



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la
Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORA:

Mamani Portugal, Clorinda (ORCID: 0000-0002-1185-0225)

ASESOR:

Dr. Arce Álvarez, Edwin (ORCID: 0000-0003-3495-2950)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a Dios y a mi madre en especial a Adriano Fidel Alessandro mi hijo, por ser el amor de mi vida y la fuerza que me impulsa a seguir adelante en todo momento.

Agradecimiento

A la Universidad Cesar Vallejo por permitirme realizarme como profesional y a mi familia, quienes me brindan su apoyo incondicional en todo momento.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Variables y operacionalización	16
3.3. Población (criterios selección), muestra, muestreo, unidad análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	42
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	48
REFERENCIAS	49
ANEXOS	54

Índice de tablas

Tabla 1	<i>Juicio de expertos.....</i>	18
Tabla 2	<i>Escala de valores de correlación.....</i>	19
Tabla 3	<i>Variable cultura organizacional y motivación laboral.....</i>	21
Tabla 4	<i>Distribución frecuencias de la variable cultura organizacional</i>	23
Tabla 5	<i>Distribución frecuencias atención y cultura organizacional</i>	25
Tabla 6	<i>Distribución frecuencias variable cultura organizacional</i>	27
Tabla 7	<i>Distribución frecuencias de la variable cultura organizacional</i>	29
Tabla 8	<i>Distribución frecuencias de la variable motivacion laboral</i>	31
Tabla 9	<i>Distribución frecuencias de la variable motivacion laboral</i>	33
Tabla 10	<i>Prueba de normalidad</i>	35
Tabla 11	<i>Prueba de hipotesis general.....</i>	36
Tabla 12	<i>Prueba de hipotesis específica 1</i>	37
Tabla 13	<i>Prueba de hipotesis específica 2</i>	38
Tabla 14	<i>Prueba de hipotesis específica 3.....</i>	39
Tabla 15	<i>Prueba de hipotesis específica 4.....</i>	40

Índice de figuras

Figura 1	<i>Distribucion de frecuencias variable cultural organizacional</i>	24
Figura 2	<i>Distribucion de frecuencias atención a los detalles</i>	25
Figura 3	<i>Distribución de frecuencias de la cultural organizacional</i>	27
Figura 4	<i>Distribución de frecuencias orientación a la gente</i>	29
Figura 5	<i>Distribución de frecuencias de la variable motivacion laboral</i>	31
Figura 6	<i>Distribución de frecuencias de la variable motivacion laboral</i>	33

Resumen

Con relación al trabajo de investigación que tuvo como título Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021, contiene los resultados del estudio cuantitativo de las variables de cultura organizacional y su correlación con la motivación laboral realizado a través del modelo de encuesta, con el objetivo de conocer la percepción de sus trabajadores respecto a la cultura organizacional, tuvo como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la municipalidad, asimismo fue de diseño no experimental y correlacional, su población fue conformada por 100 trabajadores, a quienes se les consulto, para la obtención de la información, a través de encuestas que fue el instrumento utilizado, validados por juicio de expertos con un resultado de aplicabilidad. La confiabilidad se determinó mediante el coeficiente Alfa Cronbach fue 0.938 para la variable de cultura organizacional y 0.817 motivación laboral. Producto de los resultados obtenidos podemos deducir que existió moderada correlación positiva entre la cultura organizacional y motivación laboral en el personal determinada por el Rho de Spearman 0.605; existiendo una correlación alta entre ambas variables con una significación estadística) $p < 0,00$.

Palabras clave: Cultura organizacional, motivación laboral, comunicación organizacional.

Abstract

In relation to the research work that had as its title Organizational culture and work motivation of the staff of the District Municipality of San Antón - Azángaro 2021, contains the results of the quantitative study of the variables of organizational culture and their correlation with work motivation carried out through the survey model, with The objective of knowing the perception of its workers regarding the organizational culture, had as a general objective: to determine the relationship between the organizational culture and the labor motivation of the municipality personnel, it was also of non-experimental and correlational design, its population was conformed per 100 workers, who were consulted, to obtain the information, through surveys that were the instrument used, validated by expert judgment with an applicability result. The reliability was determined by the Cronbach Alpha coefficient was 0.938 for the organizational culture variable and 0.817 motivates employment. As a result of the results obtained, we can deduce that there was a moderate positive correlation between organizational culture and work motivation in the personnel determined by Spearman's Rho 0.605; there is a high correlation between both variables with statistical significance) $p < 0.00$.

Keywords: Organizational culture, work motivation, organizational communication.

I. INTRODUCCIÓN

En referencia de la cultura organizacional a nivel global, genera mucho interés, de los directivos de las instituciones, dada su trascendencia e impacto en el comportamiento del talento humano, las instituciones invierten recursos presupuestarios con la finalidad de diagnosticar el escenario y ubicarse en el contexto en la que se encuentran, para esto, la motivación es uno de los componentes esenciales para generar confianza en el recurso humano y en la mayoría de escenarios institucionales se ve afectada por la forma como los responsables se comunican con sus subalternos, tanto escuchando como manteniéndola informado, tal es el caso como lo indica los autores del trabajo en formación del talento humano y la estrategia organizacional de empresas sostenida por Orrego (2019: p. 116-137).

En efecto la tendencia es analizar la cultura organizacional dentro del argumento de la globalización económica y desde las perspectivas de las instituciones estatales, que tienen el reto de ofrecer servicios eficientes a los usuarios con la finalidad de generar valores y costumbres de permanencia y cambio constante en favor del desarrollo organizacional, la cultura es un fenómeno social que comprende un conjunto de pautas de comportamiento, como relacionarse y de actuar en sociedad, la cual es impartida esporádicamente a los trabajadores dentro de la municipalidad y se transmite unos a otros, asimismo, la cultura juega un papel importante para las instituciones de gobierno local, ya que, ésta le proporciona mayor grado de bienestar laboral y de adaptarse a los diferentes cambios e innovaciones.

En lo referente a la entidad identificamos el problema principal en la ausencia de una cultura organizacional, así como los bajos valores, principios, y costumbres, evidentemente ante una ausencia en factores culturales y motivacionales es notorio el deterioro de la comunicación, la institución municipal hoy en día debería garantizar que la motivación este basado en méritos y contribuciones, antes que en maniobras directivas, como lo precisa Gamivaez (2016: p, 6), que la cultura organizacional no es un fenómeno, por el contrario nace de una necesidad.

En lo que comprende al trabajo de la municipalidad, viene definiendo el problema principal en la inadecuada aplicación de una cultura organizacional, esto a razón que identificó parcialmente el comportamiento de sus dimensiones, y el escenario en el que se encuentran: factores higiénicos y factores motivacionales.

Por otra los trabajadores deben sentir confianza de sus líderes institucionales en forma equitativa, sin considerar cualidades personales como nivel socioeconómico, edad o sexo. Un ambiente de trabajo con una cultura organizacional baja elimina valores como la equidad, tolerancia, respeto, unidad entre otros, el mismo que distorsiona los procesos de desarrollo de las personas y se dedique al trabajo con dedicación sin distractores externos, sin embargo esta realidad se presenta distorsionada en la municipalidad, dejando a segundo término acciones orientadas a mejorar el rendimiento de recursos humanos, estos es que no se cumplen en la medida que fueron diseñados y planificados, generando excesiva rotación de personal producto de las modalidades de contrato en la que se encuentran vinculados a la municipalidad: CAS, locación de servicios y una mínima parte en un entorno del D.L. 276 (Ley de la carrera administrativa).

Por lo que se ubica el problema de la investigación se observa la baja y deficiente innovación de equipos de computación para información financiera SIAF, y deficiente toma de riesgos, deficiente atención a los detalles con escasa amabilidad, escasa precisión en las ordenes de cumplimiento inexistente orientación a los usuarios, todo ello relacionado con la motivación laboral, la baja condición de trabajo, inseguridad en el puesto, baja competencia técnica, escasa libertad para realizar una labor, necesidades y escasa posibilidad de ascenso, inadecuada utilización de personal.

El presente estudio tiene como justificación teórica, este permite y aporta al conocimiento información referente al comportamiento de la cultura organizacional al interno de una municipalidad distrital, como la cultura organizacional guarda relación con la motivación, ya que esta dependencia es directa y está a la vez su correlación con cada una de las dimensiones de las variables en estudio, ampliando el conocimiento en los escenarios municipales y de orden distrital, asimismo, por la adición al conocimiento de la cultura organizacional, y esta conlleva en el cumplimiento de metas organizacionales, de ahí su trascendencia de realizar investigaciones en este entorno, pues es una opción la implementación de nuevas

estrategias y propuestas para resolver problemas reales con la finalidad de mejorar la realidad del escenario municipal.

Desde un punto de vista práctico la justificación del presente trabajo de investigación radica en que un servidor motivado se ve reflejado en una ocupación laboral conforme esta implementado en los instrumentos de gestión, es por ello que la investigación trasciende en su importancia práctica, expone argumentos de gestión institucional en cuanto a recursos humanos, asimismo, se pretende explicar el escenario político que marca su entorno.

En cuanto se refiere a la justificación metodológica se sustenta en medir dicha relación en el uso de la encuesta, la que permitirá un diagnóstico esporádico de cultura organizacional en la municipalidad en un contexto de tiempo y organización, evidenciado por el nivel de incidencia y dependencia de las dimensiones e indicadores, quienes contribuyen indudablemente a evidenciar el ambiente de trabajo en la que se desenvuelven los colaboradores de la institución de gobierno local.

Con referencia a la situación problemática se formuló las preguntas del problema general del estudio con la siguiente interrogante ¿cómo se relaciona la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021? y como objetivos específicos que nos permitirán definir las dimensiones: ¿cómo se relaciona la innovación y toma de riesgos con la motivación laboral del personal de la municipalidad?, ¿cómo se relaciona la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la municipalidad?, ¿cómo se relaciona la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la municipalidad? y ¿cómo se relaciona la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la municipalidad?.

Se tiene como objetivo general: determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021, y así de objetivos específicos: determinar la relación entre la innovación y toma de riesgo con la motivación laboral del personal de la municipalidad, como segundo objetivo se tiene determinar la relación entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la municipalidad, determinar la relación entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la municipalidad y determinar la relación entre la orientación a la

gente y la motivación laboral del personal de la municipalidad, con la finalidad de determinar cómo dichas variables se correlacionan incluyendo las dimensiones.

Asimismo, se propuso la hipótesis general: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021. En lo relacionado a la hipótesis específica se presenta: primero: existe relación significativa entre la innovación con la motivación laboral del personal de la municipalidad, como segundo planteamiento se tiene: existe relación significativa entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la municipalidad, existe relación significativa entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la municipalidad y existe relación significativa entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la municipalidad.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a los trabajos que anteceden, permiten describir los antecedentes, en relación al tema investigado describiremos dichas tesis a continuación:

En efecto en la tesis Santizo (2018) propuso trabajo “Cultura organizacional y motivación”, el estudio aplicó el tipo cuantitativo y descriptivo, aplicándose con el recurso humano de la fábrica cantel, con los trabajadores que pertenecen a dichas áreas de diferentes sexos, con la finalidad de verificar la incidencia entre las variables. El instrumento utilizado fue la escala de Likert, el 81% de los colaboradores lleva adelante en función a los valores de la empresa, por otro lado el 19% casi siempre lo ejecuta de esta forma, el 79% se guían por las políticas de la empresa al realizar sus funciones, sin embargo el 16% casi siempre lo hace de esta forma y el 5% pocas veces, el 30% en fechas singulares de la empresa, en otro aspecto el 28% casi siempre las recuerda, el 19% pocas veces y el 23% nunca las recuerda.

Asimismo, Pinedo (2019) propuso estudiar la cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes del distrito de Morales, Tarapoto; se aplicó a 73 profesores de colegios; como metodología descriptiva correlacional, cuyas resultados del estudio en campo, primeramente, indicaron la validez y confiabilidad así mismo se utilizó la encuesta de 60 ítems, se procesó en SPSS versión 21.00, logrando resultados de correlación con $Rho = 0.410$ con $p.v. < 0.01$.

En efecto Sandoval (2016) señala la finalidad de este trabajo fue mejorar el procedimiento de la cultura organizacional en el compromiso y la motivación hacia los trabajadores. En el trabajo de investigación “Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral” se afirma que este último está relacionada en forma directa por la cultura organizacional, llegando a esta conclusión luego de haber aplicado 03 cuestionarios a los trabajadores de una empresa de seguridad, los indicadores nos evidencian resultado de $Rho = 0,551$, con una $sig. = 0,000$, donde $p < 0,05$.

Al respecto, Alcántara (2017) en su trabajo busco identificar su finalidad como la Cultura organizacional con la motivación laboral en un hospital nivel III, la técnica aplicada fue la recolección de datos provenientes de una muestra de los trabajadores que laboran en un centro hospitalario, obteniendo un $Rho = 0.494$, interpretado al 99.99%, dicha correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral, con

una correlación positiva moderada, con una p.v. = 0.00 ($\rho < 0.05$), resultando un rechazo sobre la hipótesis nula.

A propósito, Huamán (2016) en su investigación titulada: “Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016” el autor procedió a realizar una evaluación que pudiera identificar la existencia de una relación entre las variables en estudio de la entidad edil. Las herramientas que se utilizaron fueron los cuestionarios, aplicándose la cantidad de 02 a 100 trabajadores, obtuvo los resultados haciendo una diferencia entre hombres y mujeres, resultado que los trabajadores encuentran mayor nivel de motivación laboral cuando los niveles de cultura organizacional también son mayores.

Todo lo anterior explica la aplicación de dos cuestionarios que fueron: preguntas de cultura organizacional. Así mismo el autor concluyó afirmando que los varones se ubican en un nivel más elevado en cultura organizacional, por otro lado, a las mujeres se les ubica en una categoría estándar, con una equivalencia del 23.6% y 16.7% correspondientemente, la relación entre las que fueron significativas ($r = .290$, $p = 0.01$), se muestra niveles considerables de motivación laboral. El escritor resumió sobre la cultura organizacional guarda correlación positiva baja con la motivación laboral con un indicador de ($r = .290$, $p = 0.01$).

Asimismo, Escobar (2017) en su investigación titulada “Cultura organizacional y motivación laboral de los trabajadores de la M.P. de Huancavelica”, empleo instrumentos tales: cuestionario y encuesta que fue aplicado a los servidores de la municipalidad, asimismo analizo las variables contrastando con la realidad, una vez obtenida la información realizó el procesamiento de los datos a través del método estadístico aplicada a las necesidades de protecciones y seguridad, sociales, y las necesidades de auto estima con un Rho calculada es 0,755; así mismo obtuvo un Rho: calculada de 0,709; un Rho. 0,718, respectivamente; y en lo que concierne a la auto estima de la motivación laboral se tiene Rho 0.712, También se presenta la relación significativa con las variables del trabajo logrando un cálculo de Rho en 0,869; en consecuencia, queda evidenciado la relación entre las variables.

También Samaniego (2017) aborda el estudio sobre Cultura organizacional y motivación laboral en Osorio servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017, planteo como finalidad: determinar y conocer la relación de la cultura organizacional y la

motivación laboral de los colaboradores con muestra definida y finita de 30 colaboradores, propuso el trabajo correlacional, de diseño no experimental, descriptivo, transversal, aplicó el Rho Spearman, con un resultado de 0,944, con una correlación positiva, quien obtuvo un resultado de 0%, que es menor a 5%, consecuentemente, se evidencia una relación significativa entre las variables.

En tal sentido Fonseca (2019) señaló el propósito de identificar la Cultura organizacional y la relación con la motivación laboral con el personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018, utilizó dos cuestionarios a una muestra de 45 personas, comprobando la hipótesis a través de la prueba estadística Rho de Spearman con un $p \leq 0,05$, cuyo resultado en la cultura organizacional del personal de salud fue del 57.8% (26), por mejorar el 22.2% (10), saludable el 20% (9). La motivación laboral el 64.4% (29) presentan rango medio, el 24.4% (11) es alta y el 11.1% (5) es baja. Asimismo, existe correlación positiva considerable, con un Rho = 0,81; y su valor de p valor es de 0,000, (p. v. <0,05).

Por otro lado, Vela (2019) desarrollo la “Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima” siendo que se correlacionan de manera directa ambas variables. Para la medición utilizo el estadístico, Llegando a desarrollar el alfa de Cronbach de R: 0.910; en la prueba, y un Rho de 0.264, señal la relación baja y débil, en cuanto a las variables motivación laboral se utilizó el preguntas elaborado por McClelland (1961) consta de 15 ítems que se agrupan, tentativamente, en las siguientes dimensiones: necesidad de logro, necesidad de poder, y filiación aplicar positivamente, débil y con un nivel de significancia de 0.000 (p valor <0.05), que es altamente significativa. Mostrando una relación directa entre las variables.

Además Chuquillanqui (2019) aborda en el trabajo de investigación intitulado “Cultura organizacional y la motivación con los trabajadores de la Caja Arequipa Agencia Real- 2018, se propuso el objetivo: determinar la relación en las variables del estudio. Tipo correlacional de cuarto nivel con diseño transversal correlacional. Utilizó el método científico, con muestra total de 23 utilizando un censo. Se empleo la técnica de la encuesta, con la prueba del coeficiente de correlación de Pearson $r=0.809$.

A propósito Abanto (2017) en su investigación denominada: “Gestión del talento humano y motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de

Huacho, 2015” de una población de 110 encuestados, con una muestra de 108 personas, con el método correlacional, no experimental, descriptiva, transversal, con muestra de 32 preguntas, y el cuestionario cultura organizacional, de 39 preguntas, Se evidencia en afirmar que las variables se relacionan, con un $Rho = 0.587$, observándose la correlación moderada entre las dos variables.

Por otra parte, Pandimun y Ambarita (2019) con el propósito de estudiar. El impacto de la cultura organizacional y motivación gremial con manejo de los maestros Tebing Tinggi, también investiga el impacto de la cultura organizacional en el funcionamiento académico que desarrollan los maestros; y el impacto de la motivación gremial. La población fue de 297 conformado por los maestros del colegio secundaria preeminente.

Sin embargo, el estudio utilizó un cuestionario de escala tipo Likert. El propósito del estudio es determinar la forma de enseñanza de los medios de aprendizaje apoyados en Android en la materia: desarrollo de estudiantes; y determinar cómo se efectuó la evaluación de los alumnos en el estudio de Android. El trabajo utiliza el modelo ADDIE. En la etapa de análisis, en consecuencia, los investigadores realizaron entrevistas a los estudiantes para buscar el formulario de solicitud requerido en la asignatura. Obteniendo resultados medios lograron un valor de 75,50 con una media de 3,41. Las mismas son catalogados como muy factible para las dimensiones materiales, interrogaron al experto, que entiende y domina la asignatura de desarrollo de estudiantes. En suma, las respuestas dieron como resultado que los materiales proporcionan un resultado de 59,50 con un valor medio de 3.71 y considerado bueno y decente Los estudiantes valoran esta aplicación en 72,85 con una media de 3,60 y la categoría es decente.

A propósito de la motivación Corichi (2020) las organizaciones intentan buscar los componentes internos que ocasionan la productividad destinados a brindarse tácticas que la lleven a mejorar el ambiente gremial, es fundamental tener en cuenta que el clima gremial se consolida por medio del tiempo y por medio de un monitoreo persistente, que dejará atender oportunamente los inconvenientes que se presenten y del mismo modo brindar ambientes de trabajo más cómodos, con los cuales los empleados van a tener condiciones para hacer sus ocupaciones y en ese sentido asegurar el triunfo de las metas empresariales, su relación

Rho=0,806, en cuanto a la sig. = p. v, 0.000, y $p < 0,05$ siendo significativa.

Otro aspecto referido Andana (2018) indicó en el trabajo presentado, “La predominación de la cultura organizacional y motivación gremial en el manejo de los empleados” (estudio de caso sobre empleados de pt inoac polytechno indonesia). El procedimiento usado es el procedimiento cuantitativo y examinar la interacción en medio de las cambiantes independientes con la variable dependiente, el procedimiento de medición usado es la escala Likert tomando como muestra de indagación 30 encuestados poblacional que existe. La cultura organizacional impacta positivamente y relevante en el manejo de los empleados, que tiene la función de valores p 0,000, Con una correlación de Pearson equivalente a 0.93 con un calculado equivalente a 9, 08.

A efecto Mercado (2018) en su investigación titulada “Motivación laboral y cultura organizacional de I.E. “Ricardo Palma”, la metodología usada era cuantitativa, aplicada, transversal, correlacional, descriptivo, no experimental, cuyo resultado aplicado un cuestionario de 30 ítems a 80 docentes, a través del método estadístico de Rho de Spearman $Rho = 0.734$, cuyo objetivo fue de determinar la influencia que ejerce la cultura organizacional sobre la motivación laboral en docentes. Así mismo aplicando el método Spearman se tiene un $Rh = 0,884^{**}$, con 0,01 (1,00%) a 2 colas y con sig. de 0.00, < 0.01 , en suma, la hipótesis específica (1) es ratificada, por lo se concluye que los elementos de motivación se relacionan significativamente con la cultura organizacional.

Con respecto a la definición conceptual de la variable X: Robbins y Judge (2017: p 527). Propusieron que la cultura organizacional en una generalidad de conceptos compartidos por las personas de una determinada organización, el cual genera su disconformidad; así mismo indica 7 características que comprenden el origen de la cultura organizacional: novedad y toma de riesgos, espera a los detalles, recorrido a los resultados, recorrido a la gente, recorrido a los equipos, dinamismo, estabilidad.

En relación a la definición operacional de la variable X; para la obtención de los objetivos de la investigación relacionados a la cultura organizacional se aplicará el cuestionario, a una escala de Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.

Al respecto, Vargas Echeverría, Shilia Lisset; Flores Galaz, Mirta Margarita (2019). Señalan que se considera como un activo, intangible y un instrumento fundamental, que utiliza técnicas avanzadas de la administración puede establecer el proceder de los recursos humanos positivamente, o negativamente; reduciendo o ampliando la creatividad y el cumplimiento de las metas, con armonía y conciliación de todos los miembros de la empresa con el propósito superior del logro con efectividad evaluando las causas que afectan al capital humano.

Con respecto a la teoría de la variable cultura organizacional según Ibonreinoso (2018: p. 1-5) es de suma trascendencia laborar el interés y cuidado de los individuos de una organización, sembrando para después cosechar. Al final, está convencido de que es un componente que diferencia al resto de las compañías (al menos, a partir de la postura de los propios empleados), ya que no es solo lo material lo cual debería de importar en el planeta.

En lo concerniente a Robbins y Judge (2017) mencionado por Suma (2018), detallan como funciones primordiales: El compromiso de los trabajadores, mecanismo de control y alineación de actitudes, aumento de la estabilidad en el sistema social. (p.555).

De manera semejante López (2017) propuso sobre la cultura organizacional como aquella que es determinada como la cognición acumulada en el sistema, desarrollada simultáneamente por la organización, que los identifica, estandarizando, institucionalizando las conductas sociales. Estos comportamientos son determinados por la alta gerencia en su organización, su plataforma estratégica, su clima organizacional y los conceptos que tiene el trabajador con la finalidad de cumplir logros en la entidad. En un estudio respecto a la cultura organizacional, se hace reseña como el incremento de creencias y valores simultáneamente utilizadas por los integrantes de una misma organización incide en sus comportamientos y que es participada por individuos cuya vivencia está inserto en el ambiente social en el que fue asimilada (p. 249)

Con respecto a Meza (2018) la cultura organizacional identificada como cultura corporativa es uno de los elementos transcendentales a nivel organizacional con potestad de ofrecer distinción entre una organización y otra, dado que consigna condiciones que exclusivamente se desarrollan dentro de la empresa producto de

la interacción entre los que son parte. En tal virtud, es un contenido que ha propuesto un amplio estudio en los últimos tiempos, dado que la cultura consigue alcanzar a contribuir ventajas competitivas considerando la identidad de una organización (p.30)

En lo concerniente Reyna, Campos, Martínez (2016) propuso como fin, examinar la incidencia de la cultura organizacional y como esta produce efectos en el rendimiento. En tal ventaja resulta interesante, conocer la consecuencia que crea la cultura organizacional en el manejo gremial de los trabajadores.

Además, Ortiz et al (2021) indicó que la cultura organizacional cumple una función esencial en los procedimientos motivacionales, desde el instante que el trabajador inicia sus actividades en el procedimiento administrativo que ejecuta, hasta que concluye sus responsabilidades. Por consiguiente, la mayor porción de su trayecto profesional es influenciada por las costumbres, políticas, procedimientos reguladores del proceder humano en la municipalidad, su relación con los directivos, los colegas de trabajo, de la misma forma las prácticas en su trayectoria profesional, los que combinan en un contexto complicado que aporta a su bienestar laboral (p. 38)

Otro Punto Talledo (2020) explico que la cultura organizacional considerando positivamente al interior de la empresa, faculta garantizar la vivencia satisfactoria de los trabajadores posibilitando significativamente su productividad y sus voluntades en grupo, comprometiendo un éxito organizacional mediante su valor agregado en la convocatoria de sus trabajadores (p.14).

A propósito, Carrión et al (2021) vincula la ocupación laboral con la cultura organizacional, vale decir, la representación en que los trabajadores cumplen sus funciones, está en función principalmente a la composición y del beneficio de su potencial para su ejecución conveniente en la organización. Las creencias, los comportamientos y los valores que son participados por los trabajadores permitirán cumplir la cultura con la caracterización de los trabajadores hacia la entidad (p.1261).

En cuanto a las dimensiones de cultura organizacional se consideraron las siguientes dimensiones:

Iniciamos con la dimensión Innovación y toma de riesgos, según Robbins y Judge (2017), definen como el nivel en que se impulsa a los empleados para que

sean capaces de innovar y tomar riesgos (p. 527), continuando con la dimensión atención a los detalles señalan los autores que esta característica propia de la cultura organizacional está basada en la precisión, análisis y atención que tiene los individuos por los detalles (p. 527).

En el mismo sentido se define la dimensión orientación a los resultados, que para Robbins y Judge. (2017) indican que la dirección de la organización debe centrarse en los resultados, mas no en los detalles (p. 527), por otro lado, la dimensión orientación a la gente donde Robbins y Judge (2017), señalan que se debe tomar en consideración el nivel en el que afectan las decisiones de la organización en su personal (p. 527).

Respecto a los indicadores que cuenta la variable independiente son: para empezar Giraldo (2017) define que la Innovación, se refiere al riesgo de tecnología y de mercado (p. 79); después Hegel (2016) indica que la experiencia es la práctica extendida que asigna la habilidad para ejecutar una actividad (p. 97); además Costa (2016) define la amabilidad, es referido a una cualidad muy propia del género humano, ser digno de ser amado (p. 178); así mismo Herrera (2018) define anticipar acciones, impulsando la meditación para iluminar la acción actual con la visión de los futuros viables (p.3); también Robins (2017) concreta la precisión órdenes de cumplimiento, referido a que muestra la relación existente entre los órdenes que se reciben y a los que se dan cumplimiento (p. 177).

Con referencia a lo anterior Palavecino (2017) precisa la cooperación al desarrollo, referido a la asistencia al desarrollo comprende el conjunto de actuaciones (p. 200); a mismo Sáez (2019) sintetiza las metas, la información y el avance mensual, que implica todas las acciones denodadas que realiza la empresa y/o institución (p. 34); además Gonzales (2020) indica la orientación para el cumplimiento, que expone las intervenciones estratégicas realizadas con el afán de alcanzar el logro de los metas (p. 26); también Duarte (2018) así mismo en indicador bienestar, que es un estado de satisfacción personal (p. 305) finalmente Costa (2016) define que el desarrollo es un proceso motivado por una serie de necesidades del cliente (p. 347).

En relación a la variable Y: Motivación laboral; se define conceptualmente según Idalberto Chiavenato (2017) indica que la motivación se define como el impulso que tiene los individuos para comportarse o actuar de una forma específica

o que originan una tendencia precisa. Para entender el comportamiento de los individuos se debe conocer primero que es lo que lo motiva (p. 41).

En relación a la definición operacional de la variable Y: se considera operacionalmente como logra los objetivos de la investigación que fueron relacionados a la motivación laboral, para el efecto se aplicará la encuesta con su cuestionario en escala Likert, los resultados serán procesados con SPSS.

En efecto la motivación laboral en cuanto Perret (2016) la motivación es la potencia interna que cuenta el ser humano hacia conseguir un objetivo único, pero por consiguiente se ven afectadas, dado que en determinadas ocasiones el ser humano se aprecia infructuoso por no cumplir sus objetivos, dado que hay restricciones de recursos como el tiempo, esfuerzo, conocimiento, emociones, entre otras, lo que no permite cumplir dicho objetivo. Por eso el individuo tiene que propagar su uso la cual debe ser mejorada. Es la clave del éxito de una empresa, ya que el colaborador mientras se sienta motivado es más productivo en su desempeño como colaborador en la empresa (p.15).

También Flórez et al. (2018) tuvo como fin establecer cuál es la percepción de los trabajadores sobre el grupo de características medibles en un ambiente gremial, el clima gremial en la IPS de Pereira Risaralda no es satisfactorio, los trabajadores piensan que las autoridades no contribuyen en la ejecución personal y profesional, de forma que no existe reconocimiento hacia el buen funcionamiento de sus ocupaciones laborales, generalmente expresan no sentirse satisfechos del clima gremial y la motivación (p. 2-24).

Según Pillaca (2017) la motivación es el impulso interno de la persona que refleja el interés de un individuo, estas son causadas por persuasiones internas y permanentes que se inicia en el entorno. Es así que la motivación debe ser estable por los trabajadores en lo que respecta a los directivos estos deben evidenciar interés en trabajar en equipo con los demás trabajadores conteniendo sus ideas respetando los pareceres con la finalidad de obtener resultados positivos (p. 91).

Así mismo Maquera (2017) indica que la motivación está en función de las relaciones y situación que genera la empresa; asimismo, plantea dos dimensiones que contribuyen a medir la motivación extrínseca y motivación intrínseca. La motivación del trabajador está en función de sus intereses personales y de la trascendencia de los directivos en brindarles alicientes y premios (p.20).

En relación a Coromoto (2019) que la motivación laboral es factible pensar como el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con el objetivo de crear insumos que propicien al trabajador a cumplir con su objetivo. Es la voluntad que identifica al individuo por medio del esfuerzo propio a permitirse alcanzar las metas de la organización comprimido al requerimiento de compensar sus propias necesidades. Es así el impulso de compensar las necesidades (p. 185-186).

Donde se consideró la dimensión factores higiénicos, según Chiavenato (2017), estos factores hacen referencia a las a las condiciones donde la persona trabaja. Asimismo, los factores higiénicos poseen una limitada capacidad para influenciar fuertemente en el comportamiento del personal, el termino higiene hace referencia a su naturaleza preventiva y profiláctica, y señala que tiene como finalidad suprimir la insatisfacción en el medio o amenazas latentes al equilibrio (p. 45).

Así mismo la dimensión factores motivacionales de acuerdo a Chiavenato (2017), este tipo de factores toman como referencia el contenido del puesto, las labores y las responsabilidades que se vinculan con el trabajo; la expresión motivación engloba los sentimientos o sensaciones, que se exhiben en la realización de labores y acciones que son significativas en su trabajo (p. 45).

Por otra parte, los indicadores de la variable dependiente son: con respecto a Piore (2016) define condiciones de trabajo y bienestar a un trabajador con buenas condiciones laborales, se sentirá motivado, valorado y con ganas de trabajar (p. 77); luego Molina (2020) competencia técnica del supervisor, referido a la responsabilidad de los supervisores para el logro de las metas propuestas (p. 15); también Marzocco (2017), seguridad en el puesto referido a que cuentan como objeto descartar o mitigar el riesgo que producen los despidos individuales y masivos de personal (p.137); así mismo Cruz (2015) comportamiento con libertad para decidir cómo realizar una labor, referido al derecho que tiene todo individuo a determinar si trabaja o no (p. 124); también Carrillo (2017) necesidades y posibilidades de ascenso, referido a que todo profesional ansía y tiene la posibilidad de escalar dentro de la organización y/o institución (p. 93). Por último, Hartman (2017) define utilización plena de las habilidades personales, referida a que se detallan a una persona en la vida privada y profesional (p.5).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Según Hernández y Mendoza (2018) la investigación es del tipo aplicada porque busca resolver problemas a partir de la aplicación de teorías para solucionar situaciones reales (p. xxxiii)

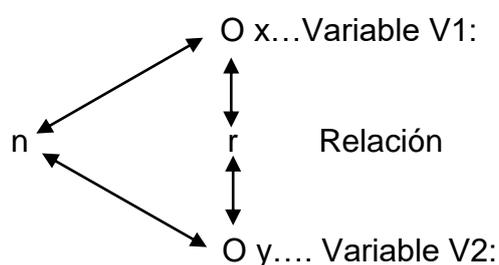
Así mismo, el estudio es del tipo aplicada, porque las sugerencias de las teorías serán contrastadas a la realidad.

En cuanto a enfoque de la investigación plantea el cuantitativo, según Hernández y Mendoza (2018) vincula números y métodos matemáticos, hace referencia a una serie de procesos que son organizados secuencialmente para probar suposiciones planteadas (p. 5-6).

Otro punto es el nivel de la investigación: que fue de nivel descriptivo – correlacional, que de acuerdo a Según Hernández y Mendoza (2018) es descriptivo por que especifica las propiedades y características de las variables en un ámbito en particular, y es correlacional porque miden las variables y su relación estadísticamente (pp. 108-109).

Con referencia a diseño de investigación el diseño de esta investigación fue no experimental transeccional, según Hernández y Mendoza (2018) se realiza sin manipular las variables observando el fenómeno en su ambiente natural para su posterior análisis y es transeccional porque la recopilación de la información se da en un momento único (pp.175-177).

A continuación, se muestra el esquema siguiente:



Dónde:

V1	Cultura organizacional
V2	Motivación laboral
R	Relación de las variables.
n	Muestra de estudio

3.2 Variables y operacionalización

Variable X: Cultura organizacional

Por lo que se refiere a la definición conceptual de la variable X la cultura organizacional se define en una generalidad de conceptos compartidos por las personas de una determinada organización, el cual genera su disconformidad de otras. Son 7 sus características que comprenden el origen de la cultura organizacional: novedad y toma de riesgos, espera a los detalles, recorrido a los resultados, recorrido a la gente, recorrido a los equipos, dinamismo, estabilidad, Robbins y Judge (2017: p 527).

Con referencia a definición operacional de la variable X para la obtención de los objetivos de la investigación son relacionados a la cultura organizacional se aplicará la encuesta a través de un cuestionario aplicado a una escala de Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.

Variable Y: Motivación laboral

Con respecto a la definición conceptual de la variable Y la motivación se define como el impulso que tiene los individuos para comportarse o actuar de una forma específica o que originan una tendencia precisa. Para entender el comportamiento de los individuos se debe conocer primero que es lo que lo motiva. Existen varias teorías motivacionales, una de ellas es la teoría de Herzberg basada en dos factores: factores higiénicos y factores motivacionales. Chiavenato, (2017).

Así mismo la definición operacional de la variable Y para el logro de los objetivos de la investigación son relacionados a la motivación laboral se aplicará la encuesta con su cuestionario en escala Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.

Escala de medición

Ordinal/Likert

1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 a veces, 4 Casi siempre y 5 Siempre

3.3 Población, criterios de selección, muestra, muestreo, unidad de análisis.

A cerca de la población la información se obtendrá de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021, que son un total de 100 trabajadores.

Criterios de Inclusión todo el personal nombrado y con régimen cas:

	Varones	Mujeres	Total
Trabajadores nombrados	30	20	50
Trabajadores contrato CAS	20	30	50
Total población	50	50	100

Fuente: Planilla de remuneraciones.

Criterios de exclusión

Se excluyen al personal de servicio por terceros (Limpieza, y correos).

En efecto la muestra, en síntesis, se describe que la muestra es el tamaño seleccionado que va dentro de la población previamente elegida, y la misma utiliza diversas técnicas y procedimientos.

A propósito, el estudio indica un muestreo no probabilístico debido a que su población que consta de 100 trabajadores, por consiguiente, la muestra es de 100 trabajadores basado al método censal.

En consecuencia, la población es igual a la muestra, y la muestra es igual a la población.

En cuanto al muestreo, con la finalidad de generar conocimiento se utilizó muestreo no probabilístico, esto a razón que la población es reducida.

Con referencia a la población encuestada del régimen 276 y CAS, se verifica en la planilla.

Con referencia a la unidad de análisis fue conformado con los trabajadores encuestados y la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021.

Con relación a la aplicación de los cuestionarios se ha efectuado del 4 de agosto al 16 de agosto del 2021.

En relación a la evidencia del personal encuestado están registrados en la planilla de sueldos de la entidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Se procederá conforme prescribe la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento un cuestionario estructurado con escala Likert. Dicha encuesta es de tipo cuantitativo y es propicio para este tipo de investigación, asimismo, es una

prueba psicométrica que utiliza cuestionarios y de uso más amplio en donde dicha escala establece varias interrogantes presentadas en el cuestionario para el presente estudio de investigación. Según Tamayo (2016 p-9) es la utilización de una gran variedad de técnicas y herramientas que nos posibilitan ser utilizadas por el investigador para desarrollar los procedimientos de información, asimismo Bastis (2020, p.18-22) todo investigador debe considerar que la selección y formulación de técnicas e instrumentos es indispensable en la fase de obtención de la información. Por otra parte, García (2016, p.22-26) indica que es seleccionar datos oportunos, con el objetivo de buscar información que será necesario para la estimación y para afrontar las interrogaciones de evaluación que se han reconocido.

Así mismo el cuestionario está compuesto por un grupo de preguntas formuladas de manera que el encuestado opte por responder de manera adecuada la pregunta planteada, se está utilizando para el presente estudio de investigación la escala de Likert.

Para medir la Cultura Organizacional y la Motivación laboral, se elaboró una encuesta que fue dirigida a los servidores del gobierno local de San Antón – Azángaro 2021, con el objetivo de conocer su percepción respecto a la Cultura organizacional y la Motivación laboral con la finalidad de poder obtener una calificación coherente, consistente y de análisis exhaustivo de sus resultados.

Con respecto a la validez y validación de datos. Se procedió a la validación para lograr la validez del constructo, identificándose la interacción con el método estadístico, aplicándose el juicio de expertos altamente calificados de la UCV, que dieron evidencia de la validez interna, y valoración sobre el instrumento, y la aplicación de la misma, a continuación, se presenta a las siguientes personas:

Tabla 1

Evaluación por expertos

Evaluadores	Opinión
Dr. Arce Álvarez, Edwin	Favorable
Dra. Rosales Domínguez, Edith Geobana	Favorable
Dra. Narváez Aranibar, Teresa	Favorable

Fuente: la autora

En efecto la prueba estadística según Zapata (2016) La acción se aplica para obtener datos y resultados, así mismo utiliza la técnica del test y cuestionario que facilitará seleccionar información relevante de los actores principales relacionados en la problemática hallada, con el motivo de conseguir la información más detallada y las opiniones de los encuestados. (pág. 20).

Así mismo se respaldará la investigación en la verificación bibliográfica para conseguir la información relevante en la elaboración de las bases teóricas del estudio; Se utilizan textos, tesis de grado, y documentos relacionados al tema de estudio. La verificación bibliográfica explica Hurtado indica que: “En esta etapa del estudio o proyecto, es cuando el investigador asiste a todas las fuentes de ser posible: hemeroteca, biblioteca, variados medios de información e intentar de hallar y recoger todo tipo de información acerca del tema revisado: revistas, libros, guías, tesis”.

El análisis de la información y control de las hipótesis se utilizó la estadística descriptiva, de la misma manera, para comprobar la hipótesis de relación se utilizará la prueba de:

En cuanto a correlación de Spearman conocido como coeficiente de correlación debido a los rangos, este indicador es usado para calcular la semejanza existente entre variables categóricas en estudio, utilizándose la formula siguiente para poder conseguir los resultados requeridos:

Tabla 2

Escala de valores de correlación

RANGO	RELACIÓN
$r = 1$	Correlación perfecta .
$0.8 < r < 1$	Correlación muy alta
$0.6 < r < 0.8$	Correlación alta
$0.4 < r < 0.6$	Correlación moderada
$0.2 < r < 0.4$	Correlación baja
$0 < r < 0.2$	Correlación muy baja
$r = 0$	Correlación nula

Fuente: la autora

3.5 Procedimientos

Al respecto la información recopilada se obtuvo a través de libros, artículos científicos, tesis, revistas, con la finalidad de obtener información real y oportuna para el presente trabajo de investigación; esta información se procedió a elaborar y probar las hipótesis planteadas y sus objetivos que conllevan a un mejor análisis, dando así una consistencia en sus datos y cuestionarios elaborados por la propia autora. Seguidamente al resultado de sus datos se pudo analizar y realizar las recomendaciones y conclusiones correspondientes, asimismo para la aplicación del instrumento se solicitó un permiso mediante documento a la Municipalidad de San Antón donde se aplicó la investigación, y para medir la confiabilidad de la investigación a través del cálculo del coeficiente alfa de Cronbach y finalmente los resultados se publicaron en tablas de frecuencia o gráficos de barras. Siendo esta última una forma gráfica y lúdica de explicar los resultados obtenidos.

3.6 Método de análisis de datos

En cuanto a estadística descriptiva es una de las dos categorías de la estadística, trata de describir un escenario. Pero no describirlo irracionalmente, por el contrario de manera cuantitativa.

En efecto la estadística inferencial es una parte de la estadística que alcanza los métodos y procedimientos que por medio de la inducción fija propiedades.

Al respecto de análisis de datos utilizaremos el software estadístico que permita facilitar la interpretación de sus resultados ya que es necesario probar dichas variables planteadas de acuerdo al cuestionario elaborado y para lo cual utilizaremos el SPSS V.260 y Microsoft Excel 2020, donde nos permitirá poder vaciar los datos obtenidos en el cuestionario y así poderlo trasladar al paquete estadístico donde obtendremos resultados oportunos y reales a fin de analizarlos detalladamente mediante cuadros y gráficos.

En relación al nivel de significancia

El estudio tuvo un nivel de significancia del 95% y a una escala de error máximo al 5% por lo que demostró que nuestros datos obtenidos son coherentes.

En torno a la Confiabilidad: Es preciso preguntarse incluso hasta qué punto la información o resultados que se adquirieron son aceptables, es decir si se apegan a la realidad que se analizan. La confiabilidad se vincula con la capacidad

de medición y reproducción de la medición de un mismo fenómeno en diferente momento de tiempo, se garantiza la importancia al triangular la información.

Sin embargo, el Alfa de Cronbach es un coeficiente que se utiliza para calcular la fiabilidad de sus datos.

Confiabilidad

Tabla 3

Variables Cultura organizacional y motivación laboral

Estadísticos de fiabilidad	Cultura organizacional	Motivación laboral
Alfa de Cronbach	,938	,817
N de elementos	30	30

Fuente: La autora

Interpretación de cultura organizacional: Conforme a los indicadores obtenidos en el proceso de datos del paquete estadístico SPSS V25.0, se ha logrado obtener el nivel de confiabilidad de la variable cultura organizacional; del cuestionario se pudo tener como resultado un Alfa de Cronbach que el número de elementos es decir la cantidad de preguntas consta de 30; mientras el nivel de confiabilidad es de 0.938 que equivale al 93.8%; que significaría que el cuestionario es fiable y consistente en sus datos.

Interpretación motivación laboral: El proceso de recopilación de datos para incorporar al paquete estadístico SPSS V25.0, cuyo resultado logró obtener el nivel de confiabilidad de la variable Motivación Laboral; del cuestionario se pudo tener como resultado un Alfa de Cronbach que el número de elementos es decir la cantidad de preguntas consta de 30; mientras que el nivel de confiabilidad es de 0.817 que equivale a 81.7% que significaría que el cuestionario es fiable y consistente en sus datos.

Resumen del procesamiento de casos

En cuanto a los datos procesados específicamente de la variable cultura organizacional y motivación laboral, se procedió al ingreso con respecto a la información obtenida del cuestionario de cada trabajador de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021, al paquete estadístico obteniéndose 100 casos activos y ningún caso perdido es decir todos nuestros encuestados tuvieron un llenado oportuno y correcto en la encuesta elaborada.

- Datos activos validos	100
- Datos activos con valores perdidos	0
- Total, datos en el análisis	100

3.7 Aspectos éticos

La investigación fue aplicada respetando la privacidad al momento de encuestar y se ha orientado al encuestado sobre el cuestionario y la condición voluntaria de participación. Así mismo se cumplió con la aceptación y consentimiento de cada encuestado puesto que su participación fue voluntaria respetando sus derechos, espacio y tiempo; también se consideró citas y referencias de autores de tesis, artículos científicos, revistas, direcciones de internet, de acuerdo a las normas del APA. Se cumplió con los principios éticos planteados por los autores de los diferentes trabajos de investigación y el trabajo no realiza plagio ni auto plagio, respeta los derechos del autor. El estudio fue autorizado por la Municipalidad Distrital de San Antón.

IV. RESULTADOS

Análisis descriptivo de los resultados estadísticos

La investigación fue efectuada en base a una población de 100 encuestados, centrada a la cultura organizacional y motivación laboral, lográndose un resultado que está descrito y sustentado a través de tablas y gráficos, el mismo que orientara una interpretación certera de sus resultados, la cual se expone a continuación:

Tabla 4

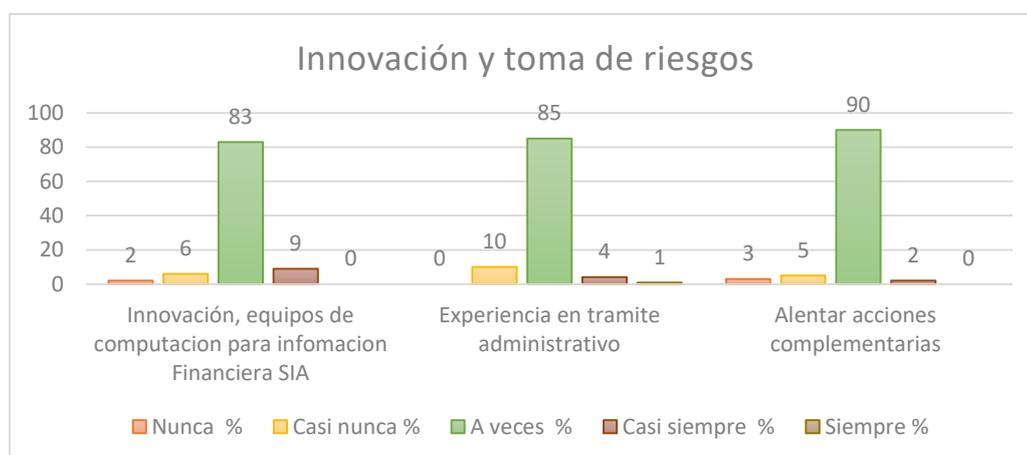
Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional del personal.

Dimensión innovación y toma de riesgos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Innovación, equipos de computación para información financiera SIAF	2	2	6	6	83	83	9	9	0	0	100	100
Experiencia en trámite administrativo	0	0	10	10	85	85	4	4	1	1	100	100
Alentar acciones complementarias	3	3	5	5	90	90	2	2	0	0	100	100
Total	2	1.67	7	7.00	86	86.00	5	5.00	0	0.33	100	100

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.
Salida de software SPSS v. 25.0.
Elaborado por: La autora

Figura 1

Distribución de frecuencias variable cultura organizacional.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores

Salida de software SPSS v. 25.0.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 4 y gráfico 1 verificamos que de los 100 trabajadores consultados, el indicador innovación, equipos de computación para información financiera SIAF la mayor parte de población opina en a veces 83% (83 encuestados), seguido de casi siempre 9% (9 encuestados), en casi nunca 6% (6 encuestados); del indicador experiencia en trámite administrativo en a veces 85% (85 encuestados), en casi nunca 10% (10 encuestados); alentar acciones complementarias a veces 90%(90 encuestados), casi nunca 5% (5 encuestados).
Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión innovación y toma de riesgo respecto a los indicadores innovación de equipos de computación para la información financiera SIAF; se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados opino que a veces 83% se innova los equipos de cómputo existiendo así deficiencias en el funcionamiento debido a que los sistemas actuales como el SIAF requieren de características avanzadas para el correcto manejo, el indicador experiencia en trámite administrativo de la misma manera la mayoría opino en a veces 85% lo que indicaría que el personal administrativo carecería de experiencia y no conocen el trámite administrativo correspondiente en el proceso documentario; y por último el indicador alentar acciones complementarias el mayor porcentaje está en a veces 90% de la misma manera la mayoría de los encuestados opina que se carecería de fortalecimiento y orientación para con la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021.

Tabla 5

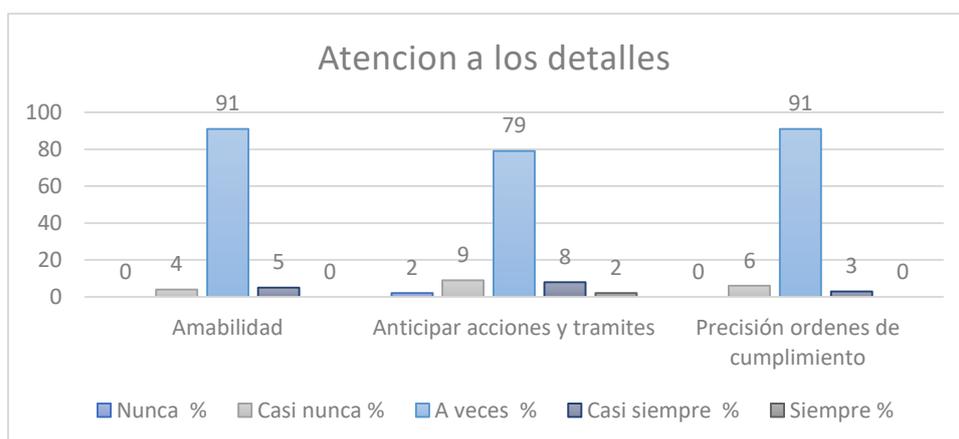
Distribución de frecuencias dimensión atención a los detalles de la variable cultura organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021.

Dimensión atención a los detalles	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Amabilidad	0	0	4	4	91	91	5	5	0	0	100	100
Anticipar acciones y tramites	2	2	9	9	79	79	8	8	2	2	100	100
Precisión ordenes de cumplimiento	0	0	6	6	91	91	3	3	0	0	100	100
Total	1	0.67	6	6.33	87	87.00	5	5.33	1	0.67	100	100

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Figura 2

Distribución de frecuencias dimensión atención a los detalles de la variable cultura organizacional.



Fuente: encuesta realizada a los trabajadores
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 5 y grafico 2 se tiene como resultado que de los 100 encuestados, el indicador amabilidad la mayor parte de población opina en a veces 91% (91 encuestados), seguido de casi siempre 5% (5 encuestados), en casi nunca

4% (4 encuestados); del indicador anticipar acciones y tramites en a veces 79% (79 encuestados), en casi nunca 9% (9 encuestados); precisión ordenes de cumplimiento a veces 91%(91 encuestados), casi nunca 6%(6 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión atención a los detalles respecto a los indicadores amabilidad; se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados opino que a veces 91% respecto a la amabilidad del personal que labora a veces se pone en práctica la amabilidad es decir los trabajadores no se tiene un ambiente armónico y no se tiene mayor coordinación en la misma institución; el indicador anticipar acciones y tramites se evidencia en a veces 79% lo que indicaría que el personal en las acciones y tramites lo realizarían de forma regular no oportuna; y por último el indicador precisión ordenes de cumplimiento el mayor porcentaje está en a veces 91% de la misma manera la mayoría de los encuestados opina que no se estaría respetando las ordenes de cumplimiento de los trabajadores por parte de los jefes todo esto en la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro.

Tabla 6

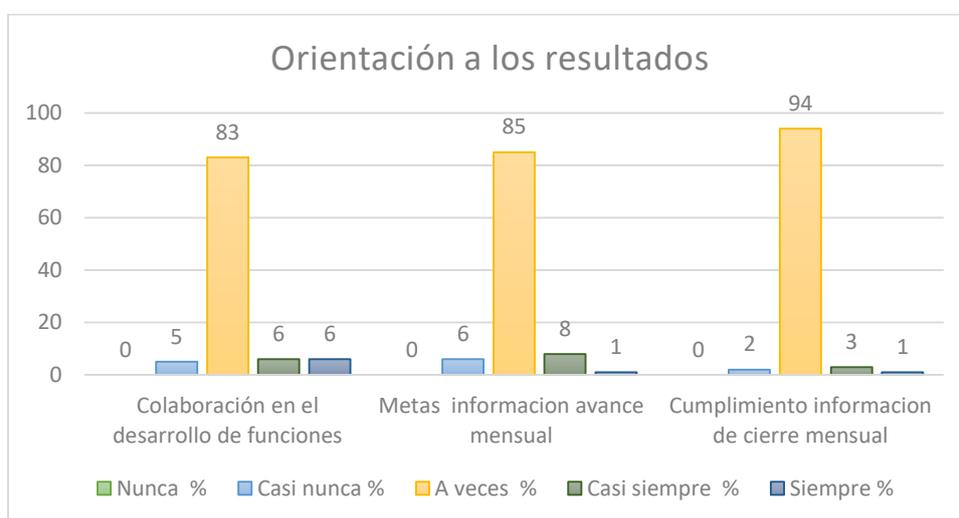
Distribución de frecuencias variable cultura organizacional.

Dimensión orientación a los resultados	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Colaboración en el desarrollo de funciones	0	0	5	5	83	83	6	6	6	6	100	100
Metas información avance mensual	0	0	6	6	85	85	8	8	1	1	100	100
Cumplimiento información de cierre mensual	0	0	2	2	94	94	3	3	1	1	100	100
Total	0	0.00	4	4.33	87	87.33	6	5.67	3	2.67	100	100

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Figura 3

Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 6 y grafico 3 de los resultados obtenidos se tiene de los 100 encuestados, el indicador colaboración en el desarrollo de funciones la mayor parte de población opina en a veces 83% (83 encuestados), seguido de casi siempre y siempre 6% (6 encuestados); del indicador metas información avance

mensual en a veces 85% (85 encuestados), en casi siempre 8% (8 encuestados); y por último el indicador cumplimiento información de cierre mensual a veces 94%(94 encuestados), casi siempre 3% (3 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión orientación a los resultados respecto a los indicadores colaboración en el desarrollo de funciones; se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados opino que a veces 83% esto indicaría que los trabajadores de la municipalidad a veces trabajan coordinadamente existiría falencias en la comunicación y el trabajo en equipo; el indicador metas información avance mensual se evidencia en a veces 85% lo que indicaría que el personal que labora a veces informa sobre las metas y avances mensuales que esto dificultaría para el cumplimiento trazado por la institución; y por último el indicador cumplimiento información de cierre mensual el mayor porcentaje está en a veces 94% de la misma manera la mayoría de los encuestados opina que no se estaría respetando y cumpliendo oportunamente la información de cierre mensual habría falencias y retrasos en la información programada.

Tabla 7

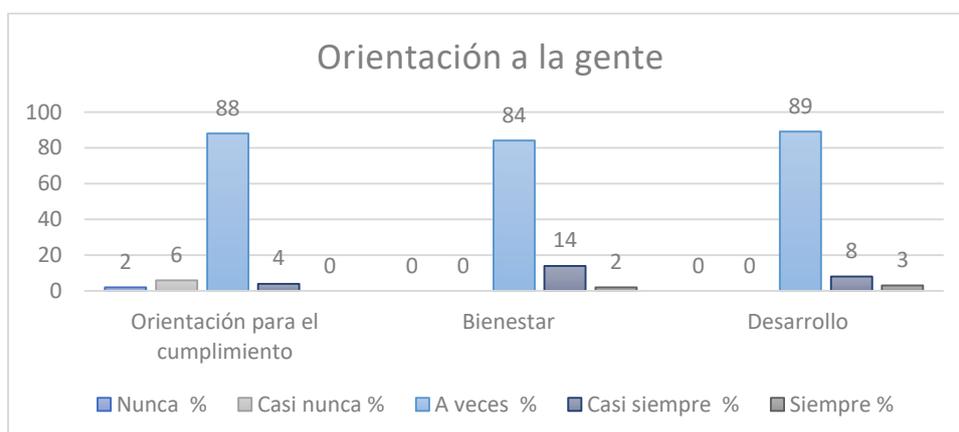
Distribución de frecuencias de la variable cultura organizacional.

Dimensión orientación a la gente	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Orientación para el cumplimiento	2	2	6	6	88	88	4	4	0	0	100	100
Bienestar	0	0	0	0	84	84	14	14	2	2	100	100
Desarrollo	0	0	0	0	89	89	8	8	3	3	100	100
Total	1	0.67	2	2.00	87	87.00	9	8.67	2	1.67	100	100

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Figura 4

Distribución de frecuencias dimensión orientación a la gente de la variable cultura organizacional del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 7 y gráfico 4 de los resultado obtenidos, de los 100 encuestados: El indicador orientación para el cumplimiento la mayor parte de población opina en a veces 88% (88 encuestados), seguido de casi nunca 6% (6

encuestados), casi siempre 4% (4 encuestados); del indicador bienestar en a veces 84% (84 encuestados), en casi siempre 14% (14 encuestados); y por último el indicador desarrollo a veces 89% (89 encuestados), casi siempre 8%(8 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión orientación a la gente respecto a los indicadores orientación para el cumplimiento; se puede evidenciar que la mayoría de los encuestados opino que a veces 88% este indicador nos evidencia que la orientación para el cumplimiento es regular; el indicador bienestar se evidencia en a veces 84% lo que indicaría que el personal de la institución no estaría brindando lo que solicita los usuarios; y por último el indicador desarrollo el mayor porcentaje está en a veces 89% de la misma manera la mayoría de los encuestados opina que no se estaría reforzando la atención y/ orientación a los usuarios de forma oportuna esto en la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro.

Tabla 8

Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral.

Dimensión factores higiénicos	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Condiciones de trabajo y bienestar	0	0	4	4	89	89	5	5	2	2	100	100
Competencia técnica del supervisor	0	0	7	7	91	91	2	2	0	0	100	100
Seguridad en el puesto	0	0	9	9	86	86	4	4	1	1	100	100
Total	0	0.00	7	6.67	89	88.67	4	3.67	1	1.00	100	100

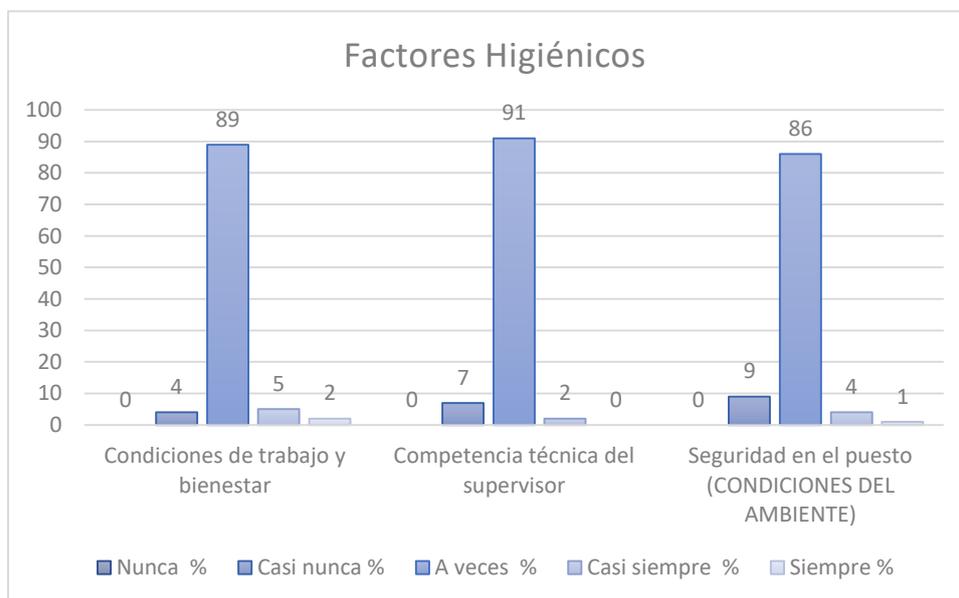
Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.

Salida de software SPSS v. 25.0.

Elaborado por: La autora

Figura 5

Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores

Salida de software SPSS v. 25.0.

Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 8 y grafico 5 de los resultados obtenidos de 100 encuestados

: El indicador condiciones de trabajo y bienestar la mayor parte de población opina en a veces 89% (89 encuestados), seguido de casi siempre 5% (5 encuestados), del indicador competencia técnica del supervisor en a veces 91% (81 encuestados), en casi nunca 7% (7 encuestados); y por último el indicador seguridad en el puesto a veces 86% (86 encuestados), casi nunca 9% (9 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión factores higiénicos respecto a los indicadores condiciones de trabajo y bienestar la mayoría de población opina de a veces 89% este indicador nos evidencia que la condición de trabajo y bienestar es regular por el resultado de a veces lo que indicaría que a veces se da las condiciones de trabajo pero que no satisfacen al trabajador; el indicador competencia técnica del supervisor se evidencia en a veces 91% un valor alto que indicaría que parte del supervisor no es la adecuada debería de haber varios reajustes; y por último el indicador seguridad en el puesto el mayor porcentaje está en a veces 86% de la misma manera la mayoría de los encuestados opina que no se estaría protegiendo en el aspecto de seguridad es decir no habría las medidas adecuadas que protejan al trabajador en la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro.

Tabla 9

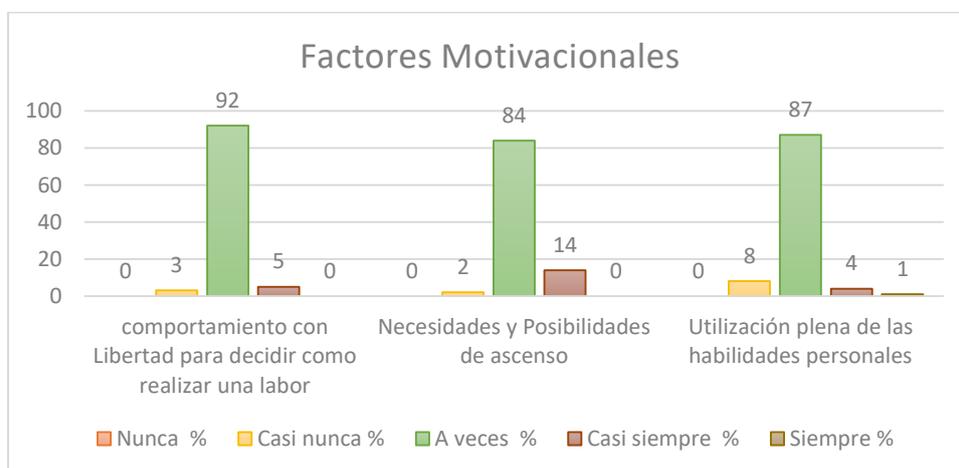
Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral.

Dimensión factores motivacionales	Nunca		Casi nunca		A veces		Casi siempre		Siempre		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Comportamiento con Libertad para decidir cómo realizar una labor	0	0	3	3	92	92	5	5	0	0	100	100
Necesidades y posibilidades de ascenso	0	0	2	2	84	84	14	14	0	0	100	100
Utilización plena de las habilidades personales	0	0	8	8	87	87	4	4	1	1	100	100
Total	0	0.00	4	4.33	88	87.67	8	7.67	0	0.33	100	100

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Figura 6

Distribución de frecuencias de la variable motivación laboral.



Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.
 Salida de software SPSS v. 25.0.
 Elaborado por: La autora

Interpretación: En la tabla 9 y grafico 6 de los resultados obtenidos los 100 encuestados: El indicador comportamiento con libertad para decidir cómo realizar una labor la mayor parte de población opina en a veces 92% (92 encuestados), seguido de casi siempre 5% (5 encuestados); del indicador necesidades y

posibilidades de ascenso en a veces 84% (84 encuestados), en casi siempre 14% (14 encuestados); y por último el indicador utilización plena de las habilidades personales a veces 87% (87 encuestados), casi nunca 8%(8 encuestados).

Conclusión: de acuerdo a los resultados emitidos en la dimensión factores motivacionales respecto a los indicadores comportamiento con libertad para decidir cómo realizar una labor la mayoría de la población opina de a veces 92% este indicador nos evidencia que a veces se da la libertad de decidir porque generalmente se basan a la orden de un jefe superior; el indicador necesidades y posibilidades de ascenso se evidencia en a veces 84% esto indicaría que el personal de la institución a veces se da la posibilidad de ascender en la institución lo cual debería ser de acuerdo a las normas establecidas; y por último el indicador utilización plena de las habilidades personales el mayor porcentaje está en a veces 87% de la misma manera la mayoría de los encuestados opina que no se estaría mostrando las habilidades por cada trabajador para con la institución esto a diversos factores que puedan ocasionar en la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro.

Pruebas de Hipótesis

Prueba de Normalidad

Planteamiento de hipótesis de normalidad.

H₀: La muestra tiene distribución de probabilidad normal.

H_a: La muestra tiene distribución de probabilidad no normal.

Valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = \pm 1.96$)

Decisión: $p < \alpha$: se rechaza H₀

$p > \alpha$: se acepta H₀

Cálculo de la significancia: $p = \text{Sig.}$

Tabla 10

Prueba de normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Cultura organizacional (Agrupada)	.235	100	.000	.860	100	.000
Motivación laboral (Agrupada)	.238	100	.000	.808	100	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación: Con la finalidad de comprobar la hipótesis de normalidad se utilizó el estadístico de Kolmogorov-Smirnov, esto a razón que la muestra utilizada es mayor a 50, se calcula que tiene un 95% de confianza y una significancia $p=0,00$, siendo esta menor a $\alpha= 0,05$. De manera que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna como verdadera, vale indicar la distribución no es normal y por ello se tratara bajo las pruebas no paramétricos con el análisis de Spearman.

Prueba de Hipótesis General

H_a: Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

H_o: No existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Tabla 11

Prueba de hipótesis general.

Correlaciones.

		Cultura organizaciona I (Agrupada)	Motivación laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Cultura organizacional (Agrupada)	1.000	.605**
			.000
	N	100	100
	Motivación laboral (Agrupada)	.605**	1.000
		.000	.
	N	100	100

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

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.

Salida de software SPSS v. 25.0.

Elaborado por: La autora

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se puede observar la tabla 11 respecto a la hipótesis general de acuerdo a la encuesta realizada a los 100 encuestados, los resultados emitidos por el paquete estadístico respecto a las variables, se puede evidenciar los indicadores emitidos por el paquete estadístico SPSS V25.0 que la correlación entre ambas variables tiene una correlación de 605 y según la escala Spearman es una correlación moderada; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Podemos afirmar que la cultura organizacional si existe relación significativa en la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Prueba de Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación significativa entre la innovación y toma de riesgos y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la innovación y toma de riesgos y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Tabla 12

Prueba de hipótesis específica 1

			Innovación y toma de riesgos (Agrupada)	Motivación laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Innovación y toma de riesgos (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.539**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Motivación laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.539**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.

Salida de software SPSS v. 25.0.

Elaborado por: La autora

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se puede observar la tabla 12 respecto a la hipótesis específica 1 de acuerdo a la encuesta realizada a los 100 encuestados, los resultados emitidos por el paquete estadístico respecto a la dimensión innovación y toma de riesgos y la variable motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021; se puede evidenciar los indicadores emitidos por el paquete estadístico SPSS V25.0 que la correlación entre ambas variables tiene una correlación de 539 y según la escala Spearman es una CORRELACIÓN MODERADA; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-

Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Podemos afirmar que la dimensión innovación y toma de riesgos y la variable motivación laboral existe una relación significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Hipótesis específica 02

Ha: Existe relación significativa entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Tabla 13

Prueba de hipótesis específica 2

			Correlaciones	
			Atención a los detalles (agrupada)	Motivación laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Atención a los detalles (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.463**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Motivación laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.463**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro
Salida de software SPSS v. 25.0.

Elaborado por: La autora

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se puede observar la tabla 12 respecto a la hipótesis específica 2 de acuerdo a la encuesta realizada a los 100 encuestados, los resultados emitidos por el paquete estadístico respecto a la dimensión atención a los detalles y la variable motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021; se puede evidenciar los indicadores emitidos por el paquete estadístico SPSS V25.0 que la correlación entre ambas variables tiene una correlación de 463 y según la escala Spearman es una CORRELACIÓN MODERADA; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Podemos afirmar que la dimensión atención a los detalles y la variable motivación laboral existe una relación significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Hipótesis específica 03

Ha: Existe relación significativa entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 3

Correlaciones

			Orientación a los resultados (Agrupada)	Motivación laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Orientación a los resultados (Agrupada)	Coefficiente de correlación	1.000	.535**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Motivación laboral (Agrupada)	Coefficiente de correlación	.535**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.

Salida de software SPSS v. 25.0.

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se puede observar la tabla 14 respecto a la hipótesis específica 3 de acuerdo a la encuesta realizada a los 100 encuestados, los resultados emitidos por el paquete estadístico respecto a la dimensión orientación a los resultados y la variable motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021; se puede evidenciar los indicadores emitidos por el paquete estadístico SPSS V25.0 que la correlación entre ambas variables tiene una correlación de 535 y según la escala Spearman es una CORRELACIÓN

MODERADA; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Podemos afirmar que la dimensión orientación a los resultados y la variable motivación laboral existe una relación significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Hipótesis específica 04

Ha: Existe relación significativa entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Ho: No existe relación significativa entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 4

			Correlaciones	
			Orientación a la gente (Agrupada)	Motivación laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Orientación a la gente (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1.000	.710**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	100	100
	Motivación laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	.710**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	100	100

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

Fuente: Encuesta realizada a los trabajadores.

Salida de software SPSS v. 25.0.

Decisión Estadística:

Si P-valor = 0.00 < α = 0.05

Interpretación: Se puede observar la tabla 15 respecto a la hipótesis específica 4 de acuerdo a la encuesta realizada a los 100 encuestados, los resultados emitidos por el paquete estadístico respecto a la dimensión orientación a la gente y la variable motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021; se puede evidenciar los indicadores emitidos por el paquete

estadístico SPSS V25.0 que la correlación entre ambas variables tiene una correlación de 710 y según la escala Spearman es una CORRELACIÓN ALTA; además el margen de error es menor que el 5%, debido a que el P-Valor es 0.00 que equivale al 0% por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Conclusión: Podemos afirmar que la dimensión orientación a la gente y la variable motivación laboral existe una relación significativa en el personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021.

V. DISCUSIÓN

En referencia al trabajo y de acuerdo a los resultados presentados se ratifican los objetivos, se aceptan las hipótesis planteadas, a su vez se contrastaron con las teorías, los antecedentes, la realidad problemática; se aplica el cuestionario a los trabajadores(as) de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro; en consecuencia, se obtienen los resultados mostrando que existe correlación positiva con un Rho de 0.605; entre las variables del estudio; además se ha aplicado la confiabilidad, y se usa los métodos estadísticos.

Asimismo, el trabajo de investigación se plantea con un margen de error del 5% y un nivel de aceptación del 95%. También se han realizado las pruebas de normalidad en la cual resultaron con valores menores a 0.05, teniendo un valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$); por lo que se rechaza H_0 (hipótesis nula), y se acepta la H_1 (hipótesis alterna) de la hipótesis general planteada. Observándose 100 encuestados, las mismas tienen una población no normal; Además se tomó la prueba de Kolmogorov – Smirnov por tener un número la población encuestado mayor a 50 encuestados.

Con respecto a la discusión por objetivos: se tiene el objetivo general pues busca determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021, y con relación a los objetivos específicos se tiene: para el primero: determinar la relación entre la innovación y toma de riesgos con la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital; para el segundo objetivo específico se considera determinar la relación entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital; para el tercer objetivo específico determinar la relación entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital, para el cuarto objetivo específico se tiene determinar la relación entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital.

En efecto al evidenciar los resultados emitidos por el software estadístico SPSSV.25.0 podemos concluir que las variables, tienen una correlación moderada de acuerdo con la hipótesis general planteada, pues presenta un Rho Spearman es 0.605 y un p-valor de $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), lo que significa que se acepta H_a (hipótesis alterna) y rechaza H_0 (hipótesis nula), a su vez comparada al estudio del autor

Alcántara (2017), muestra una semejanza en el estudio realizado con las variables cultura organizacional y motivación laboral en hospital nivel III-Lima 2017” que obtuvo un Rho 0.494 que significa un correlación moderada, conforme a la aplicación y resultados de la encuesta a los trabajadores que laboran en el hospital Nacional Dos de Mayo.

En el orden de las ideas anteriores la cultura organizacional son el conjunto de conceptos, creencias, compartido por los trabajadores cuyas características importantes son la innovación, la toma de riesgos, atención al detalle, orientación a los resultados, y orientación a los equipos con dinamismo y estabilidad, cuyos objetivos fundamentales de ambos estudios concuerdan con el desarrollo de la Capacitación permanente de los empleados en conocimientos, habilidades, y destrezas.

Así mismo el estudio de Escobar (2017), es complementario en la investigación que propuso sobre la cultura organizacional y motivación laboral de la Municipalidad Provincia de Huancavelica que obtuvo Rho calculada de 0,869; puesto que profundiza el estudio incluyendo las necesidades de protección y seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de auto estima de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica en las cuales obtuvo el Rho calculada 0,755; Rho calculada es 0,709; respectivamente, mientras tanto el Rho calculada es 0,718 de la dimensión auto estima es baja en los empleados del hospital; En resumen el estudio de Escobar identifica las necesidades culturales, que deben ser satisfechas para lograr la motivación laboral y conseguir los objetivos de entidad.

En cuanto a los resultados del estudio es parecido el trabajo que propuso Fonseca (2018) con la finalidad de identificar la relación entre la cultura organizacional, y la motivación laboral del personal de la entidad de salud Micro Red Llata Humalies, se desarrolló con el método relacional, transversal, prospectivo y analítico, obtuvo un Rho de 0.810, interpretándose la correlación en ambas variables; el estudio propone que cuanto más favorable sea la motivación laboral en el personal de salud se lograra una adecuada cultura organizacional.

Al mismo tiempo de las consideraciones anteriores que la motivación no siempre logra el nivel esperado, pues ella radica en la capacidad de la empresa de conservar comprometidos a sus empleados para ofrecer el máximo beneficio y

lograr los objetivos de la empresa. Sin duda la cultura organizacional es el conjunto de valores y practicas compartidas que se ejercen en común en la empresa como los valores, creencias, experiencias. Por lo tanto, estas variables son elementos que coadyuvan el desarrollo de las instituciones.

Al respecto de la discusión por hipótesis el estudio plantea la afirmación siguiente: existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021. Además se propuso la primera hipótesis especifica se tiene que existe relación significativa entre la innovación y toma de riesgos con la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital; para la segunda hipótesis se tienen que existe relación significativa entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital; para el tercer hipótesis especifica: existe relación significativa entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital,

En ese mismo sentido, se propuso la cuarta hipótesis especifica: existe relación significativa entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital. También se plantea con un margen de error del 5% y un nivel de aceptación del 95%. También se han realizado las pruebas de normalidad en la cual lograron valores menores a 0.05, teniendo un valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$); por lo que se rechaza H_0 (hipótesis nula), y se acepta la H_1 (hipótesis alterna). El estudio logra un coeficiente de correlación $Rho = 0.605$, que indica la existencia de una correlación positiva moderada entre las variables en estudio.

A propósito, Huamán (2016), señala la finalidad del trabajo fue la identificación de la consistencia, adaptabilidad, misión, y finalmente la motivación laboral de la cultura, y propiamente la relación de la cultura organizacional y la motivación laboral en la Municipalidad Distrital Morales, logrando las correlaciones de las dos variables $r = 290$, $p.v. = 0.01$, se ha logrado evidenciar a $>$ nivel de cultura, lograran $>$ motivación laboral.

En relación a las consideraciones anteriores, la cultura organizacional aborda a nivel del ámbito del trabajo los códigos formales e informales, valores, mobiliarios, uniformes; también los supuestos inconscientes como color de uniformes, valores propuestos como la transparencia, la confianza, la seguridad.

Por último, la cultura organizacional como la motivación laboral son concomitantes puesto que mejora de la cultura organizacional corroborada con la motivación laboral logra los resultados, metas, objetivos.

En relación con la discusión por teorías: la cultura organizacional se define como un conjunto de conceptos compartidos por los individuos de una determinada organización, el cual la diferencia de otras. Son 7 sus características que comprenden la naturaleza de la cultura organizacional: innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo, estabilidad. (Robbins y Judge. 2017).

Por lo que se refiere a la motivación se define como el impulso que tiene los individuos para comportarse o actuar de una forma específica o que originan una tendencia precisa. Para entender el comportamiento de los individuos se debe conocer primero que es lo que lo motiva. Existen varias teorías motivacionales, una de ellas es la teoría de Herzberg basada en dos factores: factores higiénicos y factores motivacionales. (Chiavenato, 2017).

En resumen, las estrategias propuestas por los autores permitieron lograr resultados en la investigación, las mismas fijan criterios para la verificación por lo tanto se ratifica, con lo obtenido, así como las sugerencias propuestas. En síntesis, las teorías apoyaron en corroborar la utilidad de los constructos en la investigación ya que establece los vínculos de complementariedad de ambos aspectos para lograr los resultados de la entidad en consecuencia se aceptan conforme se indica.

En cuanto a la discusión por metodologías: El trabajo basó sus estudios con estadígrafos para lograr dar respuesta a los objetivos e hipótesis; por ello tuvo como método un enfoque cuantitativo, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental transversal; sin embargo (Chiavenato, 2017) ratifica sobre el entendimiento del comportamiento de los individuos frente a la labor diaria en el trabajo sin embargo el autor Alcántara (2017), permitió identificar la semejanza en el estudio realizado con las variables cultura organizacional y motivación laboral en hospital nivel III-Lima 2017” que obtuvo un Rho 0.494 que significa un correlación moderada, conforme a la aplicación y resultados de la encuesta a los trabajadores que laboran en el hospital Nacional Dos de Mayo.

VI. CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe correlación entre la cultura organizacional y motivación laboral de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azángaro 2021, logrando un valor de significancia $\alpha = 0.05$ (95%, $Z = +/- 1.96$) y un $Rho = 0.605$, SE RECHAZA LA HIPÓTESIS NULA SE ACEPTA LA HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN, respecto a su relación entre la variable cultura organizacional y la motivación laboral se tiene una correlación a favor de 0.605 lo que indica una CORRELACIÓN MODERADA, vale decir que la interacción de la cultura organizacional respecto a la motivación laboral es directa, con la Innovación, acciones complementarias del Tic, además se considera la atención a detalles amabilidad, orientación a resultados metas, cumplimiento de cierre mensual, bienestar, desarrollo, factores higiénicos, condiciones de trabajo, competencia técnica, seguridad en el puesto, factores motivacionales comportamiento.
2. Se ha determinado que existe correlación entre la dimensión innovación y toma de riesgos y motivación laboral tiene una correlación de 0.539 lo que indica una CORRELACIÓN MODERADA, vale decir, que en ciertas circunstancias la dependencia de la dimensión innovación y toma de riesgos depende de la motivación laboral, dada su correlación moderada. Equipos de computación información financiera SIAF, trámite administrativo.
3. Se ha determinado que existe correlación entre la dimensión atención a los detalles y la variable la motivación laboral tiene una correlación a favor de 0.463 lo que indicaría una CORRELACIÓN MODERADA, la interacción entre la dimensión atención de detalles y la variable motivación laboral es relativa y esta puede guardar relación en ciertas ocasiones. Servicio con la debida amabilidad; también puede anticipar acciones, finalmente cumplimiento oportuno de los requerimientos de los recursos humanos internos (Macro y micro interno).
4. Se ha determinado que existe correlación entre la dimensión orientación a los resultados y la motivación laboral del personal 0.535 lo que indica una CORRELACIÓN MODERADA., la interacción positiva entre la dimensión y la variable de motivación laboral es relativa en ciertas circunstancias, dada su baja incidencia. Metas e información avance mensual, cumplimiento de información de cierre mensual, colaboración en el desarrollo de funciones.

5. Se ha determinado que existe correlación entre la dimensión orientación a la gente y la motivación laboral del personal 0.710 lo que indica una CORRELACIÓN ALTA, con una interacción permanente entre usuario y servidores, se logra la fiabilidad, y confianza del cliente, las se encuentran corroboradas en las dimensiones y la variable motivación laboral. orientación a la gente para cumplimiento, bienestar y desarrollo.

VII. RECOMENDACIONES

Se recomienda a las Autoridades y funcionarios de la Municipalidad, especialmente a Sub Gerencia de Recursos Humanos:

1. Se recomienda mejorar continuamente la innovación de los equipos informáticos de acuerdo a las funciones que se desempeñe en cada área, realizando también acciones complementarias del tic, fomentar la atención a los detalles basándose principalmente en la amabilidad, promover que tanto el personal como la misma entidad se oriente a los resultados, logrando las metas trazadas y el cumplimiento de cierre mensual, así mismo, referente a la orientación a la gente debe ser reforzada constantemente buscando el bienestar de los usuarios y su desarrollo, reforzar los factores higiénicos enfatizando las condiciones de trabajo, competencias técnicas y la seguridad en el puesto, también los factores motivacionales que influyen en el comportamiento del personal.
2. Se recomienda impulsar la innovación y toma de riesgo mediante la adquisición de equipos de computación para información financiera SIAF, experiencia en trámite administrativo, alentar acciones complementarias, de esta manera se mejora la motivación laboral.
3. Se recomienda implementar nuevas estrategias para desarrollar la atención a la población con amabilidad, anticipándose acciones y tramite, ordenes de cumplimiento, mejorando también la motivación laboral de todos los trabajadores.
4. Se recomienda impulsar la orientación a los resultados enfocándose en el logro de metas, dando cumplimiento también con la remisión de la información de cierre mensual, colaborando en el desarrollo de funciones, influyendo en la mejora de la motivación laboral.
5. Se recomienda promover que el personal se oriente a la gente, dando cumplimiento sus funciones buscando siempre su bienestar y el desarrollo de sus capacidades contribuyendo así mismo a la mejora de la motivación laboral.

REFERENCIAS

- Alles, A. (2016). Dirección estratégica de RR.HH. Gestión por competencias (3 ed.). Buenos Aires, Argentina: Granica.
- Alcántara, P. (2017) *Cultura organizacional y motivación laboral en un hospital nivel III-Lima 2017*, Maestra en gestión de los servicios de la salud UCV.
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8774/Alc%
%a1ntara_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8774/Alc%c3%a1ntara_SPL.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barnard, B., Delgado, A., & Voutssás, J. (2016). Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos. México: Archivo General de la Nación.
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación científica. México: Pearson Educación.
- Chiavenato, E. (2017). Gestión del talento humano. México D.f., México: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2017). Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones. (3 ed.). México: Mc Graw Hill.
- Chuquillanqui, L. y Vera, S. (2019) *Cultura Organizacional y su Relación con la Motivación de los Trabajadores de la Caja Arequipa Agencia Real-2018*, Universidad Nacional del Centro del Perú, Facultad de Ciencias de la administración: disponible en:
https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/5468/T010_45825316_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo Punina, Á. P. (2016). Medición de la cultura organizacional. La Plata-Argentina: Universidad Nacional de La Plata, Argentina.
- Carrión-Fredes, S., Morales-Rocha, J., Huanca-Frías, J., & Serruto-Medina, G. (2021). Cultura organizacional y desempeño laboral en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Mariscal Nieto. *Polo del Conocimiento*, 6(1), 1258-1271. doi:<http://dx.doi.org/10.23857/pc.v6i1.2223>
- Cubas. (2017). Managing Partner de Cornerstone
- Escobar, G.; Arredondo, J. & Albarrán, M. (2016). Etica y Valores. Mexico: Grupo editorial Patria.

- Escobar, O. (2017) *Cultura Organizacional y Motivación Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huancavelica*, Universidad Nacional del Centro del Perú, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Administración.
<https://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12894/4184/Escobar%20Taipe.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Esan. (27 de mayo de 2016). Conexión Esan. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntesempresariales/2016/10/la-importancia-de-entender-los-intereses-de-lostrabajadores/>
- Edison, E., Anwar, Y., Komariyah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung (ID): Alfabeta.
- Eva, T.S. 2018. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Employee engagement Karyawan Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara VIII Bandung* [skripsi]. Bandung (ID): Universitas Pasundan.
- Fadhila, N. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee engagement pada Pusat Penelitian Karet Bogor* [skripsi]. Bogor (ID): Institut Pertanian Bogor.
- Flórez Quiroz, A., Toledo Rojas, N. & Ospina Nieto, Y. (2018) *Clima laboral y motivación impacto que tiene el clima laboral en la motivación que impera en los colaboradores de la planta IPS de la Ciudad de Pereira – Risaralda*. *Colección académica de ciencias sociales* 2(5), 2-24. <https://revistas.upb.edu.co/index.php/cienciassociales/article/download/4019/3719/7308>.
- Fonseca, D. (2019) *Cultura Organizacional y Motivación Laboral del Personal de Salud de la Micro Red Llata - Huamalies 2018*, Universidad Nacional Hermilio Valdizan, Escuela de Posgrado; disponible en: <https://1library.co/document/y96gp8wy-cultura-organizacional-motivacion-laboral-personal-salud-micro-huamalies.html>;
- Huamán, A. (2016) *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Morales, 2016*. Universidad Peruana Unión, facultad de ciencias empresariales; San Martín – Perú.
<https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/875/Tesis%20de%20Albujar%20Giraldo%20Huam%20a1n%20Tocas.pdf?sequence=1>

&isAllowed=y:

- Kessler, L. (2017). The effect of job satisfaction on IT employees turnover intention in Israel. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, 23(1), 1028-1038. Tesis pregrado
- Krieger, M., & Franklin, E. (2016). *Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina*. México D.F., México: Pearson Educación.
- Ilyasa. 2018. The Effect of Organization Culture, Knowledge Sharing and Employee Engagement on Employee Work Innovation. *International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM)*. 6(1):57-63.
- Inanlou, Z, Ahn, J. 2017. The Effect of Organizational Culture on Employee Commitment: A Mediating Role of Human Resource Development in Korean Firms. *The Journal of Applied Business Research*. 33(1):87-94.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., & Matteson, M. (2016). *Comportamiento Organizacional*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Jogarathnam, G. (2017). How Organizational Culture Influences Market Orientation and Business Performance in The Restaurant Industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 211-219.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.03.002>
- Llanos, E. (2016). *La Cultura Organizacional: Eje De Acción De La Gestión Humana*. MSc. Ángela María González Laucirica - Departamento de Publicaciones Andrea Estefanía Agurto tandazo - Coedición Universidad ECOTEC.
- Arboleda-Posada GI, López-Ríos JM. Cultura organizacional en las instituciones prestadoras de servicios de salud del Valle de Aburrá. *Rev Cienc Salud*. 2017;15(2):247-x. Doi:
<http://dx.doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/revsalud/a.5761>
- Mawanza, W. (2017). The Effects of Stress on Employee Productivity: A Perspective of Zimbabwe's Socio-Economic Dynamics of 2016. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 9(2), 22-32.
<https://doi.org/10.22610/jeps.v9i2.1647>
- Mahdiyeh, M., Nakhaei, H., & Kebriaei, A. (2016). Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study Among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. *International Journal of Humanities and Cultural Studies*, 3(3), 170-177.

- Méndez Álvarez, c. E. (2018). *Cultura y clima: fundamentos para el cambio en la organización*. Bogotá - Colombia: Alfaomega
- Mercado, R. (2018) *Motivación laboral y cultura organizacional de la I.E. "Ricardo Palma"*. Surquillo – 2018, Escuela de Posgrado, UCV; disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30360/Mercado_VRZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Newstrom, J. (2017). *Comportamiento humano en el trabajo*. México D.F., México: Mc Graw Hill.
- Priyono, 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing
- Pepra-Mensah, P., Kyeremeh, E.A. 2018. *Organisational Culture: A Catalyst For Employee Engagement in The Ghanaian Public Sector?* *Global Journal of Human Resource Management* 6(3):11-28.
- Pinedo, M. (2019) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en docentes de instituciones estatales del distrito de Morales - Tarapoto, 2018*, Universidad Peruana Unión, Unidad de Post grado: ciencias humanas y económicas; disponible en https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/2236/Max_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quispe (2017). *Factores Organizacionales*
- Ruiz, H., & Benítez, L. (2016). *Metodología de la investigación social I* (6 ed.). México: Cengage Learning
- Robbins, S., & Judge, T. (2016). *Comportamiento organizacional* (Décimosexta Edición ed.). México D.f.: Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management*. 13th ed. New York: Pearson Education Limited. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behaviour*. 18th ed. Harlow: Pearson Education Limited.
- Samaniego, K. (2017) *Cultura Organizacional y Motivación Laboral en Osorio Servicios Mineros SAC – Oyón – Lima, 2017*, Universidad Peruana los Andes, Facultad de Ciencias Administrativas y Contables; disponible en: https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/1252/T037_70166005_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sandoval, R. (2016), *Cultura organizacional y motivación laboral en los trabajadores de una entidad pública*, facultad de ciencias empresariales UCV; disponible

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8108/Sandova_I_RR.pdf?sequence=1&isAllowed=y;

Santizo, M. (2018) *Cultura Organizacional y Motivación*, Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades: Quetzaltenango; disponible en: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Santizo-Maria.pdf>

Schein, E. H. (2017). *Organization Culture and Leadership*. 5th ed. San Fransisco: Jhon Wiley & Sons, Inc.

Serpa, S. 2016. An Overview of The Concept of Organisational Culture. *International Business Management* 10(1): 51–61.

Sekaran, U. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat;

Toribio, M. (2017) *Gestión del talento humano en la motivación laboral de los trabajadores de la municipalidad de Huacho, 2015*, UCV: disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2978480>;

Vargas Echeverría, Shilia Lisset; Flores Galaz, Mirta Margarita. *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios*. *Investigación Bibliotecológica: archivonomía, bibliotecología e información*, [S.l.], v. 33, n. 79, p. 149-176, mayo 2019. ISSN 2448-8321. Disponible en:

<http://rev-ib.unam.mx/ib/index.php/ib/article/view/57913>>. Fecha de acceso: 15 dic. 2021 doi:<http://dx.doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2019.79.57913>

Vela, M. (2019) *Cultura organizacional y motivación laboral del personal de enfermería de la Clínica Good Hope Lima, 2018*, Universidad Peruana Unión, Unidad de Posgrado de Ciencias Empresariales; disponible en: https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/1999/Mariella_Tesis_Maestro_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Wherther, W., & Davis, K. (2016). *Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas*. México D.F., México: Mc Graw Hill Interamericana

ANEXOS

Anexo 1: Base de datos

CONDENSACION DE DATOS UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO "TITULO: Cultura Organizacional y Motivación Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021"																																							
VAR	CULTURA ORGANIZACIONAL																																						
IND	Innovación y toma de riesgos							Atención a los detalles										Orientación a los resultados						Orientación a la gente															
ITE	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30									
1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4									
2	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	5	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2									
3	5	5	5	3	3	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3	3	3	3	5	4	3	4									
4	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	3	3	3	4	4	4	3	3										
5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4										
6	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	2	3	5	2	3	2	1	3	5	4	3	5	5	5	4	4	5	3	2										
7	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	2										
8	4	4	5	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	4	4										
9	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4										
10	1	3	5	5	5	4	5	5	2	3	2	3	4	2	1	1	2	1	1	3	5	5	5	4	5	5	2	3	2										
11	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3										
12	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4										
13	1	3	5	5	5	4	5	5	2	3	2	3	4	2	1	1	2	1	1	3	5	5	5	4	5	5	2	3	2										
14	4	2	4	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	4	3	3	3										
15	2	2	3	3	1	3	5	4	3	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	5	4	3	3	3										
16	2	1	3	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	3	2	1	3	2	1	3	3	2	1	3	2	2	2	1	2									
17	3	4	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	2	2	3	1									
18	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	2	3	4	2									
19	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5									
20	1	5	1	4	4	4	4	4	5	5	3	4	1	2	4	4	2	2	1	5	1	4	4	4	4	4	4	5	3	4									
21	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5									
22	2	3	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3	1	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	5	3	4	3	1	1	2	4	2	3						
23	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	2	3	4	3	2							
24	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	2	3						
25	4	4	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	2	2							
26	4	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4						
27	2	2	3	3	1	3	5	4	3	3	3	2	3	3	1	1	3	2	2	3	3	1	3	5	4	3	1	3	3	3	3	3	3						
28	4	2	4	5	4	4	3	3	3	5	5	4	4	3	5	2	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4					
29	2	4	4	2	5	5	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	2	4	4	2	5	5	4	2	2	4	2	3	4	2	3				
30	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4				
31	2	1	4	1	2	5	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	4	1	2	5	2	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2				
32	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	3	4	3	3	2	3	4	2	2	2	1	3	3	2	3	3	1	1	1	1	1	1				
33	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4			
34	1	2	1	1	1	5	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	5	1	3	2	1	2	1	2	1	2	1	2			
35	2	4	4	2	5	5	4	2	2	4	2	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2			
36	3	2	4	1	2	2	2	3	5	4	3	2	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	4	1	2	2	3	5	4	3	5	4	3	2	3	3			
37	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
38	3	2	4	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	3	5	5	3	3	2	4	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4			
39	1	2	1	1	1	1	5	1	3	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
40	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3		
41	2	1	4	1	2	5	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	4	1	4	2	5	4	4	5	4	4	2	2	2	2	2	2			
42	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
43	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
44	3	2	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4		
45	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
46	3	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
47	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
48	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
50	4	1	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	4	3	1	1	4	1	4	1	3	3	3	2	3	5	3	2	4	3	2	4	3	2	4	3	2	3	
51	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
52	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
53	2	1	4	1	2	5	2	4	5	4	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	4	1	2	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	2	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
56	3	2	4	5	5	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	3	3	2	4	5	5	5															

Anexo 3: Matriz de consistencia

Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro –2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable X	Definición conceptual X	Definición operacional X	Dimensiones X	Indicadores X
¿Cómo se relaciona la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021?	Determinar la relación entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021.	Existe relación significativa entre la cultura organizacional y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021.	Cultura Organizacional	La Cultura Organizacional se define como un conjunto de conceptos compartidos por los individuos de una determinada organización, el cual la diferencia de otras. Son 7 sus características que comprenden la naturaleza de la cultura organizacional: innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo, estabilidad . (Robbins y Judge. 2017).	Para el logro de los objetivos de la investigación son relacionados a la cultura organizacional se aplicará la encuesta con su cuestionario en escala Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.	Innovación y toma de riesgos	Innovación, equipos de computacion para infomacion Financiera SIAF
							Experiencia en tramite administrativo
							Aleentar acciones complementarias
						Atención a los detalles	Amabilidad
							Anticipar acciones y tramites
							Precisión ordenes de cumplimiento
						Orientación a los resultados	Colaboración en el desarrollo de funciones
							Metas informacion avance mensual
							Cumplimiento informacion de cierre mensual
						Orientación a la gente	Orientación para el cumplimiento
							Bienestar
							Desarrollo

Problema Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Variable Y	Definición conceptual Y	Definición operacional Y	Dimensiones Y	Indicadores Y
¿Cómo se relaciona la innovación y toma de riesgos con la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021?	Determinar la relación entre la innovación y toma de riesgos con la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021	Existe relación significativa entre la innovación y toma de riesgos con la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021.	Motivación Laboral	La motivación se define como el impulso que tiene los individuos para comportarse o actuar de una forma específica o que originan una tendencia precisa. Para entender el comportamiento de los individuos se debe conocer primero que es lo que lo motiva. Existen varias teorías motivacionales, una de ellas es la teoría de Herzberg basada en dos factores: Factores Higiénicos y Factores Motivacionales. (Chiavenato, 2017).	Para el logro de los objetivos de la investigación son relacionados a la motivación laboral se aplicará la encuesta con su cuestionario en escala Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar
¿Cómo se relaciona la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021?	Determinar la relación entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021	Existe relación significativa entre la atención a los detalles y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021.					Competencia técnica del supervisor
¿Cómo se relaciona la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021?	Determinar la relación entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021	Existe relación significativa entre la orientación a los resultados y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021.					Seguridad en el puesto
¿Cómo se relaciona la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021?	Determinar la relación entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021	Existe relación significativa entre la orientación a la gente y la motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón - Azangaro 2021.				Factores Motivacionales	comportamiento con Libertad para decidir como realizar una labor
			necesidades y Posibilidades de ascenso				
							Utilización plena de las habilidades personales

Anexo 4: Matriz de operacionalización de variables



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Tabla 1: Variable X: Cultura Organizacional.

Variable X	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Cultura Organizacional	La Cultura Organizacional se define como un conjunto de conceptos compartidos por los individuos de una determinada organización, el cual la diferencia de otras. Son 7 sus características que comprenden la naturaleza de la cultura organizacional: innovación y toma de riesgos, atención a los detalles, orientación a los resultados, orientación a la gente, orientación a los equipos, dinamismo, estabilidad. (Robbins y Judge, 2017).	Para el logro de los objetivos de la investigación son relacionados a la cultura organizacional se aplicará la encuesta con su cuestionario en escala Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.	Innovación	Innovación, equipos de computación para información Financiera SIAF	P1, P2, P3	20%	Ordinal/Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Experiencia en trámite administrativo	P4, P5, P6, P7		
				Alentar acciones complementarias	P8, P9		
			Atención a los detalles	Amabilidad	P10, P11, P12, P13	35%	
				Anticipar acciones y tramites	P14, P15 P16, P17		
				Precisión ordenes de cumplimiento	P18, P19 P20		
			Orientación a los resultados	Colaboración en el desarrollo de funciones	P21, P22	30%	
				Metas información avance mensual	P23, P24		
				Cumplimiento información de cierre mensual	P25, P26		
			Orientación a la gente	Orientación para el cumplimiento	P27, P28	15%	
				Bienestar	P29		
				Desarrollo	P30		

Operacionalización de la variable motivación laboral

Variable Y	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Peso	Escala de medición
Motivación Laboral	La motivación se define como el impulso que tiene los individuos para comportarse o actuar de una forma específica o que originan una tendencia precisa. Para entender el comportamiento de los individuos se debe conocer primero que es lo que lo motiva. Existen varias teorías motivacionales, una de ellas es la teoría de Herzberg basada en dos factores: Factores Higiénicos y Factores Motivacionales. (Chiavenato, 2017).	Para el logro de los objetivos de la investigación son relacionados a la motivación laboral se aplicará la encuesta con su cuestionario en escala Likert, los resultados serán procesados con SPSS, el coeficiente de correlación de Spearman.	Factores Higiénicos	Condiciones de trabajo y bienestar	P31, P32, P33, P34, P35	46%	Ordinal/Likert 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Competencia técnica del supervisor	P36, P37, P38, P39, P40		
				Seguridad en el puesto	P41, P42, P43, P44, P45		
			Factores Motivacionales	Comportamiento con libertad para decidir cómo realizar una labor	P46, P47, P48, P49, P50	54%	
				Necesidades y posibilidades de ascenso	P51, P52, P53, P54, P55		
				Utilización plena de las habilidades personales	P56, P57, P58, P59, P60		

Anexo 5: Autorización de la Empresa



Gobierno Local
SAN ANTON
AZANGARO

CARTA DE AUTORIZACION

San Antón, 02 de agosto del 2021

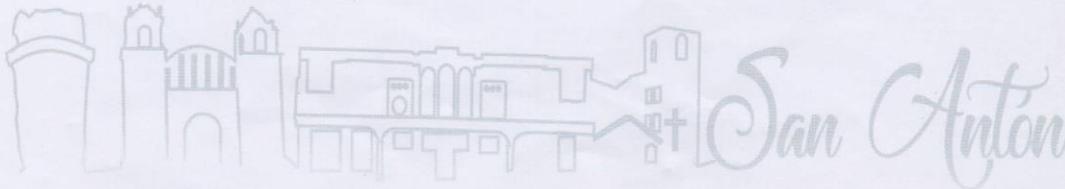
Yo, **JAIME HUISA CÁCERES**, en mi calidad de Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de San Antón, Provincia de Azángaro – Departamento de Puno, autorizo a la Srta. **Clorinda Mamani Portugal**, para que realice las investigaciones pertinentes a la ejecución de su Tesis Titulada: **“Cultura Organizacional y Motivación Laboral de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021”** Al efecto he dispuesto que los servidores públicos de la Municipalidad Distrital de San Antón, les brinde las facilidades necesarias para la recolección de datos.

Esperando que la presente Carta de Autorización sirva al estudiante antes mencionado con fines de Investigación Académica.

Atentamente



MUNICIPALIDAD DISTRITAL SAN ANTON
Jaime Huisa Cáceres
DNI 44219556
GERENTE MUNICIPAL



Plaza de Armas S/N - San Anton
Cel. 931864326
e-mail: munisananton2019@gmail.com
Facebook: San Anton Municipalidad Distrital

Anexo 6: Cuestionarios

CUESTIONARIO



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Instrucciones: A continuación, encontrará una lista de expresiones que pretende medir la "Cultura Organizacional y Motivación Laboral del Personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021". Los enunciados están referidos a cómo actúa, percibe, o siente usted como trabajador de la institución.

Por favor, lea con atención y cuidado cada expresión y marque con una (X) en la alternativa que mejor se adecue a su criterio:

Variable X: Cultura Organizacional.

Nº	Dimensión 1: INNOVACIÓN Y TOMA DE RIESGOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿Se Promueve la innovación en la entidad?					
2	¿Se han innovado los equipos de computación para procesar información del SIAP?					
3	¿En el módulo administrativo y presupuestal del SIAP las transacciones son tramitadas oportunamente?					
4	¿En el sistema archivístico es necesario realizar una mejora?					
5	¿La Municipalidad ha cumplido en limpiar el área donde se guardan los archivos documentarios?					
6	¿Considera burocrática la toma de decisiones administrativas?					
7	¿Considera usted que el personal de la Municipalidad capacitarlo para las innovaciones tecnológicas?					
8	¿Las instalaciones destinadas a las TIC son adecuadas en la municipalidad?					
9	¿Ud. está de acuerdo con las TIC que utiliza la Municipalidad?					
Dimensión 2: ATENCIÓN A LOS DETALLES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
10	¿Los gerentes ejecutan medidas oportunas para el cumplimiento de los requerimientos?					
11	¿Internamente el trato al personal por los jefes es comprensible?					
12	¿Los jefes inmediatos dan órdenes con amabilidad?					
13	¿El personal de la entidad trata amablemente al público interno y externo?					

14	¿Los gerentes consideran las propuestas de los trabajadores?					
15	¿El personal pone atención a las solicitudes del público?					
16	¿La oficina de abastecimiento compra materiales de escritorio con provisión para atender requerimientos?					
17	¿La oficina de tributación programa anticipadamente las campañas de amnistía para la población?					
18	¿La oficina de desarrollo social cumple con entregar el vaso de leche el día programado a las CBS?					
19	¿Las órdenes precisas facilitan el cumplimiento de las tareas?					
20	¿Las órdenes precisas en la gestión municipal ayudan al logro de los resultados?					
Dimensión 3: ORIENTACIÓN A LOS RESULTADOS		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	¿Crea Ud. que, la colaboración en el cumplimiento de las tareas garantiza el correcto desempeño laboral?					
22	¿Para una buena gestión municipal es necesario un riguroso proceso de selección de personal?					
23	¿Se cumplen las metas de información presupuestal mensual?					
24	¿La información posterior a las fechas dadas por el ente rector son sancionadas?					
25	¿Se cumplen en las fechas previstas la entrega de información del sistema de Contabilidad pública?					
26	¿La información contable de cierre mensual es reportada en el sistema de información financiera SIAF?					
Dimensión 4: ORIENTACIÓN A LA GENTE		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
27	¿En las reuniones el jefe de equipo orienta el cumplimiento de las tareas encomendadas?					
28	¿Los jefes de la entidad orientan y motivan la realización de sus labores?					
29	¿La entidad se interesa por mejorar el bienestar de su personal?					
30	¿Su entidad le ofrece oportunidades de desarrollo profesional?					

Gracias

Variable Y: Motivación laboral

Nº	Dimensión 1: FACTORES HIGIÉNICOS	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	¿La entidad paga aguinaldo por navidad, de acuerdo a los pactos colectivos?					
2	¿Los aguinaldos por fiestas patrias, son pagados íntegramente?					
3	¿El ambiente laboral de la entidad favorece al cumplimiento de sus labores?					
4	¿Está satisfecho con las condiciones físicas de trabajo como la oficina, la ventilación, luz, etc.?					
5	¿Está implementado el sistema de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a Ley?					
6	¿La entidad evalúa el desempeño de las labores que efectúa cada trabajador?					
7	¿Su jefe inmediato actúa con justicia en la aplicación de sanciones y reconocimientos?					
8	¿Cuándo se presentan problemas en el trabajo para resolver recibe apoyo de su jefe inmediato?					
9	¿Está satisfecho con el reconocimiento que efectúa la entidad por los logros obtenidos?					
10	¿Las supervisiones se efectúan dentro de la competencia normativa?					
11	¿Se siente seguro con las señalizaciones en caso de incendio o sismo?					
12	¿La manera como están distribuidas las oficinas en la entidad le permiten desplazarse de forma segura?					
13	¿Los ambientes físicos del trabajo son amplos y adecuados?					
14	¿El entorno físico del trabajo facilita el desarrollo de la labor diaria de los trabajadores?					
15	¿En época de incidencia del frío, existen condiciones de mitigación del mismo?					
Dimensión 2: FACTORES MOTIVACIONALES		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	¿La entidad fomenta desarrollar labores diarias en coordinación con otras áreas para el cumplimiento de los objetivos?					
17	¿Cada colaborador cumple diariamente las labores asignadas?					
18	¿En la entidad se permite efectuar las tareas con libertad?					
19	¿Participa en la toma de decisiones en su trabajo?					
20	¿Se socializan los instrumentos de gestión de la institución?					

21	¿La entidad considera los méritos para promover ascensos?					
22	¿Los ascensos en la entidad se dan en base a su responsabilidad profesional?					
23	¿La entidad promueve concursos internos para mejorar las relaciones laborales?					
24	¿El desempeño de su labor diaria es valorado, para los ascensos que se realizan en la organización?					
25	¿Los procesos de ascensos son imparciales?					
26	¿Pone a disposición sus habilidades para el logro de los objetivos de la entidad?					
27	¿En la realización de las labores reconoce sus límites, así como sus consecuencias?					
28	¿Las características del puesto de trabajo se ajustan a los requerimientos y necesidades del usuario?					
29	¿Se consideran las sugerencias propuestas para resolver problemas que se presentan?					
30	¿Existe rotación de personal en las distintas áreas para desarrollar mejor las habilidades administrativas?					

Gracias

Anexo 8: Evidencias







UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ARCE ALVAREZ EDWIN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Cultura organizacional y motivación laboral del personal de la Municipalidad Distrital de San Antón – Azángaro 2021", cuyo autor es MAMANI PORTUGAL CLORINDA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 27 de Marzo del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ARCE ALVAREZ EDWIN DNI: 23833025 ORCID 0000-0003-3495-2950	Firmado digitalmente por: ARCEAL12 el 27-03-2022 16:01:41

Código documento Trilce: TRI - 0292390