



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Cultura organizacional y motivación laboral en los  
servidores públicos en una municipalidad de Amazonas

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

García Chusden, Sandra del Pilar (orcid.org/0000-0002-3997-4828)

**ASESORES:**

Dr. Bustamante Coronel, Wilhelm (orcid.org/0000-0001-9204-4147)

Dr. Figueroa Coronado, Erick Carlo (orcid.org/0000-0002-2599-2558)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

CHICLAYO - PERÚ

2024

## **DEDICATORIA**

Dedico con profundo amor y gratitud, dedico esta tesis a mis queridos padres, quienes han sido la luz inspiradora en mi camino académico. Su inquebrantable apoyo, sacrificios y enseñanzas han sido el cimiento de mi éxito. A través de cada página de este trabajo. Quiero expresar mi eterna admiración y agradecimiento a ustedes, mis héroes, por ser mi guía constante y por creer en mí incluso en los momentos más desafiantes. Este logro es también el suyo; su amor y aliento han sido mi mayor motivación.

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a todos aquellos que han desempeñado un papel significativo en el desarrollo de mi tesis. Reconozco y agradezco la orientación constante de mi supervisor/a, así como el apoyo invaluable brindado. A mi familia, amigos, profesores y profesionales, les doy las gracias por su amor, respaldo y aportes que han enriquecido mi trayectoria académica. Mi reconocimiento se extiende a las instituciones y colaboradores que han contribuido a la mejora de mi investigación.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRACT .....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra y muestreo .....	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	18
3.7. Aspectos éticos.....	19
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN .....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	42

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral .....	20
<b>Tabla 2.</b> Relación de la cultura organizacional con el logro de metas .....	21
<b>Tabla 3.</b> Relación de la cultura organizacional con el poder de estatus laboral ...	22
<b>Tabla 4.</b> Relación de la cultura organizacional con la afiliación.....	23

## RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas. Para el cual se realizó una investigación de tipo básica con un enfoque cuantitativo con un alcance descriptivo correlacional de diseño no experimental transversal; la población fue de 270 trabajadores de la municipalidad empleando un muestreo no probabilístico el cual se trabajó con toda la población, la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y como instrumento el cuestionario el cual fue validado por juicio de expertos. Los resultados muestran una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la municipalidad de Amazonas con un coeficiente de correlación de 0.642. Se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en una municipalidad de Amazonas. Estos indican que a medida que la percepción y práctica de una cultura organizacional positiva se fortalece, también aumenta la motivación laboral de los servidores públicos.

**Palabras clave:** Motivación, trabajo, cultura organizacional, municipalidad.

## **ABSTRACT**

The objective of the research was to determine the relationship between organizational culture and work motivation in public servants in a municipality of Amazonas. For which a basic research was conducted with a quantitative approach with a descriptive correlational scope of non-experimental cross-sectional design; the population was 270 workers of the municipality using a non-probabilistic sampling which worked with the entire population, the technique for data collection was the survey and as an instrument the questionnaire which was validated by expert judgment. The results show a positive and significant correlation between organizational culture and work motivation in the municipality of Amazonas with a correlation coefficient of 0.642. It is concluded that there is a positive and significant correlation between organizational culture and work motivation in the municipality of Amazonas. These indicate that as the perception and practice of a positive organizational culture is strengthened, the work motivation of public servants also increases.

**Keywords:** Motivation, work, organizational culture, municipality.

## **I. INTRODUCCIÓN**

En la actualidad la competitividad global ha repercutido en casi todas las organizaciones públicas, y como consecuencia de la competencia, el cambio organizacional puede resultar de mucha necesidad, en este sentido las entidades deben trabajar como un sistema integrado y adoptar medidas para realizar modificaciones apropiadas a las nuevas coyunturas donde se han generado en el ámbito empresarial. Teniendo en cuenta que los cambios organizacionales son de mucha ayuda para mantener la sostenibilidad de las organizaciones; el cambio es un procedimiento desagradable, porque tiene como objetivo transformar el comportamiento de las personas y de la entidad, teniendo en cuenta que el personal le será dificultoso de adaptarse al cambio de su trabajo (Shala et al., 2023).

Deden (2023) indicaron que un buen clima organizacional puede ser reflejado en su cultura de trabajo de la organización, además de que una buena cultura organizacional también puede aumentar su motivación de los funcionarios, ya hacer que la entidad marche de la mejor manera que se ha planteado. También Brander-Peetz et al. (2021) señalaron que en el trabajo organizacional detectado, las dificultades formativas y las necesidades básicas insatisfechas, determinaron que el personal tenga la intención de abandonar su trabajo y buscar algo mejor.

Al respecto Bohórquez et al. (2020) manifestaron que en el Perú el mayor obstáculo que atraviesan las entidades públicas es la desmotivación de sus trabajadores, por lo que se debe a la ausencia de incentivos, sueldo bajo, y la no incorporación de los trabajadores en las planillas, en seguros sociales; todo esto ha causado retraso en el evolución y desarrollo de las organizaciones.

En el entorno local en una municipalidad de Amazonas se ha evidenciado quejas de los usuarios porque han percibido a los servidores municipales, que al realizar sus actividades se sienten cansados, desmotivados; entre ellos se tuvo a los gerentes, sub gerentes, auxiliares administrativos. Esta situación, lamentablemente, ha dado lugar a deficiencias notables en la gestión de la municipalidad, y, lo que es aún más preocupante, ha llevado a que la población local asuma que esta falta de entusiasmo y compromiso se ha arraigado como una característica cultural de la organización. Por lo que se vuelve indispensable estudiar sobre los factores de la cultura organizacional y su efecto en la motivación laboral de los servidores municipales en Amazonas.

Por lo mismo, que se formularon las siguientes interrogantes: como problema general; ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas? como problemas específicos ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas?, así mismo se plantea el segundo problema ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas?, como tercer problema específico ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y afiliación en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas?

El estudio se justificó teóricamente porque contribuyó a enriquecer el conocimiento en los campos de la cultura organizacional y la motivación laboral, para que se tenga una comprensión más profunda de cómo estas variables interactúan en el contexto de una entidad pública. Además, proporcionará información relevante para la literatura académica en el ámbito de la administración y la psicología organizacional pública.

Se justificó desde un punto de vista práctico; porque benefició a los servidores públicos, ya que al comprender mejor los factores que influyen en su motivación y bienestar, se pueden implementar intervenciones para que mejoren sus condiciones laborales y su calidad de vida en el trabajo para que tengan un ambiente de trabajo motivador y una cultura organizacional sólida, mejorar la calidad de los servicios públicos ofrecidos, y que la población local experimente servicios más eficientes y satisfactorios.

El presente estudio tuvo una justificación metodológica, porque hubo la necesidad de obtener una comprensión holística y precisa de la cultura organizacional y la motivación laboral en una municipalidad de Amazonas siguiendo un procedimiento metodológico adaptable a la complejidad de la problemática para que se pueda abordar de manera efectiva los objetivos de la investigación, generando resultados sólidos y confiables.

En el contexto específico de la municipalidad en Amazonas, la importancia de la cultura organizacional y la motivación laboral adquirió una relevancia aún mayor. Dada la diversidad cultural y geográfica de la región amazónica, la manera en que los servidores municipales se relacionan entre sí y con la comunidad tiene

un impacto significativo en la efectividad de los servicios gubernamentales.

La cultura organizacional es un elemento esencial para construir un ambiente de trabajo que refleje y respete las particularidades de la población amazónica. La comprensión y aprecio por la cultura organizacional en la municipalidad no solo promueven la cohesión interna, sino que también fortalecen la conexión y la empatía con la comunidad. Esto es vital para superar las percepciones arraigadas y demostrar que la municipalidad es una entidad comprometida con las necesidades específicas de la población en Amazonas.

En lo que respecta a la motivación laboral, la geografía y las condiciones particulares de la región amazónica pueden presentar desafíos únicos para los servidores municipales. Garantizar que se sientan apoyados y valorados en sus esfuerzos, especialmente teniendo en cuenta la complejidad de su labor en un entorno diverso y a menudo desafiante, se convierte en un componente esencial.

Por lo tanto, tomando la situación problemática; el presente estudio de investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas, 2023; y como objetivos específicos, 1. Identificar la relación de la cultura organizacional con el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas; 2. Identificar la relación de la cultura organizacional con el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas; 3. Identificar la relación de la cultura organizacional con la afiliación en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas.

Para terminar, se plantearon las hipótesis de forma general y específica. La hipótesis general fue: existe una relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los servidores municipales en una Municipalidad de Amazonas y como específicos: Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas; existe una relación directa entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas; existe una relación directa entre la cultura organizacional y el de afiliación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas.

## II. MARCO TEÓRICO

Se encontraron antecedentes relacionados con las variables de estudio, cultura organizacional y motivación laboral a nivel internacional y nacional, brindando una comprensión general de la investigación sobre este tema y fortaleciendo el sustento teórico de este estudio.

En México, Baltazar-Gómez et al. (2022) realizaron un estudio cuyo propósito fue determinar la relación entre cultura organizacional y motivación laboral entre funcionarios públicos de Querétaro. Llevaron a cabo una investigación de índole cuantitativa, de carácter no experimental correlacional, utilizando la encuesta en una muestra de 125 empleados. Los resultados arrojaron que la coherencia de la cultura organizacional alcanza el 76%, mientras que el desempeño laboral presenta niveles elevados. La conclusión a la que se llegaron es que existe una correlación considerable entre las variables objeto de estudio, dado el uso adecuado de estrategias asertivas hacia los trabajadores

En Colombia, García et al. (2020) se propusieron investigar la conexión entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados públicos. Adoptaron un enfoque cuantitativo, no experimental correlacional, utilizaron el cuestionario el cual fue aplicado a 50 trabajadores. Los hallazgos indican una relación positiva entre las variables examinadas. Concluyen que existe una conexión estadísticamente significativa entre dos factores clave en el entorno laboral, señalando que mejorar uno de estos aspectos también conlleva mejoras apreciables en el otro. En otras palabras, mejorar una de estas variables conlleva mejoras observables en la otra.

Desde Perú, en su artículo de investigación, Huacasi (2022) explora la relación entre cultura organizacional y motivación laboral en un contexto institucional, utilizando un enfoque cuantitativo y un diseño experimental transversal. El estudio, en el que participaron 114 profesores, mostró una relación positiva moderada. Este hallazgo indica un impacto significativo en la motivación laboral, que puede atribuirse a la falta de incentivos en las instituciones pertinentes.

También se encontró la investigación de Suazo (2021) se propuso analizar cómo la cultura organizacional afecta la motivación laboral de los empleados de los departamentos quirúrgicos. Este estudio tuvo como participantes a 105 trabajadores. Los hallazgos indican que existen correlaciones moderadas y

positivas entre las variables de estudio. Estos hallazgos sugieren que mejorar una de las variables juega un papel relevante en la otra y eso se refleja en el desempeño del personal.

Por su parte Jurado (2022) estudió sobre la cultura organizacional y la motivación laboral en una universidad, se centró en un enfoque cuantitativo, implementando un diseño no experimental de tipo transversal. El estudio arrojó como resultado una relación significativamente positiva entre ambas variables en los empleados de la institución. Estos hallazgos sugieren que la cultura organizacional de la universidad incide de manera beneficiosa en la motivación laboral de su personal, lo que puede tener un impacto beneficioso en el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Para Tochón (2020) llevó a cabo una investigación acerca de la cultura organizacional y su conexión con el rendimiento laboral en los empleados municipales. En este estudio, se utilizó un enfoque de diseño no experimental, donde se administró un cuestionario a 37 funcionarios públicos como método de recopilación de datos. Los resultados señalaron que las variables vinculadas con la cultura organizacional presentaron una correlación moderada con el rendimiento laboral. Concluye que, esta conexión moderada señala la importancia de considerar y gestionar diferentes aspectos relacionados con las variables en estudio. Aunque no se observe una relación extremadamente fuerte, la comprensión de esta correlación permite identificar áreas clave para mejorar la gestión y promover un entorno laboral más eficiente y productivo en el ámbito municipal.

A su vez Terrones (2022) emprendió una investigación que se enfocó en explorar la relación entre la motivación y el rendimiento laboral de los colaboradores en un entorno de atención médica. Con un enfoque cuantitativo y una muestra de 69 participantes, el estudio arrojó resultados significativos, evidenciando una correlación notable entre las variables, con un valor de Rho de Spearman de 0.747. Estos hallazgos subrayan la importancia de la motivación como un impulsor esencial del rendimiento laboral en el contexto de la atención médica, sugiriendo que fomentar y mantener altos niveles de motivación entre los empleados podría ser una estrategia efectiva para mejorar la productividad y la calidad de la atención en el sector de la salud.

Por su parte Valverde (2022) realizó una investigación centrada en la gestión

de recursos humanos y la cultura organizacional entre los empleados de una entidad determinada. La metodología empleada consistió en la administración de una encuesta a los colaboradores, lo que arrojó datos significativos. Concretamente, se observó que el 44% de los encuestados manifestó que la gestión de recursos humanos era inadecuada, y un 34% consideró que la cultura organizativa carecía de eficacia. Estos resultados ponen de manifiesto una correlación importante entre la percepción de la inadecuación en la gestión de recursos humanos y la ineficacia de la cultura organizacional en la opinión de los empleados.

Así mismo Romero (2021) en su artículo de investigación enfocado a la motivación laboral y compromiso organizacional, en la cual es de un diseño no experimental, transeccional descriptivo en la que se aplicó a 32 colaboradores profesionales demostrando que existe una relación positiva baja debido a la falta de motivación en los colaboradores y el deficiente compromiso por parte de la organización y sus trabajadores. Estos hallazgos destacan la presencia de un desafío significativo en la organización, caracterizado por la falta de motivación entre los colaboradores y un compromiso deficiente tanto por parte de la entidad como de los propios trabajadores. Este panorama subraya la importancia de abordar y mejorar la motivación y el compromiso en el entorno laboral para optimizar la eficacia y la satisfacción de los colaboradores, planteando oportunidades para estrategias de gestión más efectivas y sostenibles.

Del mismo modo Guevara (2021) llevó a cabo un estudio centrado en la relación entre el clima organizacional y la motivación laboral, utilizando un enfoque de investigación correlacional no experimental respaldado por un análisis cuantitativo. En esta investigación, se administró un cuestionario a 40 trabajadores con el propósito de evaluar estas dos variables. Sin embargo, los resultados obtenidos no arrojaron una relación significativa entre el clima organizacional y la motivación laboral. Se atribuyó esta falta de vínculo a la percepción de que los colaboradores no cooperaban de manera efectiva y no asumían plena responsabilidad en sus actividades laborales. Estos hallazgos destacan la necesidad de abordar de manera más profunda y estratégica la mejora del clima organizacional y la motivación laboral, fomentando una cultura de mayor cooperación y responsabilidad en el lugar de trabajo.

De acuerdo con el estudio realizado por Morales (2021) se propuso examinar la conexión entre la gestión del desempeño y la motivación laboral en el ámbito de los docentes. Este estudio se llevó a cabo con una muestra de 150 maestros y se caracterizó por un diseño no experimental correlacional. Los resultados confirmaron de manera significativa la presencia de una relación positiva entre las variables en el contexto educativo. Estos descubrimientos destacan la importancia de una gestión efectiva del desempeño en el impulso de la motivación de los docentes, lo cual puede repercutir positivamente tanto en su satisfacción como en su rendimiento en el ámbito educativo.

Según la investigación realizada por Calderón (2022), se centró en explorar cómo la cultura organizacional afecta el rendimiento laboral de los empleados. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental correlacional. Arrojó resultados concluyentes que respaldan de manera sólida la existencia de una relación significativa e influyente entre las variables analizadas. Estos hallazgos destacan la importancia fundamental que, a su vez, puede generar beneficios tanto para la organización como para su personal. La comprensión profunda de esta conexión establecida ofrece perspectivas valiosas para la gestión efectiva de entornos laborales.

Finalmente, Valerio (2021) cuya investigación estuvo basada en la motivación laboral y productividad de los colaboradores de la entidad en el cual fue diseño transversal y la muestra estuvo para 61 trabajadores que se aplicaron 2 encuestas para cada variable y se llegó a concluir que si existe una relación significativa entre la motivación y la productividad laboral. Los resultados obtenidos y posterior análisis concluyeron de manera concluyente que, existe una relación significativa entre las variables. Este hallazgo sugiere la importancia de considerar y fomentar la motivación como un factor clave que puede impactar positivamente en la productividad de los colaboradores, proporcionando así perspectivas valiosas para la gestión efectiva del rendimiento laboral en la organización.

La cultura organizacional se compone de las creencias, valores y prácticas compartidas que orientan a un grupo de personas hacia un objetivo común. En esencia, actúa como un motor que impulsa el logro de los objetivos de las entidades involucradas (Guevara, 2021).

Hay teorías que sustentan la variable cultura organizacional como la Teoría

de la Integración y Diferenciación, esta se centra en cómo las organizaciones equilibran la integración y la diferenciación (Yopan et al., 2020). La integración se refiere a la cohesión y unidad dentro de la organización, mientras que la diferenciación se refiere a la diversidad de funciones y tareas (De la Rosa, 2021). La cultura organizacional, según esta teoría, juega un papel importante en lograr un equilibrio adecuado entre la integración y la diferenciación para asegurar un funcionamiento armonioso (Wittke, 2020).

También es sustentado por la Teoría de la Configuración Organizacional. Henry Mintzberg propuso que las organizaciones pueden ser descritas en términos de configuraciones, y cada configuración tiene su propia cultura organizacional única (Arroyo, 2023). Estas configuraciones incluyen la estructura simple, la burocracia, la adhocracia, entre otras. La cultura organizacional, según esta teoría, está intrínsecamente vinculada a la configuración y estructura organizativa, influyendo en cómo se toman decisiones y se llevan a cabo las operaciones diarias (Riquelme, 2022).

La evaluación de la cultura organizacional se lleva a cabo al observar y analizar las convenciones no explícitas, patrones de conducta habituales, la interacción interna y cómo los empleados perciben los valores, creencias y prácticas que comparten en la empresa (Vesga et al., 2020). Lo conforma la dimensión valores con sus indicadores (trabajo en equipo y cumplir metas), la dimensión creencias cuentan con sus indicadores (salario; herramientas, materiales necesarios), la dimensión clima laboral sus indicadores (ambiente de cooperación; autonomía en decisiones), la dimensión normas con sus indicadores (horarios presentación; sanciones), la dimensión símbolo presenta indicadores (incentivos; ceremonias) y filosofía tiene por indicadores (misión y visión; desarrollo profesional).

La dimensión "Valores" en el contexto de la cultura organizacional se puede desglosar en dos indicadores clave. El indicador "Trabajo en Equipo" se relaciona con la importancia que la organización da a la colaboración y la cooperación entre sus empleados. Evalúa la promoción de un entorno en el que los empleados trabajen juntos de manera efectiva, compartan conocimientos y recursos, y colaboren en la consecución de los objetivos organizacionales. El trabajo en equipo es fundamental para fomentar una cultura organizacional en la que se valora y se

promueve la colaboración y la interdependencia entre los miembros del equipo (Ochoa, 2021). El indicador "Cumplir Metas" se refiere a la importancia que se otorga al establecimiento y logro de metas y objetivos en la organización. Evalúa si la cultura organizacional incentiva a los empleados a establecer metas desafiantes, medibles y alcanzables, y si se reconoce y se recompensa el cumplimiento de estas metas. Un énfasis en el cumplimiento de metas en la cultura organizacional puede motivar a los empleados a ser más productivos y orientados hacia el logro (Tochón, 2020).

La dimensión "Creencias" en el contexto de la cultura organizacional se descompone en dos indicadores esenciales. El indicador "Salario" refleja las creencias de los empleados en relación con la remuneración económica que reciben por su trabajo (Phoebe et al., 2022). Evalúa si existe la creencia generalizada de que el salario es justo y competitivo en comparación con el mercado laboral y el esfuerzo que los empleados ponen en sus tareas. Las creencias sobre el salario pueden tener un impacto directo en la motivación de los empleados y en su satisfacción laboral. El indicador "Herramientas y Materiales Necesarios" se centra en las creencias de los empleados sobre si tienen acceso a las herramientas y materiales necesarios para realizar sus tareas de manera eficaz. Evalúa si existe la creencia de que la organización proporciona los recursos necesarios para que los empleados cumplan con sus responsabilidades laborales. Estas creencias pueden influir en la productividad, la satisfacción laboral y la capacidad de los empleados para lograr sus metas (Valverde, 2022).

La dimensión "Clima Laboral" se compone de dos indicadores clave. El indicador "Ambiente de Cooperación" evalúa la percepción de los empleados sobre el grado de colaboración y trabajo en equipo en el entorno laboral. Refleja si existe un ambiente en el que los empleados se sienten alentados a colaborar, compartir conocimientos y apoyarse mutuamente en la consecución de metas organizacionales. Un ambiente de cooperación positivo puede fomentar un mayor compromiso, satisfacción laboral y una cultura de apoyo mutuo (Bermejo-Salmon et al., 2022). El indicador "Autonomía en Decisiones" se refiere a la creencia de los empleados en su capacidad para tomar decisiones relacionadas con su trabajo. Evalúa si los empleados sienten que tienen la libertad y la autonomía para tomar decisiones que afectan a sus responsabilidades laborales. La percepción de

autonomía puede influir en la motivación, el sentido de responsabilidad y la creatividad de los empleados, ya que se sienten empoderados para tomar decisiones que impactan en su trabajo (Suazo, 2021).

También se muestra la variable motivación laboral, que es un componente esencial en el ámbito profesional, representando el conjunto de fuerzas que influyen en el comportamiento y la actitud de los empleados en el entorno de trabajo (Fukuhara, 2022). Se trata de la fuerza impulsora que impulsa a los individuos a abordar sus responsabilidades laborales con entusiasmo y dedicación; este fenómeno afecta la dirección, intensidad y persistencia de los esfuerzos que los empleados están dispuestos a dedicar a sus actividades laborales cotidianas (Macías & Vanga, 2021).

Diversos factores contribuyen a la motivación laboral, el reconocimiento y las recompensas juegan un papel clave, ya que la percepción de que el esfuerzo y el rendimiento serán valorados y compensados adecuadamente puede fortalecer la motivación (Heredia, 2022). Además, las oportunidades de desarrollo profesional, como la capacitación y el crecimiento en habilidades, son elementos poderosos para estimular la motivación de los empleados (Genoud & Broveglio, 2023).

El entorno de trabajo también desempeña un papel crucial, ya que un ambiente laboral que fomente el trabajo en equipo, puede contribuir significativamente al nivel de motivación de los empleados. Asimismo, la asignación de tareas significativas y desafiantes puede proporcionar un sentido de propósito y logro, elevando la motivación (Jiménez & Rodríguez-González, 2021).

La apreciación de la repercusión de distintos factores en la motivación laboral se torna fundamental para empleadores y gestores (Palomino, 2022). Este reconocimiento resalta la importancia de tener en cuenta estos elementos en la gestión organizacional, subrayando la necesidad de considerar factores más allá de la motivación directa para fomentar un entorno laboral efectivo y satisfactorio (Dolores et al., 2023). Las teorías motivacionales clásicas, como las propuestas por Maslow y Herzberg, han ofrecido modelos conceptuales que facilitan una comprensión más profunda de los elementos que impulsan y sostienen la motivación en el contexto laboral (Chandia & Neira, 2023).

Se han considerado algunas teorías relacionadas con la investigación a desarrollar desde diferentes puntos de vista de diferentes autores que se

mencionan a continuación:

La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow propone un modelo que engloba las distintas necesidades humanas, desde las más fundamentales a las más elevadas. Este marco conceptual abarca desde las necesidades fisiológicas básicas, como alimentación y refugio, hasta las necesidades de autorrealización, que involucran el desarrollo personal y la realización de uno mismo. La motivación se encuentra en constante evolución a medida que buscan satisfacer sus necesidades en cada nivel de esta jerarquía, lo que proporciona una comprensión integral de los impulsos motivacionales en el entorno humano (Domínguez-Torres & Vega-Peña, 2023).

La Teoría de los Dos Factores, denominada también Teoría de la Motivación-Higiene y desarrollada por Herzberg, establece una distinción fundamental entre factores motivadores e higiénicos presentes en el ámbito laboral. Dentro de los factores motivadores, que incluyen el reconocimiento y los logros, desempeñan un papel esencial; se identifican como generadores de satisfacción y motivación, mientras que los factores higiénicos previenen la insatisfacción y están vinculados a condiciones contextuales, como el ambiente laboral y las políticas organizacionales. Según esta teoría, la presencia de factores motivadores resulta esencial para estimular la motivación positiva en los empleados, indicando que, además de abordar aspectos higiénicos para prevenir insatisfacciones, es crucial incorporar elementos que inspiren logros y reconocimientos para crear un entorno laboral verdaderamente motivador (Silva, 2023).

La Teoría de Expectativas de Vroom, es una contribución significativa al campo de la psicología organizacional, plantea que la motivación de los individuos está fundamentada en la expectativa de que sus esfuerzos conducirán al rendimiento, y este último, a su vez, a recompensas deseadas. La esencia de esta teoría radica en destacar la relevancia de la conexión entre el esfuerzo invertido, la consecución de metas laborales y la percepción de recompensas asociadas. En este enfoque, se reconoce que la motivación no solo depende de la cantidad de esfuerzo, sino también de la creencia personal de que dicho esfuerzo resultará en un rendimiento exitoso y en consecuentes gratificaciones (Calise, 2023).

Estas teorías proporcionan perspectivas complementarias para comprender la génesis y el sostenimiento de la motivación en el ámbito laboral. Al incorporar

estos marcos conceptuales, las organizaciones tienen la capacidad de diseñar estrategias más eficaces destinadas a potenciar tanto la motivación como el rendimiento de sus empleados.

La motivación en el ambiente de trabajo se refiere a la dinámica que impulsa y dirige el comportamiento de los empleados, orientándolo hacia la consecución de objetivos previamente establecidos dentro de una organización (Córdova,2020). Este proceso fundamental involucra el logro de metas con sus indicadores (salario; beneficios y condiciones de trabajo), poder de estatus laboral con sus indicadores (estatus; supervisión y autonomía laboral) y afiliación sus con sus indicadores (compañerismo y relaciones interpersonales). La comprensión y gestión adecuada de la motivación en el lugar de trabajo son esenciales para mantener empleados comprometidos, productivos y satisfechos, lo que, a su vez, contribuye al éxito y el crecimiento de la organización (Freysinet, 2023).

La dimensión del logro de metas, se desglosa en dimensiones esenciales que inciden en la satisfacción y el desempeño de los empleados. Los indicadores de nivel salarial, incremento y equidad son determinantes para la percepción de justicia y recompensa económica (Ferradás & Freire, 2021). Los beneficios, que abarcan la salud, retiro y otras ventajas, impactan directamente en el bienestar y la seguridad financiera del personal. Mientras que, en las condiciones de trabajo, la calidad del entorno, el equilibrio entre trabajo y vida personal y las oportunidades de desarrollo son factores clave que afectan la motivación. Comprenderlas y gestionarlas adecuadamente es esencial para promover la motivación laboral y el logro de metas en el contexto laboral (Baltazar-Gómez et al., 2022).

La dimensión de poder de estatus laboral se desglosa en varios indicadores que abordan aspectos fundamentales relacionados con el estatus laboral de los empleados en una organización (Flores,2022). El primer indicador, el "estatus" se refiere a la posición de los empleados en la estructura organizativa, lo que puede influir en su percepción de estatus y autoridad. El segundo indicador, "supervisión," relacionado a la presión en el trabajo y a cómo se hace seguimiento a su desempeño y "Autonomía Laboral" se centra en la independencia de los trabajadores en su centro laboral (Terrones, 2022).

La dimensión de afiliación se desglosa en dos indicadores clave que ejercen influencia sobre la motivación y el bienestar de los empleados en el ámbito laboral

(Cordero-Guzmán,2022). El primer indicador, denominado "Compañerismo," hace referencia a la calidad de las relaciones y la colaboración entre los compañeros de trabajo, evaluando aspectos como la solidaridad, el apoyo mutuo y la camaradería en el entorno laboral. Un nivel elevado de compañerismo puede generar un impacto positivo al hacerlos sentir respaldados y apreciados por sus colegas, lo cual puede contribuir a incrementar su satisfacción laboral y su compromiso con las metas laborales (Rocha et al., 2023); El segundo indicador, denominado "Relaciones Interpersonales," se enfoca en la calidad de las conexiones entre los empleados y otras partes involucradas, tales como clientes, proveedores y colaboradores externos (Schmidt-Lauff & Berendi, 2022). Este indicador evalúa la habilidad de los empleados para establecer relaciones interpersonales efectivas y constructivas dentro del entorno laboral (He, 2023). La excelencia en estas relaciones puede incidir en la satisfacción laboral y en la capacidad de los empleados para lograr sus objetivos profesionales, ya que unas relaciones interpersonales saludables facilitan la cooperación y la colaboración (Valerio, 2021).

Finalmente se puede mencionar que la cultura organizacional en el contexto de una municipalidad establece las normas, valores y principios que guían el comportamiento de sus empleados y su importancia radica que una cultura sólida y positiva, promueve la cohesión interna y la colaboración e influye en la toma de decisiones y la capacidad de adaptación de la institución municipal ante cambios en su entorno (Muñoz,2022).La motivación laboral emerge como un factor indispensable para potenciar el rendimiento y la productividad en el ámbito municipal (Coloma, 2021). Un personal motivado demuestra un mayor compromiso con sus responsabilidades, una predisposición positiva frente a desafíos laborales y una creatividad más activa en la búsqueda de soluciones (Molero,2022).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue básica porque se enfoca en comprender la cultura organizacional y la motivación laboral en el contexto de una municipalidad de Amazonas, pero limitándose a encontrar la relación entre las variables. Es importante señalar que esta investigación se limitó a explorar la relación existente entre estas variables sin adentrarse en análisis más detallados o intervenciones específicas. Este enfoque proporciona una base valiosa para futuras investigaciones que puedan profundizar en aspectos más específicos de la cultura organizacional y la motivación laboral en entornos municipales, abriendo posibilidades para un entendimiento más completo de estos elementos clave en el ámbito laboral.

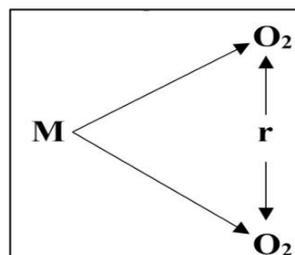
##### 3.1.2. Diseño de investigación

El diseño fue no experimental porque no se manipularon las variables de estudio, es decir este enfoque, el énfasis se pone en observar y describir los fenómenos en su entorno natural, sin realizar cambios o manipulaciones controladas.

Es correlacional porque se midió la relación de la variable independiente (cultura organizacional) y la dependiente (motivación laboral). Se planteó de la siguiente manera:

#### Figura 1.

*Esquema de investigación*



M: Muestra

O<sub>1</sub>: Cultura Organizacional

O<sub>2</sub>: Motivación Laboral

R: Relación

### 3.2. Variable y operacionalización

La investigación presentó dos variables:

**Variable dependiente:** Cultura Organizacional

**Definición conceptual:** Se compone de las creencias, valores y prácticas compartidas que orientan a un grupo de personas hacia un objetivo común. En esencia, actúa como un motor que impulsa el logro de los objetivos de las entidades involucradas (Guevara, 2021).

**Definición operacional:** La evaluación de la cultura organizacional se lleva a cabo al observar y analizar las convenciones no explícitas, patrones de conducta habituales, la interacción interna y cómo los empleados perciben los valores, creencias y prácticas que comparten en la organización.

**Indicadores:** *Valores* indicadores (Trabajo en equipo y Cumplir metas), *Creencias* cuentan con sus indicadores (Salario; Herramientas Materiales necesarios), *Clima laboral* sus indicadores (Ambiente de Cooperación; Autonomía en decisiones), *Normas* indicadores (Horarios presentación; Sanciones), *Símbolo* presenta indicadores (Incentivos; Ceremonias) y *Filosofía* tiene por indicadores (Misión y visión; Desarrollo profesional).

**Escala de medición:** Nominal

**Variable independiente:** Motivación Laboral

**Definición conceptual:** Describe como la inclinación o deseo de una persona para invertir esfuerzo en su trabajo o ámbito profesional, se refiere a la fuerza interna que impulsa a los individuos a comprometerse y dedicarse a sus responsabilidades laborales con entusiasmo y persistencia (Narvaez, 2023).

**Definición operacional:** La motivación laboral se evalúa a través de la medición de indicadores tales como el nivel de compromiso de los empleados, su grado de satisfacción en el trabajo, la frecuencia de cumplimiento de metas laborales, la iniciativa en la resolución de problemas laborales, y la persistencia en la ejecución de tareas laborales. Estos indicadores se recopilan mediante encuestas, evaluaciones de desempeño, análisis de la tasa de rotación de personal, observación directa en el entorno de trabajo, y la retroalimentación de los empleados en relación con su

motivación y satisfacción laboral, con el fin de obtener una comprensión cuantitativa y cualitativa de la motivación laboral en una organización.

**Indicadores:** *Logro de metas* indicadores (Salario; Beneficios y Condiciones de trabajo), *Poder de estatus Laboral* indicadores (Estatus; Supervisión y Autonomía laboral), *Afiliación* sus indicadores (Compañerismo y Relaciones interpersonales).

**Escala de medición:** Nominal

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población**

La población es el conjunto total de personas, elementos o entidades que son el enfoque principal de un estudio o análisis específico (Mucha-Hospinal et al., 2021). La población estuvo conformada por 270 colaboradores de una municipalidad de la región de Amazonas. Para el estudio se trabajó con el total de la población por ser pequeña, mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia; siguiendo los criterios siguientes:

**Criterios de inclusión:** Los colaboradores que estuvieron trabajando en la municipalidad al momento de la aplicación del instrumento.

**Criterios de exclusión:** Personal que no se encontró ya sea por permiso o licencia.

#### **3.3.2. Muestra**

La muestra estuvo compuesta por un total de 270 trabajadores pertenecientes a una municipalidad provincial. Para ello se empleó un método de muestreo no probabilístico, fundamentado en criterios de inclusión y exclusión. Este enfoque permitió determinar el tamaño adecuado de la muestra, asegurando la representatividad de la población objetivo.

Cabe destacar que el tamaño de la muestra coincide con el tamaño total de la población, lo que implica que se incluyeron todos los trabajadores en el estudio. Este enfoque elimina la necesidad de utilizar herramientas adicionales de muestreo, ya que se logra abarcar la totalidad de la población de interés. La decisión de no emplear técnicas de muestreo adicionales se fundamenta en la accesibilidad y disponibilidad completa de la población, garantizando así una cobertura exhaustiva

en la recopilación de datos.

Este diseño de muestreo permite una evaluación detallada y representativa de las percepciones, actitudes y características de los trabajadores de la municipalidad, contribuyendo a la validez interna y externa del estudio.

### **3.3.3. Muestreo**

El método de muestreo empleado en este estudio se caracterizó por ser no probabilístico por conveniencia. En este enfoque, los elementos de la muestra, compuesta por 270 trabajadores de una municipalidad provincial, fueron seleccionados de manera conveniente por el investigador. Esta elección se fundamentó en la disponibilidad y accesibilidad de los participantes, facilitando así la eficaz recolección de datos en función de la conveniencia para la investigación.

Al optar por un muestreo no probabilístico por conveniencia, se brindó al investigador la flexibilidad necesaria para identificar y reclutar participantes de manera práctica. Este método se adecuó a la naturaleza específica de la población en estudio y a las condiciones del entorno laboral, donde la disponibilidad de los trabajadores pudo variar. Aunque este enfoque puede presentar limitaciones en términos de generalización, se consideró apropiado dadas las circunstancias particulares del contexto.

### **3.3.4. Unidad de análisis**

De acuerdo con el informe de Santiago (2022), en términos de investigación, se define como el conjunto de individuos que constituyen el foco de estudio. En el ámbito de esta investigación particular, la unidad de análisis estuvo integrada por los empleados afiliados al municipio y vinculados a los procesos de la entidad. Estos individuos fueron seleccionados como el grupo específico que se examinó en profundidad para comprender aspectos relacionados con el tema de estudio. La delimitación de esta unidad de análisis permite obtener insights específicos y relevantes sobre la dinámica laboral en el municipio, ofreciendo así una visión más detallada de los fenómenos que se investigaron en el estudio. Esto, a su vez, ofrece una visión más detallada de los fenómenos investigados en el estudio, contribuyendo a una comprensión más completa y detallada de la realidad laboral en este contexto municipal específico.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Respecto a la elección de la estrategia de recopilación de datos, se decidió emplear la técnica de encuesta. Esta elección se respalda en la simplicidad de aplicación y la utilidad para los investigadores, como se destaca en el análisis presentado en el artículo de Díaz (2022). La selección de la encuesta como método de recopilación de datos sugiere una eficaz herramienta para obtener información de manera eficiente y facilitar la recopilación de datos cuantitativos en el contexto de la investigación.

Se utilizó el cuestionario. Este cuestionario sirvió como una herramienta fundamental para la recopilación de información. En este estudio específico, se desarrollaron dos cuestionarios, uno para cada variable en consideración, y ambos fueron sometidos a un proceso de validación por expertos antes de su aplicación. Cabe destacar que la construcción de ambos cuestionarios se basó en un diseño de escala Likert, que permite a los participantes asignar clasificación en una escala del 1 al 5.

### **3.5. Procedimientos**

Para garantizar una implementación cuidadosa de los instrumentos de investigación, se siguió las directrices proporcionadas. En específico, se llevó a cabo la creación de un cuestionario dirigido a los empleados municipales como parte de este estudio. Para asegurar su validez y pertinencia, el cuestionario fue sometido a la revisión de tres expertos con experiencia y conocimiento en el campo. Este proceso contribuyó a afinar y mejorar la calidad del cuestionario, asegurando que las preguntas fueran claras y pertinentes para los objetivos planteados en la investigación. Posteriormente, se procedió a la recopilación y análisis de datos, empleando las respuestas obtenidas para alinear los resultados con los objetivos establecidos. Finalmente, se elaboró el informe final del estudio, consolidando las conclusiones y los hallazgos obtenidos durante la investigación. Este enfoque meticuloso desde la creación de los instrumentos hasta la presentación de los resultados respalda la validez y fiabilidad del estudio.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Siguiendo las pautas establecidas por el estudio de Duque et al. (2020) sobre la gestión de datos, se implementaron procedimientos confiables para el manejo de

la información recopilada a través de la aplicación del cuestionario en la presente investigación. En específico, se emplearon herramientas tecnológicas sólidas como Microsoft Office Excel 2019 e IBM SPSS Statistics v26 para procesar los datos de manera eficiente y precisa. Estos programas fueron seleccionados no solo por su reconocida fiabilidad, sino también por su capacidad para realizar análisis estadísticos avanzados, lo que facilitó la generación de resultados robustos. Además, se utilizó esta tecnología para llevar a cabo análisis descriptivos que proporcionaron una visión detallada de los patrones y tendencias presentes en los datos recopilados. Este enfoque técnico en el manejo de datos refuerza la calidad de los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

La consideración de aspectos éticos en esta investigación, según las pautas señaladas por la Universidad Cesar Vallejo, abarcó diversas dimensiones. En primer lugar, se atendió al principio de beneficencia, asegurando que el estudio buscara el bienestar y el beneficio tanto de la sociedad en general como de los participantes directamente involucrados en la investigación. Además, se observó el principio de no maleficencia, garantizando la prevención de cualquier daño físico o mental a los participantes durante la ejecución de la investigación.

Por otro lado, se enfocó en los principios de autonomía y justicia. Se aseguró que los participantes fueran tratados de manera ética y equitativa, respetando sus decisiones sobre su participación en el estudio. Se evitó cualquier forma de discriminación o explotación, promoviendo así un enfoque ético y respetuoso hacia aquellos que contribuyeron con su participación. Este compromiso con los principios éticos fundamentales respalda la integridad y validez ética del estudio.

#### IV. RESULTADOS

Se presentan los resultados de la encuesta realizada a los colaboradores de la municipalidad provincial. De los cuales dichos resultados se organizaron en dos partes: Parte uno, se muestra la estadística descriptiva de las variables mostrando el nivel (bajo, medio y alto); en la segunda parte se describe la estadística inferencial mostrando la relación entre variables según los objetivos de la investigación.

##### 4.1. Estadística inferencial

###### Objetivo general

**Tabla 1**

*Relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas*

			<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Motivación laboral</b>
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,642**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	270	270
	Motivación laboral	Coeficiente de correlación	,642**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	270	270

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

La correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en la municipalidad de Amazonas sugiere que existe una interrelación importante entre estos dos aspectos, con un coeficiente de correlación de 0.642. Este hallazgo puede tener implicaciones sustanciales para la gestión y el liderazgo en la municipalidad, ya que subraya la necesidad de cultivar una cultura organizacional positiva y alineada con los valores y metas institucionales para impulsar la motivación y el desempeño laboral. La conexión entre estos dos aspectos también destaca la importancia de estrategias que promuevan tanto la cohesión cultural como la motivación laboral, contribuyendo así a un entorno de trabajo más saludable y productivo para los servidores públicos.

Además, la fortaleza de la correlación, respaldada por la significancia estadística a un nivel del 0.01 (bilateral), enfatiza la consistencia y robustez de esta relación. Es esencial reconocer que la relación entre las variables, sino que también puede actuar como un factor determinante para la retención del talento y el compromiso a largo plazo. La comprensión de esta relación puede orientar estrategias específicas de intervención, como programas de desarrollo cultural y de bienestar laboral.

### Objetivo específico 1

**Tabla 2**

*Relación de la cultura organizacional con el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas*

			<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Logro de metas</b>
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,659**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	270	270
	Logro de metas	Coeficiente de correlación	,659**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	270	270

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

La tabla reveló una correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional en el logro de metas, con un coeficiente de Spearman de 0.659, indicando una relación fuerte y positiva. Este resultado sugiere que a medida que la percepción de la cultura organizacional en la municipalidad se fortalece, también lo hace el logro de metas de los servidores públicos, y viceversa. La significancia estadística, representada por un valor de  $p < 0.01$  (bilateral), refuerza la confianza en la validez y la robustez de esta asociación, proporcionando una base sólida para comprender la interrelación positiva entre las variables en este contexto específico.

## Objetivo específico 2

**Tabla 3**

*Relación de la cultura organizacional con el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas*

			<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Poder de estatus laboral</b>
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000	,618**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	270	270
	Poder de estatus laboral	Coeficiente de correlación	,618**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	270	270

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

La tabla de correlación entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas reveló una correlación positiva y significativa, con Rho de Spearman de 0.618, que indica una relación fuerte y positiva entre las variables. Este resultado sugiere que a medida que la percepción de la cultura organizacional se fortalece en la municipalidad, también se observa un incremento correspondiente en el poder de estatus laboral de los servidores públicos, y viceversa. La significancia estadística, representada por un valor de  $p < 0.01$  (bilateral), refuerza la robustez y confiabilidad de esta asociación. En términos prácticos, esto significa que la fortaleza de la cultura organizacional en la entidad municipal tiene un impacto positivo y medible en el poder de estatus laboral de los empleados públicos. Esta interpretación implica que una cultura organizacional saludable, caracterizada por valores compartidos y una comunicación efectiva, está vinculado a un mayor reconocimiento y estatus para los servidores públicos. Estos resultados ofrecieron valiosas perspectivas para la gestión de recursos humanos y el diseño de estrategias que fortalezcan tanto la cultura organizacional como el poder de estatus laboral en entornos gubernamentales locales.

### Objetivo específico 3

**Tabla 4**

*Relación de la cultura organizacional con la afiliación en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas*

			<b>Cultura Organizacional</b>	<b>Afiliación</b>
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,314**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	270	270
	Afiliación	Coefficiente de correlación	,314**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	270	270

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

La tabla se observó

una relación significativa entre la cultura organizacional y la afiliación de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas, con una correlación positiva y significativa, de 0.314, indicando una relación moderada. Este resultado sugiere que a medida que la cultura organizacional se fortalece, también lo hace en cierta medida el sentimiento de afiliación de los servidores públicos, y viceversa. La significancia estadística, con un valor de  $p < 0.01$  (bilateral), respalda la validez de esta asociación. Aunque la relación no es tan fuerte como en otras dimensiones, estos hallazgos resaltan la influencia positiva que una cultura organizacional sólida puede tener en la creación de un sentido de pertenencia y conexión social entre los empleados en la municipalidad.

La afiliación, o el sentido de pertenencia y conexión social, es una dimensión influenciada por factores individuales, la naturaleza de las interacciones sociales y las dinámicas culturales específicas del entorno laboral. En situaciones donde la cultura organizacional puede ser fuerte en algunos aspectos, como logro de metas o poder de estatus laboral, la influencia de estas dimensiones puede eclipsar la relación con la afiliación, generando una correlación más baja.

Además, las preferencias individuales y la interpretación subjetiva del ambiente laboral pueden variar significativamente entre los servidores públicos, lo que también puede contribuir a una correlación más baja. Elementos como la percepción de liderazgo, la calidad de las relaciones interpersonales y las políticas organizativas pueden desempeñar un papel importante en la afiliación y no siempre estar alineados directamente con la cultura organizacional medida en este estudio.

La correlación más baja en esta dimensión puede atribuirse a la complejidad y multidimensionalidad de la afiliación, así como a la influencia de diversos factores que pueden moderar o atenuar la relación entre la cultura organizacional y esta dimensión específica del comportamiento y la actitud de los empleados.

## V. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en relación con el objetivo general señalan una correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral en una municipalidad de Amazonas. Esto indica que hay una conexión importante entre estos dos aspectos en el ámbito de los servidores públicos. El coeficiente de correlación, que alcanza 0.642, refleja que conforme la cultura organizacional se fortalece o debilita, la motivación laboral de los empleados sigue una tendencia similar. En resumen, los hallazgos sugieren que la dinámica de la cultura organizacional en la municipalidad está directamente vinculada con los niveles de motivación laboral entre los servidores públicos, proporcionando una visión integral sobre la relación entre estos elementos cruciales en el entorno laboral. Estos resultados son concordantes con Baltazar-Gómez et al. (2022) concluyeron que existe una fuerte correlación entre la cultura organizacional y la motivación laboral, atribuyendo esto a la eficacia de las estrategias asertivas en la interacción con los empleados. Sin embargo, es esencial señalar una limitación significativa relacionada con la falta de causalidad en la relación identificada, ya que la correlación no establece necesariamente una relación causal. Además, la metodología empleada podría presentar sesgos inherentes, ya que tanto la percepción de la cultura organizacional como la motivación laboral dependen en gran medida de la subjetividad de los participantes, lo que podría afectar la validez de los resultados. Además, el enfoque cuantitativo utilizado puede no capturar plenamente la complejidad y las sutilezas de la relación entre las variables. En términos de alineación teórica, los resultados respaldan la teoría de la Motivación-Higiene de Herzberg. La correlación significativa encontrada refleja la premisa de Herzberg de que factores relacionados con el entorno laboral. Además, la referencia a "estrategias asertivas en el trato del trabajador" en la investigación de Baltazar-Gómez y otros podría asociarse con la dimensión de relaciones interpersonales dentro de la cultura organizacional, respaldando así la teoría de Herzberg, que subraya la importancia de los factores ambientales en la motivación laboral.

Estos hallazgos son concordantes con Suazo (2021) que concluyó que la cultura organizacional desempeña un papel relevante en la motivación laboral del personal de la entidad en estudio, ya que involucra al comportamiento y

productividad de los trabajadores. Los resultados revelados en la investigación sobre la percepción de la cultura organizacional en una municipalidad de Amazonas, armonizan con diversas teorías, como la de Schein sobre niveles culturales y la de Herzberg. La correlación positiva entre cultura organizacional y logro de metas, poder de estatus laboral y afiliación también respalda teorías como las de Vroom. Entre las fortalezas de la metodología se destacan la representatividad de la muestra y el enfoque multidimensional, aunque se señalan posibles sesgos subjetivos y limitaciones en el análisis cualitativo. En el contexto científico-social, la investigación proporciona información valiosa para la gestión pública, sugiriendo posibles ajustes en políticas y prácticas de recursos humanos para mejorar la eficiencia y desarrollo de la entidad en estudio. Siendo contradictorio con Huancasi (2022) que concluyó que la motivación laboral se ve afectada de manera significativa en una institución específica. Este fenómeno se atribuye principalmente a la carencia de incentivos proporcionados por la mencionada institución. En otras palabras, la falta de estímulos y reconocimientos por parte de la organización contribuye a una disminución en los niveles de motivación entre los trabajadores. Este hallazgo señala la importancia crucial de implementar estrategias efectivas de incentivos y reconocimientos en el entorno laboral para fomentar y mantener altos niveles de motivación entre el personal. La carencia de estas medidas puede tener consecuencias negativas en el compromiso, la satisfacción laboral y, en última instancia, en el rendimiento general de los empleados dentro de la institución en cuestión.

Siguiendo el objetivo específico 1, los resultados señalan una correlación entre la cultura organizacional y el logro de metas de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas, con Rho de Spearman de 0.659, refleja una relación sólida y positiva entre estas dos variables. Estos hallazgos respaldan la idea de que la cultura organizacional desempeña un papel fundamental en la consecución de metas en el ámbito público, destacando la importancia de cultivar una cultura laboral positiva para promover el éxito y la eficacia en el logro de objetivos institucionales. Este resultado sugiere que a medida que la percepción de la cultura organizacional en la municipalidad se fortalece, también lo hace el logro de metas de los servidores públicos, y viceversa estos resultados son concordantes con Terrones (2022) que concluyó que la motivación es un impulsor esencial del

rendimiento laboral y el cumplimiento de metas, sugiriendo que fomentar y mantener altos niveles de motivación entre los empleados podría ser una estrategia efectiva para mejorar la productividad y la calidad de la atención en el sector de la salud.

En consonancia con el objetivo específico 2, se observa una correlación entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas, con un Rho de Spearman que alcanza 0.618, evidencia una conexión sólida y positiva entre la percepción de la cultura organizacional y el poder de estatus laboral. Estos resultados se alinean con las conclusiones de Morales (2021), quien también encontró una relación positiva entre las variables en el ámbito educativo. Estos resultados resaltan la relevancia crucial de una administración de rendimiento eficiente en el impulso de la motivación laboral. Subrayan cómo esta práctica puede influir positivamente tanto en la satisfacción como en el rendimiento de los empleados dentro de sus entornos laborales específicos. Es fundamental reconocer que una gestión efectiva no solo contribuye a la mejora de la motivación, sino que también incide directamente en el nivel de satisfacción y productividad.

En relación con el objetivo específico 3, se observa una correlación positiva entre la cultura organizacional y la afiliación de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas, el Rho de Spearman es de 0.314, indica una relación moderada. Estos resultados sugieren que a medida que la cultura organizacional se fortalece, también lo hace en cierta medida el sentimiento de afiliación de los servidores públicos, y viceversa. Este hallazgo encuentra apoyo en las conclusiones de Calderón (2022), quien también destacó la existencia de una sólida relación y una influencia significativa de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los empleados. Estos resultados enfatizan la importancia crucial de cultivar una cultura organizacional saludable y efectiva para mejorar el rendimiento de los trabajadores en el entorno laboral. Este efecto positivo tiene el potencial de generar ventajas tanto para la organización como para su personal, resaltando la importancia estratégica de fortalecer la cultura organizacional para fomentar un entorno laboral productivo y satisfactorio.

La destacada presencia del nivel medio en la dimensión de valores, con un porcentaje significativo del 81.5%, refleja un consenso general entre los

participantes en la municipalidad provincial. Este hallazgo inicial sugiere que existe un conjunto común de valores compartidos dentro de la organización, lo cual es fundamental para la cohesión y la construcción de una cultura organizacional sólida. No obstante, la importancia de explorar más a fondo estos valores se destacan como un paso importante en la comprensión de la verdadera naturaleza de esta convergencia percibida. El hecho de que la mayoría de los participantes compartan estos valores no proporciona automáticamente un entendimiento detallado de cómo estos se manifiestan en el comportamiento y las decisiones cotidianas. Profundizar en este aspecto permitirá una interpretación más completa de la cultura organizacional.

La identificación de un nivel bajo, aunque modesto con un 4.1%, subraya la necesidad de una evaluación más detallada. Aunque la proporción es baja en comparación con el nivel medio, examinar específicamente las áreas asociadas con estos valores más bajos se vuelve esencial. Estas áreas pueden requerir atención y fortalecimiento para garantizar que la cultura organizacional sea cohesiva en todos sus aspectos. Estos resultados concuerdan con Valerio (2021) que indica que la comprensión detallada de la naturaleza de estos valores y el abordaje de áreas específicas con niveles más bajos son pasos básicos para el fortalecimiento de una cultura organizacional verdaderamente cohesionada. Este enfoque más detallado facilitará la implementación de estrategias efectivas para mejorar la cultura organizacional en áreas específicas que lo necesiten.

La dimensión de creencias se destaca por exhibir un nivel elevado, alcanzando el 54.8%, respaldado por 148 respuestas. Este hallazgo sugiere la presencia significativa de creencias compartidas dentro de la municipalidad provincial. Este robusto porcentaje indica la existencia de un sólido consenso en las percepciones y valores que los participantes comparten, destacando la importancia de estas creencias en la configuración de actitudes y comportamientos de los empleados. La fuerte presencia de creencias compartidas subraya su papel fundamental como influencia orientadora en el ámbito organizacional. Estas creencias, al ser compartidas, pueden servir como elementos unificadores que contribuyen a la cohesión interna y al alineamiento de los miembros de la municipalidad hacia metas comunes. El impacto de estas creencias en las actitudes y comportamientos de los empleados es un aspecto crucial a considerar, ya que

pueden moldear la cultura organizacional de manera significativa. A pesar de que el nivel bajo se mantiene en un modesto 0.7%, su importancia no debe subestimarse. La exploración detallada de estas creencias menos prevalentes se vuelve esencial para garantizar que estén alineadas de manera efectiva con los objetivos y valores institucionales. Este enfoque minucioso permitirá una comprensión más profunda de las creencias individuales que podrían necesitar ser fortalecidas o ajustadas para lograr una coherencia más completa con la visión y misión de la organización.

La dimensión de clima laboral se destaca por exhibir predominantemente un nivel medio, alcanzando un 84.4%, respaldado por 228 respuestas. Este resultado sugiere que la percepción general del clima laboral en la municipalidad provincial es positiva y equilibrada. Aunque este nivel medio indica una experiencia laboral en gran medida satisfactoria para la mayoría de los participantes, es crucial dirigir la atención hacia áreas específicas que podrían beneficiarse de mejoras, con el objetivo de optimizar la satisfacción y el rendimiento de los empleados. La identificación de un nivel alto, aunque modesto en términos de porcentaje con un 9.6%, aún es significativa y merece un análisis detenido.

La dimensión de normas e indicadores se caracteriza por exhibir un nivel alto, alcanzando el 74.1%, con respaldo de 200 respuestas. Este resultado indica un entendimiento y aceptación notables de las normas y los indicadores establecidos en la municipalidad provincial. Este fuerte consenso refleja una base sólida en cuanto a las expectativas y estándares organizacionales. A pesar de este nivel alto, es importante destacar que el nivel medio, representan el 22.6%, sugiere que aún hay oportunidades para mejorar la claridad y la adhesión a estas normas. Este hallazgo indica que, aunque existe un entendimiento general, hay margen para fortalecer la comunicación y la comprensión más profunda de las normas y los indicadores establecidos. Mejorar estos aspectos puede contribuir significativamente a la creación de un ambiente de trabajo más eficiente y consistente.

La dimensión de símbolos se caracteriza por la predominancia del nivel medio, alcanzando un 81.1%, respaldado por 219 respuestas. Este hallazgo sugiere una identificación común y significativa con los símbolos organizacionales dentro de la municipalidad provincial. Esta conexión compartida con los símbolos

tiene el potencial de fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión entre los participantes, aspectos fundamentales para una cultura organizacional robusta. Aunque el nivel alto se presenta en un porcentaje menor, con un 17.8%, su importancia no debe subestimarse. Explorar detenidamente cómo estos símbolos específicos influyen en la cultura organizacional y en qué medida se alinean con los objetivos institucionales es esencial. Este análisis profundo permitirá comprender mejor el impacto de estos símbolos en la identidad organizacional y en la dirección estratégica de la municipalidad. La fuerte presencia del nivel medio sugiere que los símbolos desempeñan un papel significativo en la identidad compartida dentro de la organización. Identificar y comprender los elementos que contribuyen a esta identificación común puede abrir oportunidades para fortalecer aún más la cohesión organizacional y promover una mayor alineación con los objetivos institucionales.

La dimensión de filosofía se distingue por exhibir un nivel alto, alcanzando el 78.9%, respaldado por 213 respuestas. Este descubrimiento apunta a que la gran mayoría de los participantes comparten una comprensión común de la filosofía organizacional en la municipalidad provincial. Este sólido consenso proporciona una base fundamental para la cohesión y la alineación en la interpretación de los principios y valores fundamentales que guían la organización. Aunque se registra un nivel bajo, aunque notable, con un 7.8%, se destaca la necesidad de realizar un análisis más detallado. Este enfoque más profundo es esencial para identificar áreas específicas donde se pueda mejorar la comprensión y la alineación con la filosofía institucional. Este análisis detallado ofrece la oportunidad de identificar y abordar aspectos específicos que podrían beneficiarse de una mayor claridad o comunicación para fortalecer la cultura organizacional.

El aporte de la investigación realizada es el análisis la interacción entre la cultura organizacional y la motivación laboral en servidores públicos de una municipalidad en el contexto de Amazonas. Los resultados indican patrones clave del comportamiento organizacional y la variación en la motivación de los trabajadores, enriqueciendo teorías existentes y proporcionando recomendaciones prácticas para mejorar la gestión de recursos humanos en la municipalidad, contribuyendo significativamente al conocimiento en el sector público y a la toma de decisiones.

## **VI. CONCLUSIONES**

1. Existe correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en una municipalidad de Amazonas. Estos hallazgos indican que a medida que la percepción y práctica de una cultura organizacional positiva se fortalece, también aumenta la motivación laboral de los servidores públicos.
2. Se evidencia una fuerte y positiva correlación entre la cultura organizacional y el logro de metas de los servidores públicos, con un Rho de Spearman de 0.659. La comprensión de esta relación puede guiar estrategias para fortalecer la cultura laboral, promoviendo un ambiente propicio para el logro eficaz de objetivos y el desempeño efectivo de los empleados públicos.
3. Se destaca una correlación positiva entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral de los servidores públicos, evidenciada por un Rho de Spearman de 0.618. La comprensión de esta relación resalta la importancia de cultivar una cultura laboral positiva para promover un ambiente en el cual el poder de estatus laboral sea fortalecido, contribuyendo así al desarrollo de un entorno laboral equitativo y motivador en la municipalidad.
4. Se encontró una correlación positiva moderada entre la cultura organizacional y la afiliación de los servidores públicos, con un nivel de Rho de Spearman de 0.314. Este hallazgo resalta la importancia de promover una cultura laboral que fomente la conexión y colaboración entre los miembros del equipo, contribuyendo así a un ambiente laboral más unido y cohesionado.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Dada la correlación positiva y significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral, se recomienda a los representantes y gerentes de la municipalidad de Amazonas enfocarse en el fortalecimiento y fomento de una cultura organizacional positiva. Esto podría lograrse mediante la promoción de valores compartidos, la comunicación abierta y la participación activa de los empleados en la definición de la cultura institucional.
2. De acuerdo a la significativa entre la cultura organizacional y el logro de metas sugiere que los representantes y gerentes deberían establecer conexiones explícitas entre la cultura organizacional y los objetivos individuales y colectivos de los servidores públicos. Establecer metas alineadas con los valores culturales puede motivar a los empleados y fortalecer la cohesión organizacional.
3. Dada la fuerte correlación positiva entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral, se sugiere que los representantes y gerentes trabajen en reforzar y comunicar la relación entre la percepción de la cultura organizacional y el reconocimiento de los roles y responsabilidades de los servidores públicos. Esto puede contribuir a un ambiente laboral donde el estatus se derive del compromiso y la contribución positiva a la cultura organizacional.
4. A los representantes y gerentes de la municipalidad de Amazonas que fomenten activamente la afiliación y el sentido de pertenencia entre los servidores públicos. Esto podría lograrse mediante actividades sociales, programas de reconocimiento y la creación de espacios para la interacción y colaboración entre los empleados.

## REFERENCIAS

- Arroyo, J. A. (2023). A model of Organizational Structure for the Educational Center from the contributions of the Organization Theory. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 23(2), 1-28. <https://doi.org/10.15517/aie.v23i2.51618>
- Baltazar-Gómez, D., Rosas-González, E., García, I., Ibarra-Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *Revista Sanus*, 7, e295. Epub. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bermejo-Salmon, M.; Suárez-Caimary, I. L. & Salazar-Danger, M. (2022). The working climate in the organizational context. *Ciencias Holguín*, 28(3). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181572159004>
- Bohórquez, E., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(3), 385-390. Epub 02 de junio de 2020. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385&lng=es&tlng=es).
- Brander-Peetz, N., Peetz, D., & Brough, P. (2021). Turnover intentions, training and motivations among Australian union staff. *Economic and Industrial Democracy*. <https://doi.org/10.1177/0143831X211017216>
- Calderón, M. W. (2022). *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los colaboradores en entidad pública municipal* .[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/100806>

Calise, S. G. (2023). Description and Reflection: on self-descriptions of society in Niklas Luhmann's theory. *Cinta de moebio*, (77), 89-106.

<https://doi.org/10.4067/S0717-554X2023000200089>

Chandia, D. & Neira, D. (2023). Systematic review on professional work trajectories.

*Trabajo y sociedad*, 24(40), 295-315.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387375273014>

Coloma, I. M. (2021). *Liderazgo transformacional y su relación con la motivación de los colaboradores de la Municipalidad distrital de Bellavista en Sullana, 2021*

[Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositoriodigital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86753>

Cordero-Guzmán, D., Beltrán-Tenorio, N., & Bermeo-Pazmiño, V. (2022).

Organizational Culture and Emotional Salary Guide. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 132–149. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.10>

Córdova, F. (2020). *Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 202.0* [Tesis de

pregrado, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52351>

De la Rosa, M. E. (2021). The sustainability approach to organizational theories.

*Trascender, Contabilidad y Gestión*, 6(17), 87-102.

<https://doi.org/10.36791/tcg.v0i17.102>

Deden, R. (2023). Use of Whatsapp messenger and organizational culture towards

- employee performance at uptd puskesmas purwasari karawang regency. *Res Militaris*, 13(1), 80–90. <https://resmilitaris.net/menu-script/index.php/resmilitaris/article/view/423>
- Díaz M., G. (2020). Methodology of the pilot studies. *Revista chilena de radiología*, 26(4), 172-176. <https://dx.doi.org/10.4067/S0717-93082020000400172>
- Dolores, E.; Salazar, J. F.; Valdivia, M.; Hernández, M. & Huerta, I. R. (2023). Job stress in relation to job performance: a case study. *Revista Academia & Negocios*, 9(2), 169-182. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=560875871009>
- Domínguez-Torres, L. C. & Vega-Peña, N. V. (2023). Pyramids in medical education: Their conceptualization and utility summarized. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, 74(2), 163-174. <https://doi.org/10.18597/rcog.3994>
- Duque, J., Cuellar, M., & Cogollo, J.. (2020). Slotting y picking: una revisión de metodologías y tendencias. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 28(3), 514-527. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052020000300514>
- Ferradás, M. M. & Freire, C. (2021). Self-esteem, achievement goals, and self-protection strategies: a person-centered approach. *Revista Portuguesa de Educação*, 34(1), 264-284. <https://doi.org/10.21814/rpe.20886>
- Freyssinet, J. (2023). The significance of work. *El trimestre económico*, 90(358), 307-363. <https://doi.org/10.20430/ete.v90i358.1892>
- Flores, F. S. (2022). *Motivación y productividad laboral de los colaboradores en una*

*unidad ejecutora de educación - Lambayeque.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/93938>

Fukuhara, M. (2022). Notes on well-being, motivation and job satisfaction of the college professor. *Revista Estomatológica Herediana*, 32(4).  
<https://doi.org/10.20453/reh.v32i4.4385>

García, O., Peley, R., Pertúz, S., Pérez, K., & Vilorio, J. (2020). Relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral de servidores públicos en una institución educativa en Colombia. *Revista Espacios*. ISSN, 798, 1015.  
<https://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

Genoud, M. A. & Broveglio, G. (2023). Which work motivations do workers prioritize in latin america? knowledge management focused on values. *Ciencias Administrativas*, (21). <https://doi.org/10.24215/23143738e115>

Guevara, G. I. (2021). *Clima organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la UGEL Contumazá, Cajamarca.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/73914>

Heredia, I. G. (2022). *Gestión motivacional y desempeño laboral de los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local San Ignacio.* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78480>

He, L. (2023). Comment on “Symbiotic nurture between literature, culture and nature

- in Gary Snyder's Meta-Picto-Poetry of landscape". *Trans/Form/Ação*, 46(4), 183-188. <https://doi.org/10.1590/0101-3173.2023.v46n4.p183>
- Huacasi, C. (2022). Cultura organizacional y motivación laboral de los docentes de la Institución Educativa Secundaria "Nuestra Señora del Carmen" de Ilave 2021. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Antiplano]. Repositorio digital. <https://tesis.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/19013>
- Jurado, E. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32599>
- Jiménez, R. & Rodríguez-González, M. (2021). Intraentrepreneurship and its relationship with the labor motivation of Administrative Personnel of a Higher Education Institution of the State of Aguascalientes. *Conciencia Tecnológica*, (62). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=94469878006>
- Macías, E. K. & Vanga, M. G. (2021). The organizational climate and labor motivation as inputs for institutional improvement plans. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(94). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29069612005>
- Molero, A. (2022). *Estilos de liderazgo y cultura organizacional en la Institución Educativa Pública Humberto Luna de la Provincia de Calca – Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82017>
- Morales, J. (2021). *Gestión de desempeño y motivación laboral en colaboradores*

- de una Unidad de Gestión Educativa Local de la Región Piura, 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82716>
- Mucha-Hospinal, L. F., Chamorro-Mejía, R., Oseda-Lazo, M. E., & Alania-Contreras, R. D. (2021). Evaluación de procedimientos empleados para determinar la población y muestra en trabajos de investigación de posgrado. *Desafíos*, 12(1), 50-57. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/253e>
- Muñoz, D. (2022). Motivación y satisfacción en el desempeño laboral de los colaboradores del RENIEC - Trujillo 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92789>
- Ochoa, S. (2021). Organizational culture in the xxi century: a bibliometric study of WOS. *Interciencia*, 47(3), 92-99. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33970833007>
- Palomino, V. (2022). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la municipalidad del distrito de Vilcas Huamán – Ayacucho. 2021* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86518>
- Phoebe, A., Wasike, S., & Andemariam, K. (2022). Effect of Organizational Culture Change on Organizational Performance of Kenya Wildlife Service Nairobi National Park. *Administrative Sciences* 12(39). <https://doi.org/10.3390/admsci12040139>

- Rocha, R. O.; Takahashi, A. & Segatto, A. P. (2023). How does social innovation generate social impact? Contributions from a meta-synthesis. *REGPEPE Entrepreneurship and Small Business Journal*, 12(1), e2279. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=561574647004>
- Romero, D.(2021). *Motivación laboral y compromiso organizacional de los colaboradores en la red de salud Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/53239>
- Riquelme-Castañeda, J. A., Meza-Martínez, A. E., & Carvalho, R. J. (2022). Liderazgo y autoridad en la resolución de problemas complejos: hacia un método de gestión. *Información tecnológica*, 33(2), 321-330. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642022000200321>
- Santiago, G. T. (2022). Protocolizando la investigación científica. *Investigación y postgrado*, 37(1), 235-255. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8485758>
- Segura, M. (2022). *Cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores del Gobierno Regional del Cusco, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/81593>
- Shala, V., Spahi, J., & Laska, L. (2023). Organizational change from the perspective of employees: a case study on the reasons for resistance of private sector employees in Kosovo. *Quality - Access to Success*, 24(192), 1–9. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.01>

- Schmidt-Lauff, S. & Berendi, C. (2022). Participation and Learning Through the Lens of Transnational Comparative Studies: Gender Facets and Temporal Constraints. *Sisyphus - Journal of Education*, 10(2), 9-36.  
<https://doi.org/10.25749/sis.25637>
- Silva, O. S. (2023). Impact Research: Theory and Practice in the Corporate World. *Revista de Administração Contemporânea*, 27(3), e230077.  
<https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2023230077.por>
- Suazo, L. A. (2022). *Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la dirección de redes integradas de salud Lima Sur, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86478>
- Terrones, S. (2022). *Motivación y desempeño laboral de los trabajadores del Establecimiento de Salud Integral de Huarmaca*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78291>
- Tochón, G. P. (2020). *Cultura organizacional y desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad Provincial de San Martín- 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/52568>
- Valverde, R. (2022). *Gestión de recursos humanos y cultura organizacional de los trabajadores de una entidad pública de Comas, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/97178/Valverd>

e\_SRHJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Valerio, M. (2021). *Motivación Laboral y Productividad en los Trabajadores de la Gerencia de Desarrollo Urbano e Infraestructura Municipalidad Provincial de Sullana – 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio digital. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85175/Valerio\\_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85175/Valerio_AMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Vesga, J.; García, M. & Forero, C. (2020). Aspects of organizational culture and its relation to the organizational change disposition. *Suma Psicológica*, 27(1), 52-61. <https://doi.org/10.14349/sumapsi.2020.v27.n1.7>

Wittke, T. (2020). Cultura Organizacional como factor crítico en la Gestión del Conocimiento: Reflexiones en base al caso de una empresa industrial pública en Uruguay. *Psicología, Conocimiento y Sociedad*, 10(3), 114-134. Epub 01 de diciembre de 2020. <https://doi.org/10.26864/pcs.v10.n3.8>

Yopan, J. L.; Palmero, N. & Santos, J. R. (2020). Organizational Culture: From communicative theories to the complex organizational approach and Latin American anthropological perspectives. *Controversias y Concurrencias Latinoamericanas*, 11(20). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Cultura Organizacional	La cultura organizacional se compone de las creencias, valores y prácticas compartidas que orientan a un grupo de personas hacia un objetivo común. En esencia, actúa como un motor que impulsa el logro de los objetivos de las entidades involucradas (Guevara, 2021)	La evaluación de la cultura organizacional se lleva a cabo al observar y analizar las convenciones no explícitas, patrones de conducta habituales, la interacción interna y cómo los empleados perciben los valores, creencias y prácticas que comparten en la empresa.	Valores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo</li> <li>• Cumplir metas</li> </ul>	Ordinal
			Creencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Herramientas</li> <li>• Materiales necesarios</li> </ul>	
			Clima laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambiente de Cooperación</li> <li>• Autonomía en decisiones</li> </ul>	
			Normas e indicadores	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Horarios</li> <li>• Presentación</li> <li>• Sanciones</li> </ul>	
			Símbolo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incentivos</li> <li>• Ceremonias</li> </ul>	
			Filosofía	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Misión</li> <li>• Visión</li> <li>• Desarrollo profesional</li> </ul>	
Motivación Laboral	La motivación laboral se describe como la inclinación o deseo de una persona para invertir esfuerzo en su trabajo o ámbito profesional (Narvaez, 2023).	La motivación laboral se evalúa a través de la medición de indicadores tales como el nivel de compromiso de los empleados, su grado de satisfacción en el trabajo, la frecuencia de cumplimiento de metas laborales, la iniciativa en la resolución de problemas laborales, y la persistencia en la ejecución de tareas laborales.	Logro de metas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Salario</li> <li>• Beneficios</li> <li>• Condiciones de trabajo</li> </ul>	Ordinal
			Poder de estatus laboral	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estatus</li> <li>• Supervisión</li> <li>• Autonomía laboral</li> </ul>	
			Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compañerismo</li> <li>• Relaciones interpersonales</li> </ul>	

## Anexo 2: Instrumento de recolección de datos

### CUESTIONARIO PARA MEDIR LA CULTURA ORGANIZACIONAL

#### Instrucciones:

Por medio del presente, la estudiante Sandra Del Pilar García Chusden, quien aspira al grado de Maestro en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo con mención en Gestión pública, muestra su instrumento con el objetivo de recopilar información sobre la Cultura Organizacional. Se agradece por anticipado su participación en el estudio. A continuación, encontrará una serie de frases, lea cada una cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

1= nunca, 2= casi nunca, 3=A veces, 4=casi siempre, 5= siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>PREGUNTAS</b>					
<b>DIMENSIÓN 1. VALORES</b>						
1	¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?					
2	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?					
<b>DIMENSIÓN 2. CREENCIAS</b>						
3	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?					
4	¿Cree usted que se le brindan las herramientas necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?					
5	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y progresar como persona?					
<b>DIMENSIÓN 3. CLIMA LABORAL</b>						
6	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?					
7	¿Percibe usted un ambiente que le permiten tomar decisiones a favor de la entidad?					
<b>DIMENSIÓN 4. NORMAS INDICADORES</b>						
8	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal, horarios, sanciones de los empleados?					
9	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, etc.					
10	¿En la Institución hay normas para las sanciones de los empleados?					
<b>DIMENSIÓN 5. SÍMBOLO</b>						
11	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, reconocimientos, entre otros, para premiar las buenas labores?					
12	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?					
<b>DIMENSIÓN 6. FILOSOFÍA</b>						
13	¿Su trabajo es coherente con la misión de la Institución?					
14	¿Su trabajo es coherente con la visión de la Institución?					
15	¿A la Institución le interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?					

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA MOTIVACIÓN LABORAL

### Instrucciones:

Por medio del presente, la estudiante Sandra Del Pilar García Chusden, quien aspira al grado de Maestro en la Universidad César Vallejo, filial Chiclayo con mención en Gestión pública, muestra su instrumento con el objetivo de recopilar información sobre la Motivación Laboral. Se agradece por anticipado su participación en el estudio. A continuación, encontrara una serie de frases, lea cada una cuidadosamente y conteste de acuerdo a la siguiente escala:

1= nunca, 2= casi nunca, 3=A veces, 4=casi siempre, 5= siempre

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	<b>PREGUNTAS</b>					
<b>DIMENSIÓN 1. LOGRO DE METAS</b>						
1	¿Ud. considera que su salario es acorde con los conocimientos y las labores que realiza?					
2	¿Ud. considera que su institución le brinda los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos a adecuados?					
3	¿Ud. considera que el salario que percibe le permite una vida cómoda?					
4	¿Ud. considera que los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución?					
5	¿Ud. considera que las condiciones ambientales donde ud trabaja posee limpieza, iluminación permitiendo le sentirse seguro y cómodo?					
<b>DIMENSIÓN 2. PODER DE ESTATUS LABORAL</b>						
6	¿Ud. considera que su grupo de trabajo lo hace sentir valorado?					
7	¿Ud. considera que su jefe inmediato se comunica si está realizando bien o mal su trabajo, haciéndole sentirse valorado?					
8	¿Ud. considera que su jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado?					
9	¿Ud. considera que le permiten desempeñarse según sus conocimientos y hace que me sienta importante?					
<b>DIMENSIÓN 3. AFILIACIÓN</b>						
10	¿Ud. considera que trabaja en colaboración con las demás personas de su institución?					
11	¿Ud. considera que construye relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?					
12	¿A Ud. le gusta o agrada pertenecer a su grupo de trabajo?					

## Anexo 3: consentimiento informado



### Anexo 3

#### Consentimiento Informado (\*)

Título de la investigación: Cultura organizacional y motivación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas. Investigador (a) (es): Sandra Del Pilar García Chusden.

#### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas", cuyo objetivo es determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas. Esta investigación es desarrollada por estudiantes de posgrado del programa académico de maestría en gestión pública de la Universidad César Vallejo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la Municipalidad Provincial de Amazonas.

Con los resultados de la investigación, se conocerá la relación entre las variables de estudio la cultura organizacional y la motivación laboral, con base a esto se pueden implementar intervenciones para que mejoren sus condiciones laborales y su calidad de vida en el trabajo para que tengan un ambiente de trabajo motivador y una cultura organizacional sólida, mejorar la calidad de los servicios públicos ofrecidos, y que la población local experimente servicios más eficientes y satisfactorios.

#### **Procedimiento**

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada "Cultura organizacional y motivación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas"
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en el ambiente de la Municipalidad Provincial de Amazonas. 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



## Anexo 4: Matriz de consistencia

TÍTULO: “Cultura Organizacional y Motivación Laboral en los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas”						
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p><b>Problema General</b> ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas?</p> <p><b>Problemas específicos</b> ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas? ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas? ¿Qué relación existe entre la cultura organizacional y afiliación en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la motivación laboral de los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas, 2023</p> <p><b>Objetivos Específicos</b> Identificar la relación de la cultura organizacional con el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas. Identificar la relación de la cultura organizacional con el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas. Identificar la relación de la cultura organizacional con la afiliación en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas</p>	<p><b>Hipótesis General</b> Existe una relación directa entre la cultura organizacional y la motivación laboral en los servidores municipales en una Municipalidad de Amazonas. Hipótesis específicas Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el logro de metas en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas. Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el poder de estatus laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas. Existe una relación directa entre la cultura organizacional y el de afiliación laboral en los servidores públicos en una municipalidad de Amazonas.</p>	<p><b>VARIABLES 1: Cultura Organizacional</b> <b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Valores</li> <li>- Creencias</li> <li>- Clima laboral</li> <li>- Normas indicadores</li> <li>- Símbolo</li> <li>- Filosofía</li> </ul> <p><b>VARIABLES 2: Motivación laboral</b> <b>DIMENSIONES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Logro de metas</li> <li>- Poder de estatus laboral</li> <li>- Afiliación</li> </ul>	<p>Según el tipo: Básica</p> <p>Según su naturaleza: Cuantitativa</p> <p>DISEÑO No experimental Correlacional Transversal</p>	<p>POBLACIÓN 270 trabajadores de una municipalidad Muestra 270</p> <p>MUESTREO No probabilístico Por conveniencia</p>	<p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>

## Anexo 5: Validación de expertos

### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 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 para el desarrollo de la investigación:

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X )
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa ( x )      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública y docencia Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	.Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x )
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (Si corresponde)	-

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas – 2023
Autor:	García Chusden, Sandra Del Pilar
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	Virtual.
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Una municipalidad distrital de la región Amazonas
Significación:	Ordinal Nivel bajo Nivel medio Nivel alto El instrumento contará con un total de 25 preguntas.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b> se compone de las creencias, valores y prácticas compartidas que orientan a un grupo de personas hacia un objetivo común. En esencia, actúa como un motor que	Valores	Los valores son principios fundamentales que guían el comportamiento de los miembros de la organización. Pueden incluir la integridad, la innovación, el trabajo en equipo, entre otros.
	Creencias	Las creencias son las convicciones compartidas dentro de la organización. Estas pueden ser acerca de la misión y visión de la entidad, o incluso sobre la industria en la que operan.
	Clima laboral	El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo. Un clima laboral positivo fomenta la motivación, la

impulsa el logro de los objetivos de las entidades involucradas (Guevara, 2021)		productividad y el bienestar de los empleados.
	Normas indicadores	Las normas son reglas de comportamiento aceptadas dentro de la organización, mientras que los indicadores son medidas cuantificables que reflejan el desempeño y la salud de la cultura organizacional.
	Símbolo	Los símbolos son elementos tangibles que representan la cultura de la organización, como logotipos, rituales o incluso espacios de trabajo físicos.
	Filosofía	La filosofía organizacional es la base teórica que sustenta las decisiones y acciones de la organización. Puede incluir la ética empresarial, la responsabilidad social, y otros principios rectores.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Motivación Laboral</b> se describe como la inclinación o deseo de una persona para invertir esfuerzo en su trabajo o ámbito profesional (Narvaez, 2023).	Logro de metas	La motivación relacionada con el logro de metas implica el deseo de superarse a uno mismo, establecer y alcanzar objetivos desafiantes. Las personas motivadas por el logro de metas buscan constantemente mejorar su desempeño y alcanzar nuevos niveles de éxito.
	Poder de estatus laboral	Esta dimensión se refiere a la motivación relacionada con la búsqueda de influencia, reconocimiento y estatus en el entorno laboral. Algunas personas encuentran motivación en la oportunidad de asumir roles de liderazgo, ser reconocidas por sus logros o tener un impacto significativo en la organización.
	Afiliación	La motivación de afiliación se centra en la necesidad de establecer y mantener relaciones positivas con los demás en el entorno laboral. Las personas motivadas por la afiliación buscan la conexión social, la colaboración y la armonía en el equipo de trabajo. El sentido de pertenencia y la calidad de las relaciones interpersonales son aspectos clave de esta dimensión.

##### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 2023**” elaborado por García Chusden, Sandra Del Pilar. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b>	1. totalmente en	El ítem no tiene relación lógica con la

El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	desacuerdo (no cumple con el criterio)	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

Dimensiones del instrumento:

### **Variable Cultura Organizacional**

#### **Dimensiones**

Valores

Creencias

Clima laboral

Normas indicadores

Símbolo

• Primera dimensión: **Valores.**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de los miembros de la organización pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	
Cumplir metas	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Creencias**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar acerca de la misión y visión de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Salario	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?	4	4	4	
Herramientas	¿Cree usted que se le brindan las herramientas	4	4	4	

	necesarias para realizar adecuadamente su trabajo?				
Materiales necesarios	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y progresar como persona?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Clima laboral**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el ambiente en el lugar de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ambiente de Cooperación	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	3	4	4	
Autonomía en decisiones	¿Percibe usted un ambiente que le permiten tomar decisiones a favor de la entidad?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Normas indicadores**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar las normas e indicadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Horarios	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal, horarios, sanciones de los empleados?	4	4	4	
Presentación	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	4	4	4	
Sanciones	¿En la Institución hay normas para las sanciones de los empleados?	4	4	4	

Quinta dimensión: **Símbolo**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar elementos tangibles que representan la cultura de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incentivos	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, reconocimientos, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	4	4	
Ceremonias	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?	4	4	4	

Quinta dimensión: **Filosofía**

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar elementos de la filosofía organizacional

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Misión	¿Su trabajo es coherente con la misión de la Institución?	4	4	4	
Visión	¿Su trabajo es coherente con la visión de la Institución?	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿A la Institución e interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	4	4	4	

**Variable Motivación Laboral**

**Dimensiones**

Logro de metas

Poder de estatus laboral

Afiliación

- **Primera dimensión: Logro de metas.**

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar el logro de metas en la organización pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Salario	¿Ud. considera que su salario es acorde con los conocimientos y las labores que realiza?	4	4	4	
Beneficios	¿Ud. considera que su institución le brinda los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos a decuados?	4	4	4	
	¿Ud. considera que el salario que percibe le permite una vida cómoda?	4	4	4	
	¿Ud. considera que los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Ud. considera que las condiciones ambientales donde ud trabaja posee limpieza, iluminación permitiendo le sentirse seguro y cómodo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Poder de estatus laboral**

- **Objetivos de la Dimensión:** Evaluar acerca de la motivación relacionada con la búsqueda de influencia, reconocimiento y estatus en el entorno laboral

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estatus	¿Ud. considera que su grupo de trabajo lo hace sentir valorado?	4	4	4	

Supervisión	¿Ud. considera que su jefe inmediato se comunica si está realizando bien o mal su trabajo, haciéndole sentirse valorado?	4	4	4	
	¿Ud. considera que su jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado?	4	4	4	
Autonomía laboral	¿Ud. considera que le permiten desempeñarse según sus conocimientos y hace que me sienta importante?	4	4	4	

- Tercera dimensión: **Afiliación**
- Objetivos de la Dimensión: Evaluar la motivación de afiliación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compañerismo	¿Ud. considera que trabaja en colaboración con las demás personas de su institución?	4	4	4	
	¿Ud. considera que construye relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿A Ud. le gusta o agrada pertenecer a su grupo de trabajo?	4	4	4	

UNIVERSIDAD NACIONAL  
TORIBIO RODRÍGUEZ DE MENDOZA DE AMAZONAS  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS  
Escuela Profesional de Economía

Dr. ALEX JAVIER SÁNCHEZ PANTALEÓN

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Firma del evaluador  
DNI: 47080698



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **SÁNCHEZ PANTALEÓN**  
Nombres **ALEX JAVIER**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Número de Documento de Identidad **47080698**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **TANTALEAN RODRIGUEZ JEANNETTE CECILIA**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **11/04/22**  
Resolución/Acta **0169-2022-UCV**  
Diploma **052-156706**  
Fecha Matrícula **01/04/2019**  
Fecha Egreso **30/01/2022**

Fecha de emisión de la constancia:  
02 de Diciembre de 2023



CÓDIGO VIRTUAL 0001590677



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA

Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 02/12/2023 22:45:20-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
EJECUTIVO

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 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 para el desarrollo de la investigación:

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Adolfo Cacho Revilla
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública y docencia Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	.Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (Si corresponde)	-

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas – 2023
Autor:	García Chusden, Sandra Del Pilar
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	Virtual.
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Una municipalidad distrital de la región Amazonas
Significación:	Ordinal Nivel bajo Nivel medio Nivel alto El instrumento contará con un total de 25 preguntas.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b> se compone de las creencias, valores y prácticas compartidas que orientan a un grupo de personas hacia un objetivo común. En esencia, actúa como un motor que impulsa el logro de los objetivos de las entidades	Valores	Los valores son principios fundamentales que guían el comportamiento de los miembros de la organización. Pueden incluir la integridad, la innovación, el trabajo en equipo, entre otros.
	Creencias	Las creencias son las convicciones compartidas dentro de la organización. Estas pueden ser acerca de la misión y visión de la entidad, o incluso sobre la industria en la que operan.
	Clima laboral	El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo. Un clima laboral positivo fomenta la motivación, la productividad y el bienestar de los empleados.
	Normas indicadores	Las normas son reglas de comportamiento aceptadas dentro de la organización, mientras

involucradas (Guevara, 2021)		que los indicadores son medidas cuantificables que reflejan el desempeño y la salud de la cultura organizacional.
	Símbolo	Los símbolos son elementos tangibles que representan la cultura de la organización, como logotipos, rituales o incluso espacios de trabajo físicos.
	Filosofía	La filosofía organizacional es la base teórica que sustenta las decisiones y acciones de la organización. Puede incluir la ética empresarial, la responsabilidad social, y otros principios rectores.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Motivación Laboral</b> se describe como la inclinación o deseo de una persona para invertir esfuerzo en su trabajo o ámbito profesional (Narvaez, 2023).	Logro de metas	La motivación relacionada con el logro de metas implica el deseo de superarse a uno mismo, establecer y alcanzar objetivos desafiantes. Las personas motivadas por el logro de metas buscan constantemente mejorar su desempeño y alcanzar nuevos niveles de éxito.
	Poder de estatus laboral	Esta dimensión se refiere a la motivación relacionada con la búsqueda de influencia, reconocimiento y estatus en el entorno laboral. Algunas personas encuentran motivación en la oportunidad de asumir roles de liderazgo, ser reconocidas por sus logros o tener un impacto significativo en la organización.
	Afiliación	La motivación de afiliación se centra en la necesidad de establecer y mantener relaciones positivas con los demás en el entorno laboral. Las personas motivadas por la afiliación buscan la conexión social, la colaboración y la armonía en el equipo de trabajo. El sentido de pertenencia y la calidad de las relaciones interpersonales son aspectos clave de esta dimensión.

### **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 2023**” elaborado por García Chusden, Sandra Del Pilar. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana

indicador que está midiendo.	de acuerdo)	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

Dimensiones del instrumento:

### **Variable Cultura Organizacional**

#### **Dimensiones**

Valores

Creencias

Clima laboral

Normas indicadores

Símbolo

• Primera dimensión: **Valores.**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de los miembros de la organización pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	
Cumplir metas	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Creencias**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar acerca de la misión y visión de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Salario	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?	4	4	4	
Herramientas	¿Cree usted que se le brindan las herramientas necesarias para realizar adecuadamente	4	4	4	

	su trabajo?				
Materiales necesarios	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y progresar como persona?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Clima laboral**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el ambiente en el lugar de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ambiente de Cooperación	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	3	4	4	
Autonomía en decisiones	¿Percibe usted un ambiente que le permiten tomar decisiones a favor de la entidad?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Normas indicadores**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar las normas e indicadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Horarios	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal, horarios, sanciones de los empleados?	4	4	4	
Presentación	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	4	4	4	
Sanciones	¿En la Institución hay normas para las sanciones de los empleados?	4	4	4	

Quinta dimensión: **Símbolo**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar elementos tangibles que representan la cultura de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incentivos	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, reconocimientos, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	4	4	
Ceremonias	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?	4	4	4	

Quinta dimensión: **Filosofía**

- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar elementos de la filosofía organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Misión	¿Su trabajo es coherente con la misión de la Institución?	4	4	4	
Visión	¿Su trabajo es coherente con la visión de la Institución?	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿A la Institución e interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	4	4	4	

### Variable Motivación Laboral

#### Dimensiones

Logro de metas

Poder de estatus laboral

Afiliación

- **Primera dimensión: Logro de metas.**

- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar el logro de metas en la organización pública.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Salario	¿Ud. considera que su salario es acorde con los conocimientos y las labores que realiza?	4	4	4	
Beneficios	¿Ud. considera que su institución le brinda los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos a decuados?	4	4	4	
	¿Ud. considera que el salario que percibe le permite una vida cómoda?	4	4	4	
	¿Ud. considera que los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Ud. considera que las condiciones ambientales donde ud trabaja posee limpieza, iluminación permitiendo le sentirse seguro y cómodo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Poder de estatus laboral**

- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar acerca de la motivación relacionada con la búsqueda de influencia, reconocimiento y estatus en el entorno laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estatus	¿Ud. considera que su grupo de trabajo lo hace sentir valorado?	4	4	4	
Supervisión	¿Ud. considera que su jefe inmediato se comunica si está	4	4	4	

	realizando bien o mal su trabajo, haciéndole sentirse valorado?				
	¿Ud. considera que su jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado?	4	4	4	
Autonomía laboral	¿Ud. considera que le permiten desempeñarse según sus conocimientos y hace que me sienta importante?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Afiliación**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar la motivación de afiliación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compañerismo	¿Ud. considera que trabaja en colaboración con las demás personas de su institución?	4	4	4	
	¿Ud. considera que construye relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿A Ud. le gusta o agrada pertenecer a su grupo de trabajo?	4	4	4	



Mg. CPC Anolfo Cacho Revilla  
Docente FACEA – UNTRM

Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
Firma del evaluador  
DNI: **41853971**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **CACHO REVILLA**  
Nombres **ADOLFO**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **41853971**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO S.A.C.**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **LOMPARTE ROSALES ROSA JULIANA**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **21/04/21**  
Resolución/Acta **0204-2021-UCV**  
Diploma **052-109893**  
Fecha Matrícula **04/01/2018**  
Fecha Egreso **17/01/2021**

Fecha de emisión de la constancia:  
**02 de Diciembre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001590683



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 02/12/2023 22:53:24-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

### Evaluación por juicio de expertos.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 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 para el desarrollo de la investigación:

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	Dr. Benjamín Roldan Polo Escobar
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )      Doctor ( X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )      Social ( ) Educativa (x)      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Gestión Pública y docencia Universitaria
<b>Institución donde labora:</b>	.Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años ( x)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (Si corresponde)	-

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos

#### 3. Datos de la escala:

Nombre de la Prueba:	Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 2023
Autor:	García Chusden, Sandra Del Pilar
Procedencia:	Elaboración propia.
Administración:	Virtual.
Tiempo de aplicación:	10 minutos.
Ámbito de aplicación:	Una municipalidad distrital de la región Amazonas
Significación:	Ordinal Nivel bajo Nivel medio Nivel alto El instrumento contará con un total de 25 preguntas.

#### 4. Soporte teórico:

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Cultura Organizacional</b> se compone de las creencias, valores y prácticas compartidas que orientan a un grupo de personas hacia un objetivo común. En esencia, actúa como un motor que impulsa el logro de los objetivos de las entidades	Valores	Los valores son principios fundamentales que guían el comportamiento de los miembros de la organización. Pueden incluir la integridad, la innovación, el trabajo en equipo, entre otros.
	Creencias	Las creencias son las convicciones compartidas dentro de la organización. Estas pueden ser acerca de la misión y visión de la entidad, o incluso sobre la industria en la que operan.
	Clima laboral	El clima laboral se refiere al ambiente psicológico y emocional en el lugar de trabajo. Un clima laboral positivo fomenta la motivación, la productividad y el bienestar de los empleados.
	Normas indicadores	Las normas son reglas de comportamiento aceptadas dentro de la organización, mientras

involucradas (Guevara, 2021)		que los indicadores son medidas cuantificables que reflejan el desempeño y la salud de la cultura organizacional.
	Símbolo	Los símbolos son elementos tangibles que representan la cultura de la organización, como logotipos, rituales o incluso espacios de trabajo físicos.
	Filosofía	La filosofía organizacional es la base teórica que sustenta las decisiones y acciones de la organización. Puede incluir la ética empresarial, la responsabilidad social, y otros principios rectores.

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
<b>Motivación Laboral</b> se describe como la inclinación o deseo de una persona para invertir esfuerzo en su trabajo o ámbito profesional (Narvaez, 2023).	Logro de metas	La motivación relacionada con el logro de metas implica el deseo de superarse a uno mismo, establecer y alcanzar objetivos desafiantes. Las personas motivadas por el logro de metas buscan constantemente mejorar su desempeño y alcanzar nuevos niveles de éxito.
	Poder de estatus laboral	Esta dimensión se refiere a la motivación relacionada con la búsqueda de influencia, reconocimiento y estatus en el entorno laboral. Algunas personas encuentran motivación en la oportunidad de asumir roles de liderazgo, ser reconocidas por sus logros o tener un impacto significativo en la organización.
	Afiliación	La motivación de afiliación se centra en la necesidad de establecer y mantener relaciones positivas con los demás en el entorno laboral. Las personas motivadas por la afiliación buscan la conexión social, la colaboración y la armonía en el equipo de trabajo. El sentido de pertenencia y la calidad de las relaciones interpersonales son aspectos clave de esta dimensión.

### **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario “**Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas - 2023**” elaborado por García Chusden, Sandra Del Pilar. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> 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.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana

indicador que está midiendo.	de acuerdo)	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.
<b>RELEVANCIA</b> 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 brinde sus observaciones que considere pertinente*

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

Dimensiones del instrumento:

### **Variable Cultura Organizacional**

#### **Dimensiones**

Valores

Creencias

Clima laboral

Normas indicadores

Símbolo

• Primera dimensión: **Valores.**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el comportamiento de los miembros de la organización pública.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Trabajo en equipo	¿En la institución donde usted labora se promueve el trabajo en equipo?	4	4	4	
Cumplir metas	¿Para la institución donde usted trabaja lo más importante es el cumplimiento de metas?	4	4	4	

• Segunda dimensión: **Creencias**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar acerca de la misión y visión de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Salario	¿Cree usted que el salario que recibe por su labor en la institución es el adecuado?	4	4	4	
Herramientas	¿Cree usted que se le brindan las herramientas necesarias para realizar adecuadamente	4	4	4	

	su trabajo?				
Materiales necesarios	¿Percibe usted que la institución le permite aprender y progresar como persona?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Clima laboral**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar el ambiente en el lugar de trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Ambiente de Cooperación	¿Percibe usted un ambiente de cooperación dentro de la Institución?	3	4	4	
Autonomía en decisiones	¿Percibe usted un ambiente que le permiten tomar decisiones a favor de la entidad?	4	4	4	

Cuarta dimensión: **Normas indicadores**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar las normas e indicadores

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Horarios	¿En la Institución hay normas respecto de la presentación personal, horarios, sanciones de los empleados?	4	4	4	
Presentación	¿La Institución celebra fechas especiales como el día de la secretaria, navidad, entre otros?	4	4	4	
Sanciones	¿En la Institución hay normas para las sanciones de los empleados?	4	4	4	

Quinta dimensión: **Símbolo**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar elementos tangibles que representan la cultura de la organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Incentivos	¿La Institución recurre a utilizar incentivos como viajes, reconocimientos, entre otros, para premiar las buenas labores?	4	4	4	
Ceremonias	¿Los trabajadores reconocen y entienden el significado de las ceremonias, el logo y los colores representativos de la Institución?	4	4	4	

Quinta dimensión: **Filosofía**

- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar elementos de la filosofía organizacional**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Misión	¿Su trabajo es coherente con la misión de la Institución?	4	4	4	
Visión	¿Su trabajo es coherente con la visión de la Institución?	4	4	4	
Desarrollo profesional	¿A la Institución e interesa tanto su desarrollo profesional como familiar?	4	4	4	

### Variable Motivación Laboral

#### Dimensiones

Logro de metas

Poder de estatus laboral

Afiliación

- **Primera dimensión: Logro de metas.**

- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar el logro de metas en la organización pública.**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Salario	¿Ud. considera que su salario es acorde con los conocimientos y las labores que realiza?	4	4	4	
Beneficios	¿Ud. considera que su institución le brinda los beneficios de gratificación, vacaciones e incentivos a decuados?	4	4	4	
	¿Ud. considera que el salario que percibe le permite una vida cómoda?	4	4	4	
	¿Ud. considera que los reconocimientos que percibe hacen que lo mantenga fiel a la institución?	4	4	4	
Condiciones de trabajo	¿Ud. considera que las condiciones ambientales donde ud trabaja posee limpieza, iluminación permitiendo le sentirse seguro y cómodo?	4	4	4	

- **Segunda dimensión: Poder de estatus laboral**

- **Objetivos de la Dimensión: Evaluar acerca de la motivación relacionada con la búsqueda de influencia, reconocimiento y estatus en el entorno laboral**

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Estatus	¿Ud. considera que su grupo de trabajo lo hace sentir valorado?	4	4	4	
Supervisión	¿Ud. considera que su jefe inmediato se comunica si está	4	4	4	

	realizando bien o mal su trabajo, haciéndole sentirse valorado?				
	¿Ud. considera que su jefe de servicio supervisa constantemente al personal y esto favorece a sentirse identificado?	4	4	4	
Autonomía laboral	¿Ud. considera que le permiten desempeñarse según sus conocimientos y hace que me sienta importante?	4	4	4	

• Tercera dimensión: **Afiliación**

• Objetivos de la Dimensión: Evaluar la motivación de afiliación

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones / Recomendaciones
Compañerismo	¿Ud. considera que trabaja en colaboración con las demás personas de su institución?	4	4	4	
	¿Ud. considera que construye relaciones cercanas con los compañeros de trabajo?	4	4	4	
Relaciones interpersonales	¿A Ud. le gusta o agrada pertenecer a su grupo de trabajo?	4	4	4	



Benjamín Roldan Polo Escobar  
 Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad  
 Firma del evaluador  
 P0066068  
 DNI: **08895412**



PERÚ

Ministerio de Educación

Superintendencia Nacional de  
Educación Superior Universitaria

Dirección de Documentación e  
Información Universitaria y  
Registro de Grados y Títulos

## CONSTANCIA DE INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO NACIONAL DE GRADOS Y TÍTULOS

La Dirección de Documentación e Información Universitaria y Registro de Grados y Títulos, a través del Ejecutivo de la Unidad de Registro de Grados y Títulos, deja constancia que la información contenida en este documento se encuentra inscrita en el Registro Nacional de Grados y Títulos administrada por la Sunedu.

### INFORMACIÓN DEL CIUDADANO

Apellidos **POLO ESCOBAR**  
Nombres **BENJAMIN ROLDAN**  
Tipo de Documento de Identidad **DNI**  
Numero de Documento de Identidad **08895412**

### INFORMACIÓN DE LA INSTITUCIÓN

Nombre **UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO**  
Rector **LLEMPEN CORONEL HUMBERTO CONCEPCION**  
Secretario General **SANTISTEBAN CHAVEZ VICTOR RAFAEL**  
Director **PACHECO ZEBALLOS JUAN MANUEL**

### INFORMACIÓN DEL DIPLOMA

Grado Académico **DOCTOR**  
Denominación **DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**  
Fecha de Expedición **09/04/18**  
Resolución/Acta **0093-2018-UCV**  
Diploma **052-031849**  
Fecha Matrícula **19/01/2015**  
Fecha Egreso **15/01/2017**

Fecha de emisión de la constancia:  
**02 de Diciembre de 2023**



CÓDIGO VIRTUAL 0001590685



Firmado digitalmente por:  
SUPERINTENDENCIA NACIONAL DE EDUCACION  
SUPERIOR UNIVERSITARIA  
Motivo: Servidor de  
Agente automatizado.

Fecha: 02/12/2023 22:55:52-0500

**ROLANDO RUIZ LLATANCE**  
**EJECUTIVO**

Unidad de Registro de Grados y Títulos  
Superintendencia Nacional de Educación  
Superior Universitaria - Sunedu

Esta constancia puede ser verificada en el sitio web de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria - Sunedu ([www.sunedu.gob.pe](http://www.sunedu.gob.pe)), utilizando lectora de códigos o teléfono celular enfocando al código QR. El celular debe poseer un software gratuito descargado desde internet.

Documento electrónico emitido en el marco de la Ley N° Ley N° 27269 – Ley de Firmas y Certificados Digitales, y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 052-2008-PCM.

(\*) El presente documento deja constancia únicamente del registro del Grado o Título que se señala.

## Anexo 6: Resultados de las variables de estudio

### *Cultura organizacional en una municipalidad de Amazonas*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	3.8%
Medio	147	54.6%
Alto	112	41.6%
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.0%</b>

La variable cultura organizacional fue evaluada mediante las dimensiones de valores, creencias, clima laboral, normas indicadores, símbolo y filosofía. Los resultados revelan que el 3.8% de los participantes perciben un nivel bajo, mientras que el 54.6% lo sitúan en el nivel medio y el 41.6% en el nivel alto. Estos hallazgos indican una diversidad de percepciones en las distintas dimensiones de la cultura organizacional en la municipalidad. Analizar específicamente cada dimensión puede proporcionar una visión más detallada, identificando áreas de fortaleza o debilidad en los valores compartidos, las creencias arraigadas, el clima laboral percibido, las normas y los indicadores establecidos, los símbolos representativos y la filosofía subyacente. Este análisis más detallado permitiría a la municipalidad comprender mejor la dinámica cultural y tomar medidas específicas para fortalecer aspectos clave que contribuyan a una cultura organizacional más cohesiva y alineada con sus objetivos institucionales.

### *Dimensiones de la variable cultura organizacional en la municipalidad provincial*

Nivel	Valores		Creencias		Clima Laboral		Normas Indicadores		Símbolo		Filosofía	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Bajo	11	4.1	2	0.7	16	5.9	9	3.3	3	1.1	21	7.8
Medio	220	81.5	120	44.4	228	84.4	61	22.6	219	81.1	36	13.3
Alto	39	14.4	148	54.8	26	9.6	200	74.1	48	17.8	213	78.9
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>

En la dimensión de valores, el nivel medio sobresale con un 81.5%, representado por 220 respuestas. Esto sugiere que la mayoría de los participantes en la municipalidad provincial perciben un conjunto común de valores en la

organización. Sin embargo, es esencial explorar más a fondo estos valores para comprender su naturaleza y cómo se reflejan en el comportamiento y las decisiones cotidianas. A pesar de que el nivel bajo es relativamente bajo, con un 4.1%, aún es crucial examinar las áreas específicas en las que estos valores pueden necesitar fortalecimiento para promover una cultura organizacional más cohesionada.

La dimensión de creencias destaca por su nivel alto, alcanzando un 54.8%, con 148 respuestas. Esto sugiere que hay una fuerte presencia de creencias compartidas entre los participantes en la municipalidad provincial. Estas creencias pueden desempeñar un papel fundamental en la orientación de las actitudes y comportamientos de los empleados. Aunque el nivel bajo es bajo, con un 0.7%, es fundamental explorar estas creencias para garantizar que estén alineadas con los objetivos y valores institucionales.

La dimensión de clima laboral destaca por su nivel medio predominante, con un 84.4%, representado por 228 respuestas. Esto indica que la percepción general del clima laboral es positiva y equilibrada, aunque se debe prestar atención a las áreas específicas que podrían mejorar para optimizar la satisfacción y el rendimiento de los empleados. El nivel alto, aunque relativamente bajo en porcentaje (9.6%), sigue siendo significativo y merece un análisis detenido para identificar los factores que contribuyen a este sentimiento positivo.

La dimensión de normas e indicadores destaca por su nivel alto, con un 74.1%, representado por 200 respuestas. Este hallazgo sugiere que existe un claro entendimiento y aceptación de las normas y los indicadores establecidos en la municipalidad provincial. Sin embargo, el nivel medio del 22.6% indica que aún hay espacio para mejorar la claridad y la adhesión a estas normas, lo que podría contribuir a un ambiente de trabajo más eficiente y consistente.

En la dimensión de símbolos, el nivel medio prevalece con un 81.1%, representado por 219 respuestas. Esto indica que hay una identificación común con los símbolos organizacionales, lo que puede fortalecer el sentido de pertenencia y la cohesión en la municipalidad provincial. Aunque el nivel alto es menor en porcentaje (17.8%), aún es esencial explorar cómo estos símbolos influyen en la cultura organizacional y en qué medida se alinean con los objetivos institucionales.

La dimensión de filosofía destaca por su nivel alto, alcanzando un 78.9%, con 213 respuestas. Este hallazgo indica que la mayoría de los participantes comparten una comprensión común de la filosofía organizacional en la municipalidad provincial. Aunque el nivel bajo es notable con un 7.8%, se sugiere un análisis más detallado para identificar las áreas específicas en las que se puede mejorar la comprensión y alineación con la filosofía institucional para fortalecer la cultura organizacional.

Estos resultados ofrecen una visión detallada de cómo los participantes perciben cada dimensión de la cultura organizacional en la municipalidad provincial, distribuida en los niveles especificados. El análisis detallado de cada dimensión puede proporcionar información valiosa para abordar áreas específicas de mejora y fortalecimiento en la cultura organizacional.

### ***Motivación laboral en una municipalidad de Amazonas***

<b>Nivel</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Bajo	7	2.6%
Medio	103	38.3%
Alto	160	59.1%
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.0%</b>

La evaluación de la variable motivación laboral, revela una tendencia positiva, ya que la mayoría de los participantes, un 59.1%, indican un nivel alto de motivación laboral. El nivel medio, con un 38.3%, también representa una proporción significativa, mientras que el nivel bajo, con un 2.6%, es relativamente bajo. Estos resultados sugieren que, en general, existe un ambiente laboral motivador en la municipalidad. Para una comprensión más detallada, sería beneficioso examinar las dimensiones específicas de esta motivación, como el logro de metas, el poder de estatus laboral y la afiliación. Este análisis más detallado podría revelar áreas específicas de fortaleza y oportunidades para mejorar la motivación laboral, permitiendo implementar estrategias más focalizadas para optimizar el compromiso y el rendimiento de los empleados.

Además, al desglosar la motivación laboral en sus dimensiones específicas, como el logro de metas, el poder de estatus laboral y la afiliación, se podría obtener

una visión más precisa de los impulsores detrás de este panorama positivo. La identificación de áreas particulares en las que los empleados encuentran mayor satisfacción y motivación podría servir como punto de partida para implementar estrategias específicas de desarrollo y reconocimiento. Al mismo tiempo, abordar posibles desafíos o áreas de menor motivación podría contribuir a fortalecer aún más el compromiso y la productividad en el entorno laboral de la municipalidad provincial. Este análisis detallado permitiría adaptar las iniciativas de gestión de talento de manera más precisa, creando un impacto positivo en la motivación y el desempeño laboral general.

### ***Dimensiones de la variable motivación laboral en la municipalidad provincial***

Nivel	Logro de metas		Poder de estatus laboral		Afiliación	
	F	%	F	%	F	%
Bajo	8	3.0	6	2.2	7	2.6
Medio	113	41.9	85	31.5	112	41.5
Alto	149	55.2	179	66.3	151	55.9
<b>Total</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>	<b>270</b>	<b>100.0</b>

La dimensión de logro de metas destaca por su nivel alto, con un 55.2%, representado por 149 respuestas. Este hallazgo indica que una gran mayoría de los participantes en la municipalidad provincial experimenta una alta motivación relacionada con el logro de objetivos laborales. Este nivel significativamente alto sugiere que la cultura organizacional fomenta y reconoce el cumplimiento de metas individuales, lo que puede contribuir positivamente al compromiso y al rendimiento laboral.

La dimensión de poder de estatus laboral sobresale con un nivel alto, alcanzando un 66.3%, representado por 179 respuestas. Este resultado indica que una parte significativa de los participantes percibe un alto nivel de poder y estatus asociados con sus roles laborales en la municipalidad provincial. Este sentimiento puede estar relacionado con la valoración y reconocimiento de las contribuciones individuales, lo que puede tener un impacto positivo en la moral y la satisfacción laboral.

La dimensión de afiliación destaca por su nivel alto, con un 55.9%, representado por 151 respuestas. Este resultado sugiere que una mayoría sustancial de los participantes experimenta una fuerte conexión social y afiliación en el entorno laboral de la municipalidad provincial. La importancia de las relaciones interpersonales y el sentido de pertenencia puede influir positivamente en la motivación y el bienestar emocional de los empleados, creando un ambiente laboral más colaborativo y satisfactorio.

Estos resultados proporcionan una visión detallada de cómo los participantes perciben cada dimensión específica de la motivación laboral, distribuida en los niveles especificados. Analizar estas dimensiones individualmente permite identificar áreas específicas de fortaleza y áreas que podrían necesitar más atención para mejorar la motivación laboral en la municipalidad.

## Anexo 7: Solicitud de Autorización para realizar Investigación

**POSGRADO**

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Pimentel, 13 de octubre del 2023



**Abgdo Diógenes Celis Jiménez**  
Alcalde de la Provincia de Utcubamba  
Bagua Grande- Amazonas.

**ASUNTO : SOLICITA AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR INVESTIGACIÓN**

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual Usted representa.

La Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo Campus Chiclayo ofrece los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grado Académico de Maestro o de Doctor, a cuyo efecto deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un trabajo de investigación científica (Tesis), cuyos resultados benefician tanto al estudiante investigador como a la institución donde se realiza la investigación.

Por lo expuesto, solicito a usted tenga a bien autorizar la realización de la investigación que se detalla en la institución que dignamente dirige.

- 1) Apellidos y nombres de estudiante : García Chusden, Sandra Del Pilar
- 2) Programa de estudios : Posgrado
- 3) Mención : Maestría en Gestión Pública
- 4) Ciclo de estudios : iii
- 5) Título de la investigación : Cultura organizacional y Motivación laboral en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas
- 6) Asesor : Dr. Wilhelm Bustamante Coronel

Le anticipo mi agradecimiento por su gentil colaboración.

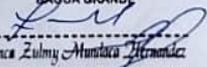
Atentamente,



*H/H*

Dr. Juan Pablo Muro Moreno  
Jefe de la Escuela de Posgrado - Chiclayo

## Anexo 8: Aceptación y autorización para realización de trabajo de investigación

 MUNICIPALIDAD PROVINCIAL UTCUBAMBA	<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block;">Reg. Doc: 00036925 Reg. Exp: 00017535 Folios: :01</div> <b>MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE UTCUBAMBA</b> Creada el 30 de mayo de 1984 – Ley N° 23843 <b>SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	 REPUBLICA DEL PERU
"Año de la Unidad, La Paz y el Desarrollo"		
Bagua Grande, 04 de diciembre del 2023.		
<b><u>CARTA-SUTD-000111-2023-SGGRH/GAF/MPU-BG</u></b>		
Señor: <b>Dr. JUAN PABLO MURO MORENO</b> Jefe de la Escuela de Posgrado - Universidad Cesar Vallejo - Chiclayo		
Presente. -		
<b>ASUNTO : ACEPTACIÓN Y AUTORIZACIÓN PARA REALIZACIÓN DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN</b>		
<b>REF. : Solicitud S/N, Doc.31844 Exp.17535</b>		
De mi consideración:		
Mediante el presente me dirijo a Usted para saludarle a nombre de la Municipalidad Provincial de Utcubamba y a nombre propio; a su vez en atención al documento de la referencia, <b>se da por aceptado y se autoriza a la señorita SANDRA DEL PILAR GARCÍA CHUSDEN</b> estudiante de Postgrado en Gestión Pública, <b>para realización de Trabajo de Investigación en la Municipalidad Provincial de Utcubamba y que dicha información a utilizar de la institución será para uso exclusivamente académico</b> , el título de investigación denominado <b>"Cultura organizacional y Motivación laboral en los servidores públicos en una Municipalidad de Amazonas"</b> .		
Sin otro particular, esperamos que el trabajo de investigación inicie según lo esperado y sea llevado a cabo con completo éxito.		
Atentamente,		
 <b>CPC Blanca Zulmy Hernández</b> SUB GERENTE (E) DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS		
C.c.: G. Municipal G. Administración y Finanzas Archivo F.P		
Jirón Angamos N° 349 – Bagua Grande – Utcubamba – Amazonas. Telefax 041- 475029		

### Anexo 9: Tabla de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional	.973	50	.293
Motivación laboral	.977	50	.420

Se utilizó la prueba estadística de Shapiro-Wilk por tener una muestra que es igual a 50, de los cuales se observa que se tiene una significancia mayor al 5% (0.05), con 0.293 para la variable cultura organizacional y 0.420 para la variable Motivación laboral. Dichos resultados evidencian que los datos de las variables tienen una distribución normal, frente a ello se va utilizar una prueba paramétrica para determinar las relaciones.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, BUSTAMANTE CORONEL WILHELM, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Cultura Organizacional y Motivación Laboral en los Servidores Públicos en una Municipalidad de Amazonas

", cuyo autor es GARCÍA CHUSDEN SANDRA DEL PILAR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, 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.

CHICLAYO, 08 de Enero del 2024

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
BUSTAMANTE CORONEL WILHELM <b>DNI:</b> 41022757 <b>ORCID:</b> 0000-0001-9204-4147	Firmado electrónicamente por: BUSTAMANTECO el 10-01-2024 17:40:38

Código documento Trilce: TRI - 0727094