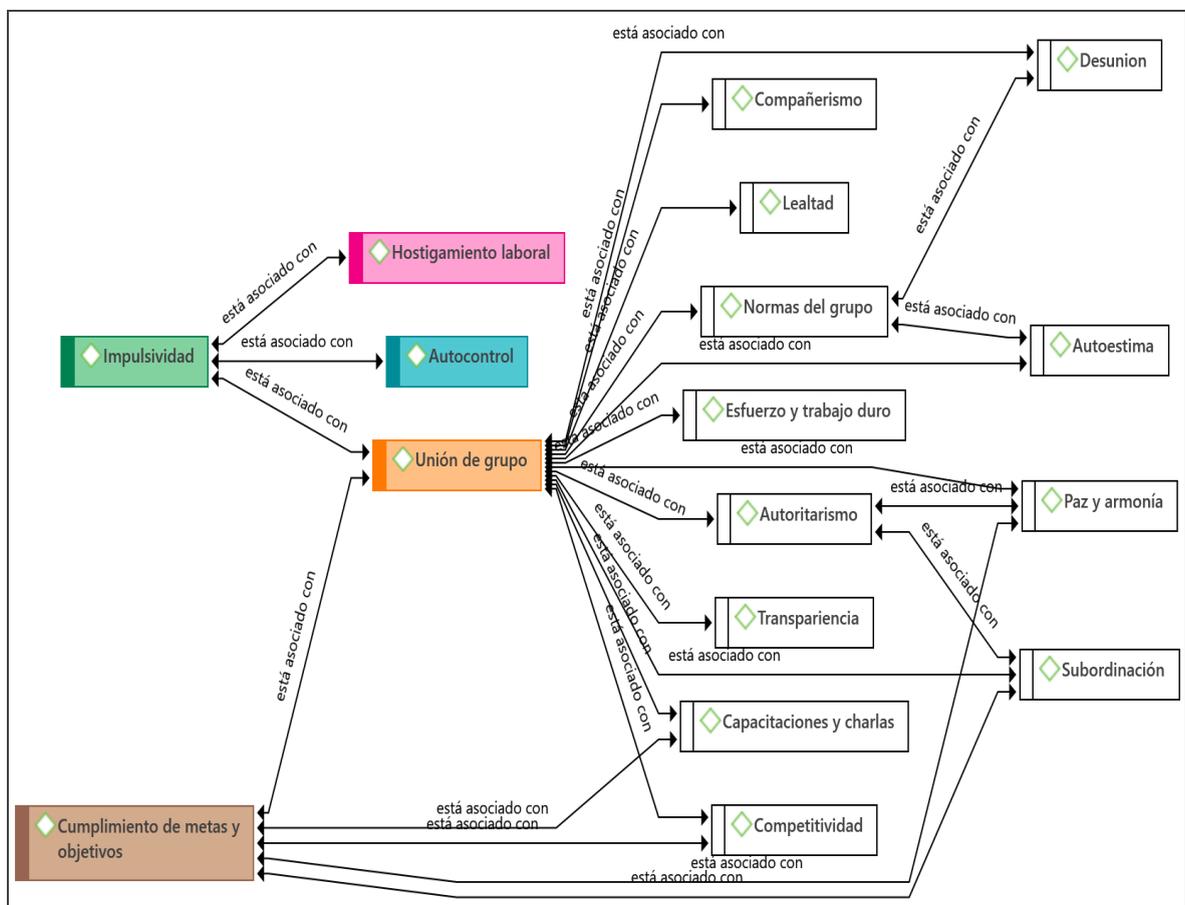
Red de Recompensas con Reconocimiento



Nota: En la figura 3, se observa las relaciones entre recompensas con reconocimiento con un coeficiente de 0.67 el cual tiene mucha relación ya que los entrevistados de dicha entidad mencionaron que la recompensa es bajo un reconocimiento con resoluciones o felicitaciones, a la vez esto guarda relación con los códigos de cumplimiento de metas y objetivos, éxito, y estos a la vez con unión de grupo, trato como seres humanos y la igualdad, los códigos mencionados tienen mucha relación y lógica.

Figura 4

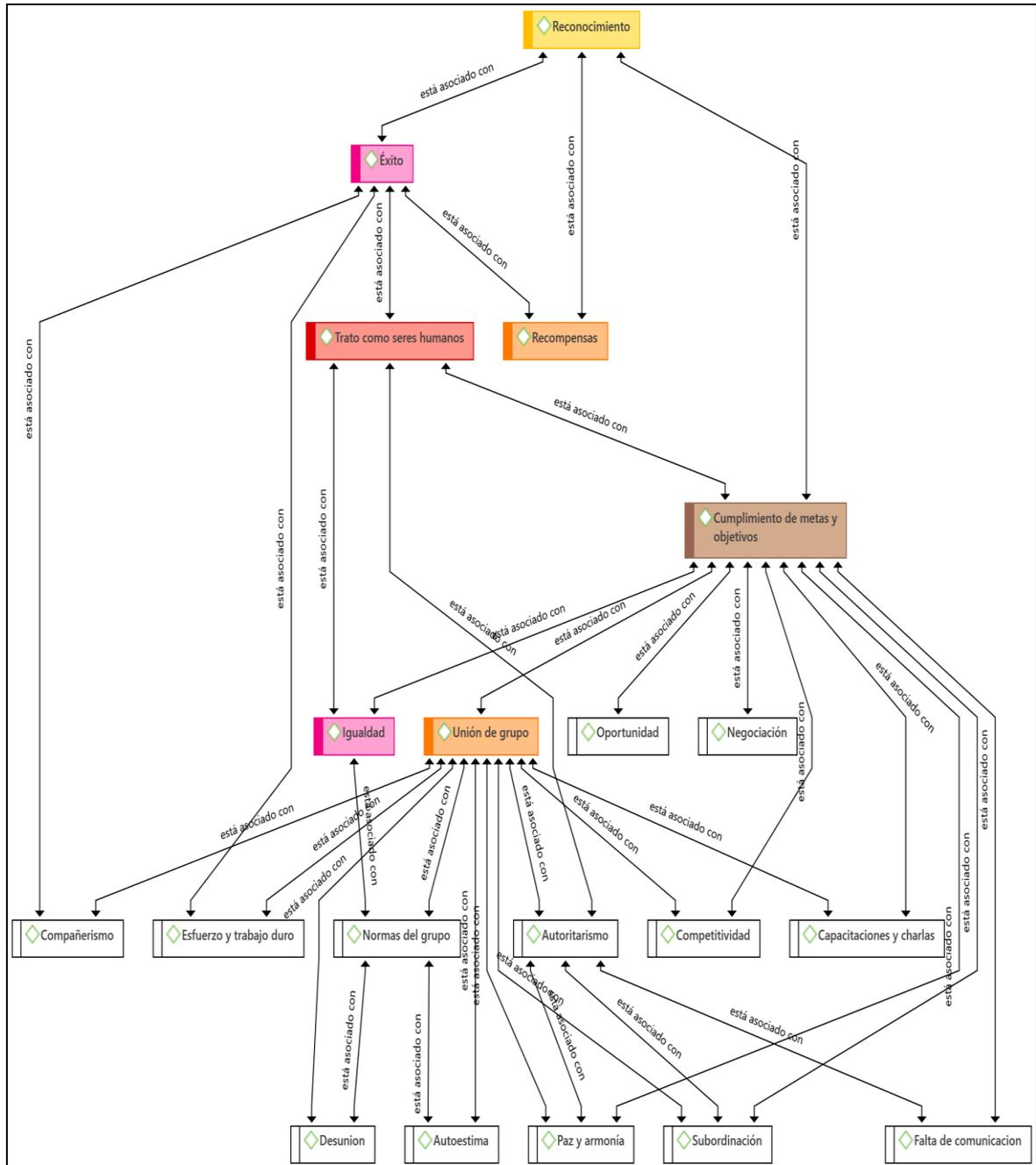
Red de Impulsividad con Autocontrol



Nota: En la figura 4, se muestra la relación entre la impulsividad y el autocontrol con un coeficiente de 0.53 ya que esto guarda mucha relación porque los entrevistados mencionaron sobre su impulsividad y el autocontrol que tienen sobre ello, ya que ellos trabajan en una entidad pública poder llevar un autocontrol sobre sus impulsos es algo muy importante, a la vez estos códigos guardan relación con unión de grupo y cumplimiento de metas.

Figura 5

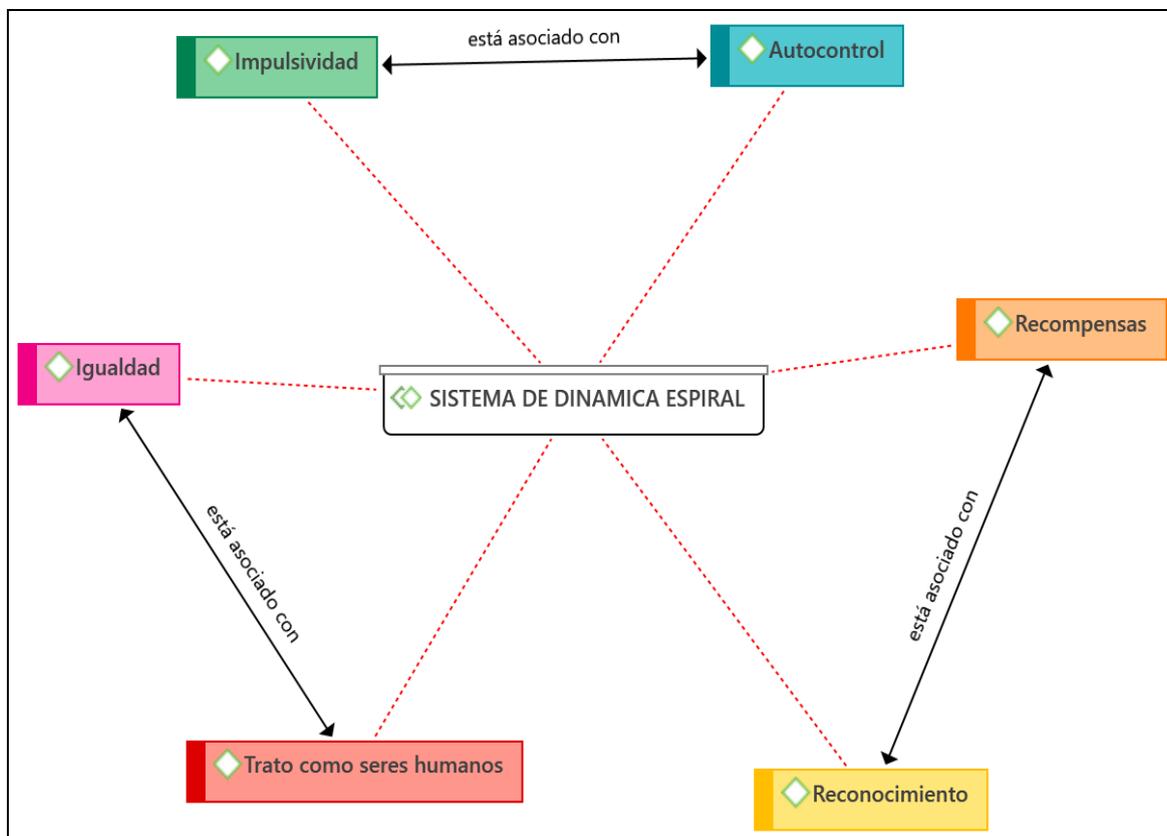
Trato como seres humanos con Igualdad



Nota: En la figura 5, se observa las relaciones entre trato como seres humanos con igualdad con coeficiente de 0.43 ya que los trabajadores del sector público tratan por igual al usuario o personas internas y externas. A la vez estos tienen relación con los códigos de unión de grupo, cumplimiento de metas y objetivos, éxito, recompensas y reconocimiento.

Figura 6

Red semántica de la categoría del sistema de dinámica espiral



Nota: En la figura 6, luego de haber realizado el trabajo final se refleja la agrupación de los coeficientes en función a cada uno de las subcategorías obtenidas, en la figura se puede ver la asociando de los códigos con correlación más alta, por ejemplo, la asociación de recompensa con reconocimiento con un coeficiente de 0.67, tiene mucha lógica en vista que la recompensa para los trabajadores entrevistado es bajo un reconocimiento con resoluciones o felicitaciones por el esfuerzo de su trabajo o por el cumplimiento de las metas trazadas. También tenemos impulsividad con autocontrol con un coeficiente de 0.53, pero llegando a la conclusión final de estas dos asociaciones se puede decir que la persona reconoce su impulsividad para ello se autocontrola para no generar más conflictos, entonces se podría hablar de una asociación de impulsividad con control de impulsividad y de esta manera guarda coherencia, y por último tenemos trato como seres humanos con igualdad con coeficiente de 0.43 ya que los trabajadores del sector público tratan por igual al usuario o personas internos y externos.

DISCUSIÓN

De acuerdo a Sezonova et al. (2021). Al analizar la experiencia práctica de implementar la dinámica espiral de K. Graves al desarrollar la estrategia de desarrollo de una organización. Se concluyó que, construyendo una estrategia de desarrollo organizacional basada en dinámicas espirales, podemos hablar de su viabilidad y eficacia, hemos encontrado cierta coincidencia en nuestra investigación porque en nuestros resultados podemos ver como en una organización o Entidad al aplicar la dinámica espiral se ve reflejado el trato como seres humanos, la igualdad, la recompensa, el reconocimiento y el control de la impulsividad, de esta manera haciendo ver los logros en un entidad a través del personal administrativo.

Según Beck y Cowan (1996), en el nivel 2 de la dinámica espiral menciona lo siguiente: De apariencia espiritual y tribal, mágica, terrenal y cíclica. Esto lo llevó a formar tribus donde se especializó en rituales para apaciguar los espíritus de sus ancestros. Los lazos de sangre son fuertes. El liderazgo púrpura requiere reglas y voces de clan y "líderes", donde nos da a entender el trabajo en equipo, difiere con nuestra investigación ya que el trabajo en equipo no se cumplió, la relación de nuestros coeficientes es muy baja.

Según Beck y Cowan (1996), en el nivel 3 de la dinámica espiral menciona lo siguiente: Explotador, grosero, autoritario primitivo, explota la mano de obra sin educación. Suele estar a cargo de un jefe y varios agentes, y la brecha entre ricos y pobres es muy amplia. Se cree que las personas son perezosas y deberían ser obligadas a trabajar. Los verdaderos líderes deben frenar sus tendencias humanas naturales, esto difiere con nuestra investigación ya que los resultados nos muestran que las persona reconoce su impulsividad, su mal carácter y tienen control de impulsividad, haciendo ver que son líderes democráticos y respeten la igualdad.

Según Beck y Cowan (1996), en el nivel 5 de la dinámica espiral menciona lo siguiente: Está orientado hacia el éxito personal en la carrera, y cada persona calcula racionalmente sus ganancias personales. Las motivaciones son principalmente financieras, las personas responden positivamente con propinas, bonos, dinero; no solo pertenencia leal a un grupo o trabajo estable, guarda

coincidencia con nuestro resultado ya que, la recompensa es muy importante para los trabajadores en una entidad u organización, lo cual se hace con reconocimiento bajo resoluciones o felicitaciones públicas, de esta manera la persona si siente exitosa.

Según Beck y Cowan (1996), en el nivel 6 de la dinámica espiral menciona lo siguiente: Está orientado a la comunidad, sensible y humanista, y los principales objetivos de Green son el crecimiento comunitario e individual, la igualdad y la preocupación por los problemas ambientales. El trabajo está motivado por la creación de redes y el aprendizaje de los demás, la aceptación es más importante que las ventajas competitivas, valora la apertura y la confianza, teme el rechazo y la condena, se asemeja a los resultados obtenidos, ya que el trato como seres humanos es por igual a todos con el mismo humanismo, respeto e igualdad.

Koulik y Zahachuk (2020), Confirman en su artículo la necesidad y conveniencia de actualizar constantemente la espiral del pensamiento social y la síntesis de conocimientos, ideas e intuiciones de todos los miembros de la cadena de suministro. cómo un sistema socioeconómico unificado con un único objetivo final: satisfacer las crecientes necesidades de consumidores Se propuso la clasificación de los modelos de integración de la cadena de suministro, enfocada en las posibilidades y la necesidad de cambiar sus objetivos, formas y métodos de gestión, escalas temporales de operación, se asemeja a los resultados obtenidos ya que con un liderazgo adecuado, relaciones humanas y éxito personal empresarial, se puede llevar una organización de buen calidad que buena beneficiar en atención a la población.

V. CONCLUSIONES

Primera conclusión: De acuerdo al objetivo general planteado, se cumplió dado que en tres pares de códigos que son, recompensas con reconocimiento con un coeficiente de 0.67 que corresponde a la subcategoría de éxito personal empresarial, impulsividad con autocontrol con un coeficiente de 0.53 que incumbe a la subcategoría liderazgo autocrático y trato como seres humanos con igualdad con coeficiente de 0.43 que concierne a la subcategoría relaciones humanas, se confirman tres subcategorías. Cabe precisar que en esos tres pares de códigos aparece un código nuevo en cada uno de ellos, sin embargo, están en la línea y en el marco de la subcategoría, por lo tanto, confirman lo previo.

Segunda conclusión: De acuerdo al primer objetivo específico referido a trabajo en equipo según el sistema de dinámica espiral no se cumplió por cuanto no se halló coeficientes asociados, sin embargo, se encontró resultados descriptivos donde se encuentra enraizamiento referente a estos códigos, subordinación (15), normas de grupo (18), unión de grupo (32), que son parte de esta subcategoría.

Tercera conclusión: De acuerdo al segundo objetivo específico referido a liderazgo autocrático según el sistema de dinámica espiral, se confirma la subcategoría dado que se halló un coeficiente con valor de 0.53, sin embargo, se precisa que allí aparece un código nuevo, pero este se encuentra en la línea y en el marco de la subcategoría, por lo tanto, confirma y aporta una información nueva.

Cuarta conclusión: De acuerdo al tercer objetivo específico referido a éxito personal empresarial según el sistema de dinámica espiral, se confirma la subcategoría dado que se halló un coeficiente con valor de 0.67, de la misma manera se precisa que allí aparece un código nuevo, en el marco de la subcategoría, lo cual confirma y aporta una información.

Quinta conclusión: De acuerdo al cuarto objetivo específico referido a relaciones humanas según el sistema de dinámica espiral, se confirma la subcategoría dado que se halló un coeficiente con valor de 0.43, de igual forma se precisa que aparece un código nuevo, en el marco de la subcategoría, lo cual confirma y aporta una información nueva.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación: De acuerdo a la primera conclusión se recomienda a tomar en cuenta los códigos nuevos en cada uno de ellos que son reconocimiento, autocontrol e igualdad, teniendo en cuenta que están en la línea y en el marco de la subcategoría, por lo tanto, confirman o refuerzan lo previo y aportan una nueva información para las futuras investigación.

Segunda recomendación: En relación a la segunda conclusión referido a trabajo en equipo según el sistema de dinámica espiral el cual no se cumplió se recomienda hacer un diagnóstico más exhaustivo ya que se encontró resultados descriptivos donde se encuentra enraizamiento referente a estos códigos, subordinación (15), normas de grupo (18), unión de grupo (32), que son parte de esta subcategoría.

Tercera recomendación: Referente a la tercera conclusión referido a liderazgo autocrático según el sistema de dinámica espiral, se recomienda a tener en cuenta el un código nuevo que es autocontrol lo cual se puede plantear como control de impulsividad, ya que este se encuentra en la línea y en el marco de la subcategoría, por lo tanto, confirma y aporta una información nueva para las futuras investigaciones.

Cuarta recomendación: De acuerdo a la cuarta conclusión referido a éxito personal empresarial según el sistema de dinámica espiral, se encarga a tener en cuenta el nuevo código identificado que es el reconocimiento ya que este se encuentra en la línea y en el marco de la subcategoría, por lo tanto, confirma y aporta una información nueva para las futuras investigaciones, ya que esta subcategoría es muy importante para recursos humanas en una entidad o una organización.

Quinta recomendación: Referente a la quinta conclusión sobre relaciones humanas según el sistema de dinámica espiral, se recomienda a tener en cuenta el código nuevo que viene a ser la igualdad, ya que este se encuentra en la línea y en el marco de la subcategoría, por lo tanto, confirma y aporta una información nueva para las futuras investigaciones.

REFERENCIAS

- Beck, D. y Cowan, C. (1996). *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change*. Editorial Wiley-Blackwell.
- Beck, D., Hebo, T., Solonin, S., Viljoen y Johns, T. (2018). *Spiral Dynamics in Action. Humanity's Master Code*. Editorial Wiley.
- Bhandari, P. (2021). *Ethical Considerations in Research | Types & Examples* <https://www.scribbr.com/methodology/research-ethics/>
- Burgess, R. (1993). *Research Methods*. Georges Gurvitch and W.E. Moore (Eds.) Twentieth Century Sociology.
- Butters, A. (2015). *A Brief History of Spiral Dynamics*. *Approaching Religion*. 5. DOI: 10.30664/ar.67574.
- Cacioppe, R. y Edwards, M. (2005). *Adjusting blurred visions: A typology of integral approaches to organisations*. *Journal of Organizational Change Management*, 18(3), 230–246. <https://doi.org/10.1108/09534810510599399>
- Cerdá Suárez L.M. (2021). *Spiral Dynamics for Understanding performance in the Classroom: Views From Millennials And Centennials*. ICERI2021 Proceedings, pp. 5598-5605. doi: 10.21125/iceri.2021.1263
- Champion, D. (2021). *Integral Meta-Theory and Spiral Dynamics: The Jeffrey Epstein Case as an Example of the Pathological Orange Meme*. <https://doi.org/10.20935/AL4485>
- Cook, J. (2008). *The Role of the Individual in Organisational Cultures: a Gravesian Integrated Approach* (PhD). Sheffield Hallam University.
- Cowan, C. y Todorovic, N. (2000). *Spiral dynamics: The layers of human values in strategy*. *Strategy & Leadership*. 28. 4-12. DOI: 10.1108/10878570010335912.
- Croft, N. (2010). *Seven Stages of Authenticity. Authentic Transformation*.
- Dawkins, R. (1976). *The selfish gene* (Popular Science). 2nd. Edición. Oxford University Press.
- Denzin, N. y Lincoln, Y. (2018). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Fifth Edition. Sage Publications, Inc.
- Edwards, R. and Holland, J. (2013). *What is qualitative interviewing?*. Bloomsbury Academic. pp. 2–3. ISBN 9781849668095.

- Elias, S. y Beck, D. (2013). *MEMEnomics: The Next Generation Economic System*. Editorial SelectBooks.
- Farstad, Gunhild R.; Bjørnholt, Margunn (2012). "'Am I rambling?' On the advantages of interviewing couples together" (PDF). *Qualitative Research*. 14 (1): 3–19. doi:10.1177/1468794112459671. S2CID 146748322.
- Graves, C. W. (1981). *The emergent cyclical, double helix model of the adult human biopsychosocial systems*. Unpublished summary.
- Graves, C. (2005). *The Never-Ending Quest*. Dr. Clare W. Graves Explores Human Nature, a Treatise on an Emergent Cyclical Conception of Adult Behavioral Systems and Their Development. ECLET Publishing.
- Graves, C.W. (1970). *Levels of Existence: an Open System Theory of Values*. *Journal of Humanistic Psychology*, 10, 131 - 155.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México: Mc Graw-Hill.
- Hildebrandt, T.H. (2018). *Spiral Dynamics Integral and LGBT Workplace Equality: An Integral Approach to Diversity Management*. In: Neal, J. (eds) *Handbook of Personal and Organizational Transformation*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66893-2_71
- Hernandez, R., Collado, C., & Baptista, M. (2015). *Metodología de la investigación* Quinta edición. McGRAW-HILL. <https://www.icmujeres.gob.mx/wpcontent/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>.
- Howlett, J.(2018).Using *Spiral Dynamics to understand development*. <https://jthowlett.medium.com/using-spiral-dynamics-to-understand-development-930098e8f092>
- Ivanova, S. A Romin, L Gaynutdinova, S Kvitka, V Paliukh and I W E Arsawan(2021). Spiral dynamics in the management of sustainable development of society. *IOP Conf. Ser.: Earth Environ. Sci.* 915 012039. DOI 10.1088/1755-1315/915/1/012039
- Jaško, O. y Marinković, S.(2016). *Proceedings of the XV International symposium Symorg 2016. Faculty of organizational sciences*.
- Kincaid, I. (2013). *Spiral Dynamics. An Expression of World Views*. University of Pretoria.

- Knott, Eleanor; Rao, Aliya Hamid; Summers, Kate; Teeger, Chana (2022). *Interviews in the social sciences. Nature Reviews Methods Primers*. 2 (1): 1–15. doi:10.1038/s43586-022-00150-6. ISSN 2662-8449. S2CID 252377501.
- Kothari, C.R. (2004). *Research Methodology. Methods and Techniques* (Second revised edition). New Age International (P) Ltd., Publishers.
- Koulik, V. y Zahachuk, A. (2020). *Problems of management in the system of spiral dynamics of supply chains*. DOI: <https://doi.org/10.46783/smart-scm/2020-3-7>
- Leavy, P. (2014). *The Oxford Handbook of Qualitative Research*. Oxford University Press.
- Lessem, R., Schieffer, A., Tong, J. and Rima, S. (2013). *Integral Dynamics: Political Economy, Cultural Dynamics and the Future of the University* (Transformation and Innovation) (Burlington, VT, Ashgate).
- Llaoux, F. (2014). *Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage in Human Consciousness*. Brussels: Nelson Parker.
- Mamchyn, M. y Yarychevska, Y. (2021). *Meritocratic Approach to Managing Higher-Level companies in Spiral Dynamics*. DOI: 10.32702/2307-2105-2021.4.89
- Mcintosh, T.(2014). *Spiral Dynamics 27 Success Secrets - 27 Most Asked Questions On Spiral Dynamics - What You Need To Know*. Emereo Pty Limited.
- Myers, M. D. (2008). *Qualitative Research in Business & Management*. SAGE Publications.
- Nasser, I. (2021). *Mapping the Terrain Report: 2019–2020* (Technical report). Advancing Education in Muslim Societies. International Institute of Islamic Thought. doi:10.47816/mtt.2019-2020-march2021
- Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E., & Villagómez, A. (2014). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Odum, H. y Jocher, K. (1929). *An Introduction to Social Research*. Editorial H. Holt.

- Okuda, M., & Gómez, C. (2005). *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*. Revista Colombiana de Psiquiatría, XXXIV (1), 118–124.
<https://www.redalyc.org/pdf/806/80628403009.pdf>
- Pérez, M., & Julca, N. (2021). *Fundamento teológico del sentimentalismo moral en Adam Smith: Theological basis of Moral Sentimentalism in Adam Smith*. Revista De Filosofía, 38(99), 12-20.
<https://doi.org/10.5281/zenodo.5634961>.
- Rodic, D. (2016). *Spiral Dynamics as value system and competitive advantage of an organization*.
- Sezonova, O., Trubnikova, V., Afanasieva, L. y Pakhomova, Y. (2021). *Características del Desarrollo e Implementación de la Estrategia de Desarrollo de la Organización basada en la Dinámica Espiral de K. Graves*. 10.17513/vaael.1692
- Society for Effective Affective Learning (2003). *Transforming Learning. Introducing SEAL Approaches*. Saffire Press.
- Stake, R.E. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Ediciones Morata.
- Tracy, S. J. (2013). *Métodos de Investigación Cualitativa*. ISTE Ltd and John Wiley & Sons. <https://www.ascdegreecollege.ac.in/wpcontent/uploads/2020/12/Qualitative-Research-Methods.pdf>
- Van Marrewijk, M. y Werre, M. (2003). *Multiple Levels of Corporate Sustainability*. Journal of Business Ethics. Springer. 44 (2/3): 108–109.
doi:10.1023/A:1023383229086
- Wilber, K. (2001). *Una Teoría de Todo. Una vision integral de la ciencia, la politica , la empresa y la espiritualidad*. Editorial Kairós.
- Wilber, K. (2016). *Espiritualidad integral. El nuevo papel de la religión en el mundo actual*. Editorial Kairós.
- Young, P. (1966). *Scientific Social Surveys and Research*. Prentice-Hall.
- Zhulyn O.V. (2020). *Theory of Spiral Dynamics as an Inclusive Development Tool of Ukraine*. Visnyk Na-tional Transport University. Series “Economic sciences”. Scientific and Technical Collection. - Kyiv: Na-tional Transport University, 2020. - Issue 2 (49). 10.33744/2308-6645-2021-2-49-072-083

ANEXOS

ANEXO 01: MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN:

Categoría	Subcategorías	Códigos	Guión de preguntas de la entrevista
Sistema de Dinámica Espiral	Trabajo en equipo	Subordinación	¿Cómo considera la subordinación de los jefes en su Municipalidad?
		Normas del grupo	¿Cómo se practican las normas en su área de trabajo?
		Unión de grupo	¿Cómo se practica la unión de grupo en su área de trabajo?
	Liderazgo autocrático	Autoritarismo	¿Considera que usted es autoritarismo con sus compañeros de trabajo sin ser un jefe de su área de trabajo? ¿Por qué?
		Autoestima	¿Considera que usted tiene un fuerte carácter y una alta seguridad de sí mismo en su área de trabajo?
		Impulsividad	¿Cómo considera su nivel de impulsividad, lo ha hecho tener problemas con la gente en su área de trabajo?
	Éxito personal empresarial	Oportunidad	¿Considera que, si se presenta una oportunidad, usted dará lo mejor para realizarla en su área de trabajo?
		Negociación	¿Considera negociar un asunto y recibir el mejor trato para usted en su área de trabajo?
		Éxito	¿Considera que usted es una persona exitosa en su área

		de trabajo?, ¿Por qué?
	Esfuerzo y trabajo duro	¿Considera esforzarse y trabajar duro para lograr lo que se proponga en su área de trabajo?, ¿Por qué?
	Competitividad	¿Disfruta ser competitivo frente a las demás personas en su área de trabajo?, ¿por qué?
	Recompensas	¿Considera usted que, si hacer lo correcto recibirá recompensas en su área de trabajo, por qué?
	Compañerismo	¿Cómo es el compañerismo en su área de trabajo?
Relaciones humanas	Paz y armonía	¿Busca paz y armonía con sus compañeros de su área de trabajo? ¿Por qué?
	Trato como seres humanos	¿Considera que debe tratar a las personas como seres humanos o diferencia en su trato en su área de trabajo? ¿Por qué?
	Lealtad	¿Cómo considera la lealtad en su área de trabajo?

Fuente: Beck, D. y Cowan, C. (1996). *Spiral Dynamics: Mastering Values, Leadership, and Change*. Editorial Wiley-Blackwell.

ANEXO 02: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

GUÍA DE ENTREVISTA

PREGUNTAS CONSIDERANDO LAS CATEGORÍAS APRIORÍSTICAS

1. ¿Cómo considera la subordinación de los jefes en su Municipalidad?
2. ¿Cómo se practican las normas en su área de trabajo?
3. ¿Cómo se práctica la unión de grupo en su área de trabajo?
4. ¿Considera que usted es autoritarismo con sus compañeros de trabajo sin ser un jefe de su área de trabajo? ¿Por qué?
5. ¿Considera que usted tiene un fuerte carácter y una alta seguridad de sí mismos en su área de trabajo?
6. ¿Cómo considera su nivel de impulsividad, lo ha hecho tener problemas con la gente en su área de trabajo?
7. ¿Considera que, si se presenta una oportunidad, usted dará lo mejor para realizarla en su área de trabajo?
8. ¿Considera negociar un asunto y recibir el mejor trato para usted en su área de trabajo?
9. ¿Considera que usted es una persona exitosa en su área de trabajo?, ¿Por qué?
10. ¿Considera esforzarse y trabajar duro para lograr lo que se proponga en su área de trabajo?, ¿Por qué?
11. ¿Disfruta ser competitivo frente a las demás personas en su área de trabajo?, ¿por qué?
12. ¿Considera usted que, si hacer lo correcto recibirá recompensas en su área de trabajo, por qué?
13. ¿Cómo es el compañerismo en su área de trabajo?
14. ¿Busca paz y armonía con sus compañeros de su área de trabajo? ¿Por qué?
15. ¿Considera que debe tratar a las personas como seres humanos o diferencia en su trato en su área de trabajo? ¿Por qué?
16. ¿Cómo considera la lealtad en su área de trabajo?

ANEXO 03: MODELO DE CONSENTIMIENTO Y/O ASENTIMIENTO INFORMADO, FORMATO UCV:

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Estudio de caso del sistema de Dinámica Espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023.
Investigadora: Yessica Soto vargas

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Estudio de caso del sistema de Dinámica Espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023", cuyo objetivo es Describir el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023. Esta investigación es desarrollada por estudiante de escuela de posgrado programa académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus San Juan de Lurigancho, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Municipalidad Distrital de Yauyos, de la Región Junín.

Describir el impacto del problema de la investigación.

- ¿Cómo funciona el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?

Se ha evidenciado que en los últimos 10 años hubo casos de corrupción realizado por funcionarios y servidores públicos, no tuvieron ética y valores. También existen casos de favoritismos, Basándose en décadas de investigación a partir de 1952, el psicólogo Clare Graves desarrolló una teoría de la evolución humana, que postulaba que la psicología de los seres humanos transitaba a lo largo del tiempo sobre la base de un conjunto cada vez más complejos de condiciones de vida. Graves clasificó un total de ocho niveles de sistemas de valores humanos. A través de estos sistemas de valores, los grupos y las culturas estructuran sus sociedades y los individuos se integran en ellas. Cada conjunto distinto de valores se desarrolla como respuesta a la solución de los problemas del sistema anterior. Su teoría fue desarrollada aún más por Don Beck y Chris Cowan en un modelo evolutivo estructurado de inteligencia adaptativa llamado Dinámica Espiral.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: "Estudio de caso del sistema de Dinámica Espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023".
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en el ambiente de la institución Municipalidad Distrital de Yauyos, Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

* Obligatorio a partir de los 18 años

 INVESTIGA
UCV

1

ANEXO 04: MATRIZ EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS, FORMATO UCV:

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio de caso del sistema de Dinámica Espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MERIMEE JHULISA LLIUYACC LLANCARI		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor ()	
Área de formación académica:	Clinica ()	Social (X)	
	Educativa ()	Organizacional ()	
Áreas de experiencia profesional:	PROGRAMAS SOCIALES		
Institución donde labora:	PROGRAMA NACIONAL DE ALIMENTACION ESCOLAR QALI WARMA		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()		
	Más de 5 años (X)		
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----		



2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Entrevista para medir la dinámica espiral de personal administrativo en un Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023.
Autora:	Yessica Soto Vargas
Procedencia:	Peruana
Administración:	Se aplicará entrevista semi estructurada a los participantes.
Tiempo de aplicación:	20 minutos cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Yauyos
Significación:	Es una adaptación de los instrumentos de Norman Graves (para evaluar las categorías emergentes de la conciencia), Cowan & Beck (para evaluar la dinámica espiral).

4. Soporte teórico

Este instrumento es adaptado a la realidad de una organización en un contexto peruano, que tiene su base teórica en los autores Norman Graves, y Cowan & Beck.
Describe las formas de pensar, modos de comportarse, en una organización.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Dinámica espiral	Trabajo en equipo	Cuando un grupo de personas cooperan, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.
	Liderazgo autocrático	Se da cuando un solo individuo asume todas las decisiones y sobre sus hombros recaen todas las responsabilidades, mientras que las personas a su cargo se limitan a seguir las órdenes recibidas. No tienen que rendir cuentas a nadie y se dedican a dar órdenes sin considerar las opiniones de las personas que los rodeaban.
	Éxito personal empresarial	Cada persona calcula racionalmente su ventaja personal. Las motivaciones son en su mayoría económicas, la gente responde positivamente con propinas, bonos, dinero; más que con lealtad pertenecía a un grupo o empleo seguro. Capacidades racionales permiten al individuo probar muchas opciones. La competencia mejora la productividad y estimula el crecimiento. Significa emprender dentro de una empresa, como colaborador.
	Relaciones humanas	Las organizaciones más humanas son las que contribuyen a que los empleados no solo ganen dinero y crezcan profesionalmente, sino que se desarrollen como personas. Los trabajadores son el centro de la organización (Teoría Y).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Guía de Entrevista para medir la Dinámica Espiral de persona administrativa en un Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023 elaborado por Yessica Soto Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Subcategorías del instrumento:

- Primera Subcategoría: **Trabajo en equipo.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación del trabajo en equipo, según los códigos de Subordinación; normas de grupo y unión de grupo.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Subordinación	¿Cómo considera la subordinación de los jefes en su Municipalidad?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Normas del grupo	¿Cómo se practican las normas en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Unión de grupo	¿Como se práctica la unión de grupo en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	

- Segunda Subcategoría: **Liderazgo autocrático.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación de los códigos de autoritarismo, autoestima e impulsividad.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritarismo	¿Considera que usted es autoritarismo con sus compañeros de trabajo sin ser un jefe de su área de trabajo? ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Autoestima	¿Considera que usted tiene un fuerte carácter y una alta seguridad de sí mismos en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Impulsividad	¿Cómo considera su nivel de impulsividad, lo ha hecho tener problemas con la gente en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	

- Tercera Subcategoría: **Éxito personal empresarial.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación de los códigos de oportunidad, negociación, éxito, esfuerzo y trabajo duro, competitividad y recompensas.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad	¿Considera que, si se presenta una oportunidad, usted dará lo mejor para realizarla en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Negociación	¿Considera negociar un asunto y recibir el mejor trato para usted en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Éxito	¿Considera que usted es una persona exitosa en su área de trabajo?, ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Esfuerzo y trabajo duro	¿Considera esforzarse y trabajar duro para lograr lo que se proponga en su área de trabajo?, ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Competitividad	¿Disfruta ser competitivo frente a las demás personas en su área de trabajo?, ¿por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Recompensas	¿Considera usted que, si hacer lo correcto recibirá recompensas en su área de trabajo, por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	



- Cuarta Subcategoría: **Relaciones humanas.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación de los códigos de compañerismo, paz y armonía, trato como seres humanos y lealtad.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	¿Cómo es el compañerismo en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Paz y armonía	¿Busca paz y armonía con sus compañeros de su área de trabajo? ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Trato como seres humanos	¿Considera que debe tratar a las personas como seres humanos o diferencia en su trato en su área de trabajo? ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Lealtad	¿Cómo considera la lealtad en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	

Firma del evaluador
DNI: 44824659

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkás et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkás et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/ced2017/ced2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Estudio de caso del sistema de Dinámica Espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	MIGUEL ÁNGEL PÉREZ PÉREZ	
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor (X)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	EDUCATIVA	
Institución donde labora:	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	-----	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Guía de Entrevista para medir la dinámica espiral de personal administrativo en un Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023.
Autora:	Yessica Soto Vargas
Procedencia:	Peruana
Administración:	Se aplicará entrevista semi estructurada a los participantes.
Tiempo de aplicación:	20 minutos cada entrevista
Ámbito de aplicación:	Municipalidad distrital de Yauyos
Significación:	Es una adaptación de los instrumentos de Norman Graves (para evaluar las categorías emergentes de la conciencia), Cowan & Beck (para evaluar la dinámica espiral).

4. Soporte teórico

Este instrumento es adaptado a la realidad de una organización en un contexto peruano, que tiene su base teórica en los autores Norman Graves, y Cowan & Beck.

Describe las formas de pensar, modos de comportarse, en una organización.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Dinámica espiral	Trabajo en equipo	Cuando un grupo de personas cooperan, utilizando sus habilidades individuales y aportando retroalimentación constructiva, más allá de cualquier conflicto que a nivel personal pudiera haber entre los individuos.
	Liderazgo autocrático	Se da cuando un solo individuo asume todas las decisiones y sobre sus hombros recaen todas las responsabilidades, mientras que las personas a su cargo se limitan a seguir las órdenes recibidas. No tienen que rendir cuentas a nadie y se dedican a dar órdenes sin considerar las opiniones de las personas que los rodeaban.
	Éxito personal empresarial	Cada persona calcula racionalmente su ventaja personal. Las motivaciones son en su mayoría económicas, la gente responde positivamente con propinas, bonos, dinero; más que con lealtad pertenecía a un grupo o empleo seguro. Capacidades racionales permiten al individuo probar muchas opciones. La competencia mejora la productividad y estimula el crecimiento. Significa emprender dentro de una empresa, como colaborador.
	Relaciones humanas	Las organizaciones más humanas son las que contribuyen a que los empleados no solo ganen dinero y crezcan profesionalmente, sino que se desarrollen como personas. Los trabajadores son el centro de la organización (Teoría Y).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario Guía de Entrevista para medir la Dinámica Espiral de persona administrativa en un Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023 elaborado por Yessica Soto Vargas en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.



COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Subcategorías del instrumento:

- Primera Subcategoría: **Trabajo en equipo.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación del trabajo en equipo, según los códigos de Subordinación; normas de grupo y unión de grupo.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Subordinación	¿Cómo considera la subordinación de los jefes en su Municipalidad?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Normas del grupo	¿Cómo se practican las normas en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Unión de grupo	¿Como se práctica la unión de grupo en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	



- Segunda Subcategoría: **Liderazgo autocrático.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación de los códigos de autoritarismo, autoestima e impulsividad.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Autoritarismo	¿Considera que usted es autoritarismo con sus compañeros de trabajo sin ser un jefe de su área de trabajo? ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Autoestima	¿Considera que usted tiene un fuerte carácter y una alta seguridad de sí mismos en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Impulsividad	¿Cómo considera su nivel de impulsividad, lo ha hecho tener problemas con la gente en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	

- Tercera Subcategoría: **Éxito personal empresarial.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación de los códigos de oportunidad, negociación, éxito, esfuerzo y trabajo duro, competitividad y recompensas.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Oportunidad	¿Considera que, si se presenta una oportunidad, usted dará lo mejor para realizarla en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Negociación	¿Considera negociar un asunto y recibir el mejor trato para usted en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Éxito	¿Considera que usted es una persona exitosa en su área de trabajo?, ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Esfuerzo y trabajo duro	¿Considera esforzarse y trabajar duro para lograr lo que se proponga en su área de trabajo?, ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Competitividad	¿Disfruta ser competitivo frente a las demás personas en su área de trabajo?, ¿por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Recompensas	¿Considera usted que, si hacer lo correcto recibirá recompensas en su área de trabajo, por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	

- Cuarta Subcategoría: **Relaciones humanas.**
- Objetivos de la Subcategoría: Permite investigar la significación de los códigos de compañerismo, paz y armonía, trato como seres humanos y lealtad.

Códigos	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Compañerismo	¿Cómo es el compañerismo en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Paz y armonía	¿Busca paz y armonía con sus compañeros de su área de trabajo? ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Trato como seres humanos	¿Considera que debe tratar a las personas como seres humanos o diferencia en su trato en su área de trabajo? ¿Por qué?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	
Lealtad	¿Cómo considera la lealtad en su área de trabajo?	4. Alto nivel	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	4. Alto nivel	



Firma del evaluador
DNI: 07636535

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de 2 hasta 20 expertos, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que 10 expertos brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

ANEXO 06: CARTA DE PRESENTACIÓN A LA ENTIDAD:

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Escuela de Posgrado

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Lima SJL, 11 de mayo del 2023.

N°Carta P.060 – 2023-1 EPG – UCV LE

SEÑOR(A)

Lic. Edgar Edwin Guillen Huaman
Alcalde de la Municipalidad distrital de Yauyos
Municipalidad Distrital de Yauyos - Jauja - Junin

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **SOTO VARGAS YESSICA**.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SOTO VARGAS YESSICA**, identificada con DNI N° 72028030 y código de matrícula N° 7002751921; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

ESTUDIO DE CASO DEL SISTEMA DE DINÁMICA ESPIRAL EN UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA REGIÓN JUNÍN, 2023.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestra estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,



Cc. Interesado,
Administrativo (MRCV)



LIMA NORTE Av. Alfredo Mendiola 6232, Los Olivos. Tel.:(+511) 202 4342 Fax.:(+511) 202 4343
LIMA ESTE Av. del Parque 640, Urb. Canto Rey, San Juan de Lurigancho Tel.:(+511) 200 9030 Anx.:2610.
ATE Carretera Central Km. 8.2 Tel.:(+511) 200 9030 Anx.: 8184
CALLAO Av. Argentina 1795 Tel.:(+511) 202 4342 Anx.: 2650.

ANEXO 07: MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA:

Categoría	Problema general	Objetivo general	Problemas específicos	Objetivos específicos
Sistema de Dinámica Espiral	¿Cómo es el proceso del sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?	Describir el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023.	¿Cómo es el trabajo en equipo según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?	Describir el trabajo en equipo según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad distrital de la Región Junín, 2023.
			¿Cómo es el liderazgo autocrático según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?	Describir el liderazgo autocrático según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023.
			¿Cómo es el éxito personal empresarial según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?	Describir el éxito personal empresarial según el sistema de dinámica espiral en una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023.
			¿Cómo son las relaciones humanas según el sistema de dinámica espiral de una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023?	Describir las relaciones humanas según el sistema de dinámica espiral de una Municipalidad Distrital de la Región Junín, 2023.

ANEXO 08: TABLA DE CONCURRENCIA:

	o Autocontrol Ge=11	o Autestima Ge=15	o Autoritarismo Ge=17	o Capacitaciones y charlas Ge=7	o Compañerismo Ge=25	o Competitividad Ge=17	o Cumplimiento de metas y objetivos Ge=32	o Desunión Ge=9	o Esfuerzo y trabajo duro Ge=26	o Éxito Ge=16	o Falta de comunicación Ge=3	o Hostigamiento laboral Ge=1	o Igualdad Ge=16	o Ge=15	o Lealtad Ge=15	o Negociación Ge=15	o Normas del grupo Ge=18	o Oportunidad Ge=15	o Paz y armonía Ge=20	o Recompensas Ge=18	o Reconocimiento Ge=12	o Subordinación Ge=15	o Transparencia Ge=3	o Trato como seres humanos Ge=17	o Unión de grupo Ge=32																															
	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient	count	coeficient																														
o Autocontrol Ge=11	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00																												
o Autestima Ge=15	1	0.04	0	0.00	2	0.10	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.04																										
o Autoritarismo Ge=17	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.05	0	0.00	2	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	1	0.03	2	0.04																								
o Capacitaciones y charlas Ge=7	0	0.00	2	0.10	0	0.00	0	0.00	2	0.09	1	0.03	0	0.00	2	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03																								
o Compañerismo Ge=25	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	2	0.04	3	0.10	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.08	2	0.05	4	0.10	0	0.00	0	0.00	4	0.08																				
o Competitividad Ge=17	0	0.00	0	0.00	2	0.09	1	0.02	0	0.00	3	0.07	0	0.00	4	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.04																						
o Cumplimiento de metas y objetivos Ge=32	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	2	0.04	3	0.07	0	0.00	0	0.00	7	0.14	2	0.04	1	0.03	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	3	0.05																		
o Desunión Ge=9	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.10	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	0.11																				
o Esfuerzo y trabajo duro Ge=26	0	0.00	1	0.03	0	0.00	2	0.06	0	0.00	4	0.10	7	0.14	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	3	0.05																		
o Éxito Ge=16	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	2	0.04	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.06	1	0.04	0	0.00	1	0.03	0	0.00										
o Falta de comunicación Ge=3	0	0.00	0	0.00	1	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.13	0	0.00	0	0.00	0	0.00												
o Hostigamiento laboral Ge=1	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00												
o Igualdad Ge=16	0	0.00	0	0.00	2	0.06	0	0.00	1	0.03	1	0.03	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	10	0.43	0	0.00												
o Impulsividad Ge=15	9	0.53	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02														
o Lealtad Ge=15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.06	0	0.00	3	0.07						
o Negociación Ge=15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.04	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.13	0	0.00	0	0.00	0	0.00				
o Normas del grupo Ge=18	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	3	0.08	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	1	0.05	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02								
o Oportunidad Ge=15	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.05	2	0.05	0	0.00	6	0.15	1	0.04	2	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00				
o Paz y armonía Ge=20	1	0.03	0	0.00	1	0.03	0	0.00	4	0.10	1	0.03	4	0.08	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	1	0.03	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	3	0.06		
o Recompensas Ge=18	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.04	0	0.00	1	0.02	2	0.06	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	0.67		
o Reconocimiento Ge=12	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	1	0.04	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	12	0.67		
o Subordinación Ge=15	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02						
o Transparencia Ge=3	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.03						
o Trato como seres humanos Ge=17	0	0.00	0	0.00	1	0.03	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00		
o Unión de grupo Ge=32	0	0.00	2	0.04	2	0.04	1	0.03	4	0.08	2	0.04	3	0.05	4	0.11	3	0.05	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.02	3	0.07

ANEXO 09: CUADRO DE CÓDIGOS:

Código	Enraizamiento	Densidad
Autocontrol	11	1
Autoestima	15	2
Autoritarismo	17	5
Capacitaciones y charlas	7	2
Compañerismo	25	2
Competitividad	17	2
Cumplimiento de metas y objetivos	32	11
Desunión	9	2
Esfuerzo y trabajo duro	26	2
Éxito	16	5
Falta de comunicación	3	2
Hostigamiento laboral	1	1
Igualdad	16	3
Impulsividad	15	3
Lealtad	15	1
Negociación	15	1
Normas del grupo	18	4
Oportunidad	15	1
Paz y armonía	20	3
Recompensas	18	2
Reconocimiento	12	3
Subordinación	15	3
Transparencia	3	1
Trato como seres humanos	17	4
Unión de grupo	32	14

ANEXO 10: TABLA DE COHERENCIA ENTRE OBJETIVO Y CONCLUSIONES:

OBJETIVOS	CONCLUSIONES	COEFICIENTE	CUMPLIÓ SÍ/NO
O. G	C.G	0.67, 0.53, 0.43	SI
O.E 1	C.E 1	-	NO
O.E 2	C.E 2	0.53	SI
O.E 3	C.E 3	0.67	SI
O.E. 4	C.E 4	0.43	SI