

UCES

Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales

Maestría en Dirección de Recursos Humanos

Tesis

**“Estudio descriptivo del nivel motivacional hacia el trabajo de los
participantes de un programa de Responsabilidad Social Corporativa. El caso
Pro Huerta – INTA Argentina 2015”**

Autor:

Lic. Javier Migliora

Directora:

Dra. Roxana Boso

Buenos Aires, Diciembre 2015

Agradecimientos

Agradezco a mi familia y a mis amigos, pilares fundamentales de mi vida que estuvieron en los momentos más duros y en los más lindos.

A mi directora de tesis, la Dra. Roxana Boso por sus conocimientos, predisposición y constante aliento que me permitió terminar la presente investigación.

A la Universidad por abrirme las puertas y a sus profesores por haberme enseñado sobre recursos humanos y sobre la vida.

A mis colegas de la facultad por su alegría contagiosa y sus experiencias compartidas.

A mis compañeros de trabajo por su incondicional apoyo y generosidad.

A los empleados de administración, recursos humanos y vinculación tecnológica del INTA por su colaboración sin objeciones.

A los integrantes del Pro Huerta por su ayuda desinteresada y por hacerme ver esas cosas que no todos ven.

Resumen

En el mundo de hoy la desigualdad y la violencia crecen a cada instante.

Ante esta dramática realidad la sociedad civil se ha movilizó exigiendo ética no solo a sus gobiernos sino también a las organizaciones para que se preocupen y ocupen, además de cumplir sus objetivos, por los problemas de su gente, de su comunidad, para que de una vez por todas ganen todos.

Las organizaciones que más allá de sus negocios, buscan el progreso económico, social y ambiental de su comunidad son organizaciones que practican la responsabilidad social corporativa.

En el presente estudio, el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, además de enfocarse en sus metas organizacionales, busca a través de su programa de responsabilidad social corporativa Pro Huerta, recuperar la seguridad y soberanía alimentaria de familias económicamente vulnerables.

Si bien los impactos positivos que genera la responsabilidad social corporativa en el entorno de una organización han sido largamente enumerados, poco se ha escrito acerca de los beneficios que generan estos programas en sus trabajadores.

La presente investigación investigó sobre uno de los beneficios internos y determinó, mediante entrevistas y cuestionarios entregados a informantes claves, que existe una relación entre el nivel motivacional hacia el trabajo de los empleados del Pro Huerta con los aspectos centrales del mencionado programa.

Se pudo comprobar que en los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo.

El Pro Huerta necesita de trabajadores motivados para llevar a cabo sus objetivos, y los empleados con motivación trascendente necesitan este tipo de programas para lograr mediante su trabajo mejorar su comunidad y así poder satisfacer sus necesidades de trascender.

Esta necesidad mutua entre una Institución que practica responsabilidad social corporativa y las personas donde predomina la motivación trascendental permite que todos salgan beneficiados, la Institución, sus trabajadores, la comunidad y el desarrollo sustentable.

Para que la responsabilidad social corporativa se integre en toda la organización permitiendo que gane la comunidad al mismo tiempo que sus trabajadores, recursos humanos debe convertirse en socio estratégico generando los puentes necesarios entre las necesidades motivacionales de sus empleados y los programas de responsabilidad social corporativa.

Índice

| | |
|--|----------|
| 1. INTRODUCCIÓN | 1 |
| 1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | 5 |
| 1.2. OBJETIVO GENERAL..... | 5 |
| 1.3. OBJETIVOS ESPECÍFICOS | 6 |
| 2. MARCO TEÓRICO | 7 |
| 2.1. ¿QUÉ ES LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA?..... | 7 |
| 2.1.1. <i>Los Grupos de Interés.</i> | 11 |
| 2.1.2. <i>Historia de la RSC.</i> | 12 |
| 2.1.3. <i>¿Por qué avanza la RSC?</i> | 15 |
| 2.1.4. <i>Mitos de la RSC.</i> | 30 |
| 2.1.5. <i>Barreras de la RSC.</i> | 32 |
| 2.1.7. <i>Beneficios de la RSC.</i> | 38 |
| 2.2. PRO HUERTA - INTA..... | 42 |
| 2.3. LA MOTIVACIÓN | 50 |
| 2.3.1. <i>Teorías de la motivación humana.</i> | 52 |
| 2.3.1.1. <i>Modelo Mecanicista.</i> | 52 |
| 2.3.1.2. <i>Modelo Psicosocial.</i> | 53 |
| 2.3.1.3. <i>Modelo antropológico.</i> | 60 |
| 2.3.1.4. <i>Modelo basado en las expectativas.</i> | 68 |
| 2.4. RELACIÓN ENTRE RSC Y MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | 72 |
| 2.5. ROLES DE RECURSOS HUMANOS | 73 |
| 2.5.1. <i>Management de RRHH estratégicos (socio estratégico).</i> | 75 |

| | |
|---|-----------|
| 2.5.2. <i>Management de la infraestructura de la firma (experto administrativo)</i> | 75 |
| 2.5.3. <i>Management de la contribución de los empleados (adadid de los empleados)</i> | 76 |
| 2.5.4. <i>Management de la transformación y el cambio (agente de cambio)</i> | 77 |
| 2.6. LA PROPUESTA DE VALOR DE RECURSOS HUMANOS..... | 81 |
| 2.7. ¿QUÉ DEBE HACER RRHH PARA MOTIVAR A LAS PERSONAS QUE COORDINA? | 82 |
| 3. RESEÑA METODOLÓGICA..... | 87 |
| 3.1. PLANTEO DE HIPÓTESIS Y DEFINICIÓN DE LA VARIABLE QUE GUIO NUESTRA INVESTIGACIÓN | 87 |
| 3.2. CRITERIO DE SELECCIÓN DEL CASO ESTUDIADO..... | 89 |
| 3.3. METODOLOGÍA UTILIZADA | 91 |
| 4. PROCESAMIENTO DE DATOS | 96 |
| 4.1. MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS DE ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA | 96 |
| 4.1.1. <i>Motivación extrínseca grupo ADM-RRHH-VT</i> | 99 |
| 4.1.2. <i>Motivación intrínseca grupo ADM-RRHH-VT</i> | 100 |
| 4.1.3. <i>Motivación trascendente grupo ADM-RRHH-VT</i> | 101 |
| 4.2. MOTIVACIÓN LABORAL EN EMPLEADOS DEL PRO HUERTA..... | 104 |
| 4.2.1. <i>Motivación extrínseca grupo Pro Huerta</i> | 107 |
| 4.2.2. <i>Motivación intrínseca grupo Pro Huerta</i> | 108 |
| 4.2.2. <i>Motivación trascendente grupo Pro Huerta</i> | 110 |
| 4.3. ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL GRUPO ADM-RRHH-VT Y EL GRUPO PRO HUERTA | 115 |
| 4.3.1 <i>Instrumentalidades</i> | 115 |

| | | |
|-----------|---|------------|
| 4.3.2 | <i>Valencias</i> | 116 |
| 4.3.3 | <i>Instrumentalidades -Valencias</i> | 118 |
| 4.3.4 | <i>Perfil motivacional</i> | 121 |
| 4.3.5 | <i>Fuerza motivacional</i> | 123 |
| 5. | INTERPRETACIÓN DE LOS DATOS | 125 |
| 6. | RECOMENDACIONES | 143 |
| 7. | CONCLUSIONES | 152 |
| 8. | BIBLIOGRAFÍA | 160 |
| 8.1. | LISTA DE REFERENCIAS | 160 |
| 8.2. | BIBLIOGRAFÍA | 166 |
| 9. | ANEXOS | 168 |
| | ANEXO 1 – GUÍA DE PREGUNTAS PARA ENTREVISTA SEMI-ESTRUCTURADA | 168 |
| | ANEXO 2 – CUESTIONARIO DE MOTIVACIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS EMPLEADOS DEL INTA | 170 |
| | ANEXO 3 - TRANSCRIPCIÓN DE ENTREVISTA REALIZADA A INFORMANTE CLAVE..... | 173 |
| | ANEXO 4 - TRANSCRIPCIÓN DE CUESTIONARIOS DE MOTIVACIÓN LABORAL COMPLETADOS POR INFORMANTES CLAVE..... | 180 |
| | ANEXO 5 – PROCESAMIENTO INDIVIDUAL DE CUESTIONARIOS DE MOTIVACIÓN LABORAL COMPLETADOS POR INFORMANTES CLAVE..... | 318 |

Lista de figuras

| | |
|---|----|
| FIGURA 1. CLASIFICACIÓN DE LOS GRUPOS DE INTERÉS EN PRIMARIOS Y SECUNDARIOS. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN UTRERA, I. (2013). RSE Y SUS MITOS: MANUAL BÁSICO PARA REFUTAR A INGENUOS Y ESCÉPTICOS. | 12 |
| FIGURA 2. EVOLUCIÓN DEL CONCEPTO DE RSC. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN KLIKSBERG, B. (2013). ÉTICA PARA EMPRESARIOS. | 14 |
| FIGURA 3. UTRERA, I. (2013). DESARROLLO SUSTENTABLE - TRIPE CREACIÓN DE VALOR. DIAGRAMA. ADAPTADO DE RSE Y SUS MITOS: MANUAL BÁSICO PARA REFUTAR A INGENUOS Y ESCÉPTICOS (P.24)..... | 16 |
| FIGURA 4. GLOBAL FOOTPRINT NETWORK. (2015).HUELLA ECOLÓGICA. GRAFICO. RECUPERADO DE: HTTP://WWW.FOOTPRINTNETWORK.ORG/ES/INDEX.PHP/GFN/PAGE/WORLD_FOOTPRINT/ | 17 |
| FIGURA 5. OXFAM INTERNATIONAL.(2015). PARTICIPACIÓN DEL 1% MÁS RICO Y EL 99 % MÁS POBRE EN LA RIQUEZA MUNDIAL. GRAFICO. RECUPERADO DE: INFORME RIQUEZA: TENERLO TODO Y QUERER MÁS (P.2). | 20 |
| FIGURA 6. OXFAM INTERNATIONAL (2015). PARTICIPACIÓN Y PREVISIONES DEL 1% MÁS RICO Y EL 99 % MÁS POBRE EN LA RIQUEZA MUNDIAL. GRAFICO. RECUPERADO DE: INFORME RIQUEZA: TENERLO TODO Y QUERER MÁS (P.3)..... | 21 |
| FIGURA 7. OXFAM INTERNATIONAL (2015). NÚMERO DE MILMILLONARIOS QUE ACUMULAN LA MISMA RIQUEZA QUE EL 50 % MÁS POBRE. GRAFICO. RECUPERADO DE: INFORME RIQUEZA: TENERLO TODO Y QUERER MÁS (P.4)..... | 21 |

| | |
|--|----|
| FIGURA 8. FOTOGRAFÍA DE NACKSTRAND JONATHAN, 15/10/2011.MARCHA DE LOS INDIGNADOS EN ESTOCOLMO, SUECIA. LA VANGUARDIA INTERNACIONAL. RECUPERADO DE HTTP://WWW.LAVANGUARDIA.COM/INTERNACIONAL/20111014/54231085565/INDIGNADOS-15-O-MANIFESTACION/INDEX.HTML | 26 |
| FIGURA 9. VALLAEYS, F. (2005).ORGANIZACIÓN Y SUS IMPACTOS. DIAGRAMA. ADAPTADO DE LA RESPONSABILIDAD DE LAS ORGANIZACIONES (P.8) | 37 |
| FIGURA 10. DOMINGUEZ MARTIN, R (2011).RELACIÓN REPUTACIÓN CORPORATIVA- COMPETITIVIDAD. DIAGRAMA. ADAPTADO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (P.34). | 40 |
| FIGURA 11. MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL (2015). PRO HUERTA. ILUSTRACIÓN. RECUPERADO DE: HTTP://WWW.DESARROLLOSOCIAL.GOB.AR/PROHUERTA/149 | 48 |
| FIGURA 12. CHIAVENATO, I. (2000).CICLO MOTIVACIONAL. DIAGRAMA. RECUPERADO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (P.70) | 51 |
| FIGURA 13. CHIAVENATO I, (2000). JERARQUÍA DE LAS NECESIDADES HUMANAS, SEGÚN MASLOW. DIAGRAMA. ADAPTADO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (P.72). | 56 |
| FIGURA 14. CHIAVENATO, I. (2000). COMPARACIÓN DE LOS MODELOS MOTIVACIONALES DE MASLOW Y HERZBERG. DIAGRAMA. ADAPTADO DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (P.79)..... | 58 |
| FIGURA 15. CHIAVENATO I, (2000). MODELO DE LA EXPECTATIVA DE VROOM. DIAGRAMA. RECUPERADO DE: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS (P.82). | 70 |
| FIGURA 16. PIN, J. (2003). MODELO DE MOTIVACIÓN DE PORTER Y LAWLER. DIAGRAMA. ADAPTADO DE LA MOTIVACIÓN DEL DIRECTIVO EN EL SECTOR FINANCIERO ESPAÑOL (P.12). | 71 |

| | |
|---|-----|
| FIGURA 17. ULRICH, D. (1997). ROLES DE RECURSOS HUMANOS EN LA CONSTRUCCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN COMPETITIVA. DIAGRAMA. RECUPERADO DE RECURSOS HUMANOS CHAMPIONS (P.55). | 74 |
| FIGURA 18. ULIRCH, D; BROCKBANK, W. (2006). CINCO FACTORES DE LA PROPUESTA DE VALOR DE RECURSOS HUMANOS. DIAGRAMA. RECUPERADO DE LA PROPUESTA DE VALOR DE RECURSOS HUMANOS (P.). | 82 |
| FIGURA 19. PERFIL MOTIVACIONAL DE LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 96 |
| FIGURA 20. MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. PROMEDIOS DE LA INSTRUMENTALIDAD Y VALENCIA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN.... | 97 |
| FIGURA 21. INSTRUMENTALIDAD Y VALENCIA EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 98 |
| FIGURA 22. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 99 |
| FIGURA 23. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 101 |

| | |
|--|-----|
| FIGURA 24. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 102 |
| FIGURA 25. RANKING DE LOS ÍTEMS MÁS PUNTUADOS DEL GRUPO ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. | 102 |
| FIGURA 26. EXPECTATIVAS GRUPO ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. | 103 |
| FIGURA 27. PERFIL MOTIVACIONAL DE LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EL PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 104 |
| FIGURA 28. MOTIVACIÓN EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EL PRO HUERTA. PROMEDIOS DE LA INSTRUMENTALIDAD Y VALENCIA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 105 |
| FIGURA 29. INSTRUMENTALIDAD Y VALENCIA EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EL PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. ... | 106 |
| FIGURA 30. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EL PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 108 |
| FIGURA 31. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EL PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 109 |
| FIGURA 32. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE EN LOS EMPLEADOS QUE TRABAJAN EN EL PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 113 |

| | |
|--|-----|
| FIGURA 33. RANKING DE LOS ÍTEMS MÁS PUNTUADOS DEL GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 114 |
| FIGURA 34. EXPECTATIVAS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. | 114 |
| FIGURA 35. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA INSTRUMENTALIDAD PARA EL GRUPO PRO HUERTA Y EL GRUPO ADM-RRHH-VT. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 116 |
| FIGURA 36. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LA VALENCIAS PARA EL GRUPO PRO HUERTA Y EL GRUPO ADM-RRHH-VT. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 117 |
| FIGURA 37. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA. COMPARATIVA PROBABILIDAD GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 118 |
| FIGURA 38. MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA. COMPARATIVA IMPORTANCIA GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 119 |
| FIGURA 39. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA. COMPARATIVA PROBABILIDAD GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 119 |
| FIGURA 40. MOTIVACIÓN INTRÍNSECA. COMPARATIVA IMPORTANCIA GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 120 |

| | |
|---|-----|
| FIGURA 41. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE. COMPARATIVA PROBABILIDAD GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 120 |
| FIGURA 42. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE. COMPARATIVA IMPORTANCIA GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 121 |
| FIGURA 43. PERFIL MOTIVACIONAL COMPARATIVO EN PORCENTAJE GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 122 |
| FIGURA 44. PERFIL MOTIVACIONAL COMPARATIVO EN VALORES ABSOLUTOS GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 122 |
| FIGURA 45. COMPARATIVA EXPECTATIVAS GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 123 |
| FIGURA 46. FUERZA MOTIVACIONAL COMPARATIVA GRUPO ADM-RRHH-VT VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. ... | 124 |
| FIGURA 47. SÍNTESIS DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA, INTRÍNSECA Y TRASCENDENTE DEL GRUPO ADM-RRHH-VT. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 126 |
| FIGURA 48. PROBABILIDAD E IMPORTANCIA DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA, INTRÍNSECA Y TRASCENDENTE DEL GRUPO ADM-RRHH-VT. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. | 128 |

| | |
|--|-----|
| FIGURA 49. PESO DE LAS MOTIVACIONES HACIA EL TRABAJO EN EL GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 133 |
| FIGURA 50. SÍNTESIS DE LA MOTIVACIÓN EXTRÍNSECA, INTRÍNSECA Y TRASCENDENTE DEL GRUPO ADM-RRHH-VT. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 134 |
| FIGURA 51. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 135 |
| FIGURA 52. MOTIVACIÓN TRASCENDENTE GRUPO PRO HUERTA. PORCENTAJES MUY PROBABLE- MUY IMPORTANTE. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 137 |
| FIGURA 53. SÍNTESIS COMPARATIVO GRUPO ADMINISTRACIÓN, RECURSOS HUMANOS Y VINCULACIÓN TECNOLÓGICA VS GRUPO PRO HUERTA. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 138 |
| FIGURA 54. SIMILITUDES ENTRE LOS ASPECTOS CENTRALES DEL PRO HUERTA Y LA MOTIVACIÓN TRASCENDENTE. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN..... | 142 |
| FIGURA 55. RECURSOS HUMANOS EN EL ROL DE SOCIO ESTRATÉGICO COMO PUENTE ENTRE LA RSC Y LA MT. ELABORACIÓN PROPIA A PARTIR DE DATOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACIÓN. | 150 |

Lista de tablas

TABLA 1. RECUPERADO DE GÓMEZ FERNÁNDEZ, J, M; (1999). RECURSOS HUMANOS.

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA EMPRESA. GRAFICO 22, (P.187)..... 66

TABLA 2. RECUPERADO DE GÓMEZ FERNÁNDEZ, J, M; (1999). RECURSOS HUMANOS.

FUNDAMENTOS DEL COMPORTAMIENTO HUMANO EN LA EMPRESA. GRÁFICO 4, (P.108/110). 67

TABLA 3. RECUPERADO DE ÚLRICH, D. (1997). TABLA 2-1. RECURSOS HUMANOS CHAMPIONS.

(P.50) 80

1. Introducción

El presente trabajo de investigación describe el nivel motivacional hacia el trabajo que predomina en los empleados participantes de un programa de responsabilidad social corporativa (RSC).

Asimismo establece una relación entre el nivel motivacional que predomina en los empleados participantes del mencionado programa con sus aspectos o características centrales.

Por otra parte describe el nivel motivacional hacia el trabajo que predomina en los empleados que no tienen la posibilidad de formar parte del programa de responsabilidad social corporativa.

La norma internacional ISO 26000 aprobada en el año 2010, define a la responsabilidad social corporativa como:

La responsabilidad social de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que: 1) Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad. 2) Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas. 3) Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento. 4) Se integre en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (como es citado en Salinas, 2011 p.23).

En estos tiempos mucho se ha escrito acerca de la RSC como la nueva forma de hacer negocios, teniendo en cuenta, además de las dimensiones económicas, las sociales y ambientales. La responsabilidad de las organizaciones por sus impactos, sobre todo hacia la comunidad ha generado grandes debates y numerosas publicaciones, en la mayoría de los casos, haciendo hincapié en los beneficios que genera la RSC en el ámbito externo. Sin embargo poco se ha escrito acerca de los beneficios o los impactos positivos de la RSC en el ámbito interno de una organización.

Kliksberg (2013), considerado uno de los pioneros de la RSC, es uno de los pocos referentes que hace mención al respecto. Considera que una organización con RSC debe llevar a la práctica un buen gobierno corporativo, juego limpio con el consumidor, políticas activas de protección del medio ambiente, integración a los grandes temas que hacen al bienestar común y políticas de personal que respeten los derechos de los integrantes de la organización. Afirma que si la RSC pretende ser exitosa, debe comenzar por casa brindando beneficios a su público interno, a sus trabajadores.

Se busca, para conseguir los objetivos institucionales, que los empleados de una organización que practica RSC también se vean beneficiados por ejemplo a través de un programa de responsabilidad social corporativa que respondan a sus necesidades motivacionales.

En el mismo sentido, Maristany (2007), establece que los directivos que pretendan lograr sus objetivos deben motivar a sus empleados, saber que los moviliza y actuar en consecuencia.

La motivación hacia el trabajo es el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo para alcanzar una meta u objetivo determinado (Boada, 2001).

El líder debe actuar para dar motivo a las personas que coordina y proveer a esas necesidades. Por ejemplo ante la necesidad de trascender, el líder debe brindarle un proyecto en el cual sienta que está dejando una marca en la organización y en su vida. Ese proyecto puede ser un programa de RSC.

Es por esto que comenzamos nuestra investigación estudiando el significado de la responsabilidad social corporativa, las causas de su origen, el motivo de su constante crecimiento, las barreras que debe enfrentar y sus beneficios principales. En base a la citada información adquirida realizamos un estudio similar sobre el programa de RSC sobre el cual se basa nuestra investigación, el programa Pro Huerta.

Nos dimos cuenta que la responsabilidad social corporativa tiene, más allá de las ventajas externas, es decir con sus clientes y/o comunidad, numerosos beneficios en el interior de la organización que la lleva a cabo. Una de ellos podría ser la de satisfacer necesidades motivacionales hacia el trabajo que tengan los empleados de la Institución.

A partir de aquí nos sumergimos en el mundo de la motivación, más precisamente en la motivación laboral, donde intentamos relacionar los tipos de motivación hacia el trabajo que puede tener un empleado y como desde la organización se puede dar respuesta a esas necesidades a través de un programa de responsabilidad social corporativa.

Finalmente realizamos un breve resumen del modelo de múltiples roles de recursos humanos desarrollado por Ulrich con el objetivo de dar respuesta acerca de cuál es el rol que deben asumir los profesionales de recursos humanos para aportar valor y conseguir resultados para la organización. Particularmente, en nuestro caso de estudio, analizamos cuál sería el rol preponderante que deberían asumir los responsables de recursos humanos para responder a las necesidades de sus trabajadores, para ser el puente entre sus motivaciones y los programas que la organización les puede ofrecer.

Desde aquí comenzamos nuestro estudio de tipo descriptivo que nos permitió verificar la siguiente hipótesis:

- ✓ **En los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo.**

El estudio fue realizado en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, que tiene presencia en todo el país y que se dedica a la investigación e innovación tecnológica en las regiones y territorios de la Argentina.

Las técnicas de recolección de datos utilizados para la investigación fueron:

- ✓ Observación participante y entrevista semi-estructurada (en profundidad) a la Coordinadora Nacional del programa de RSC Pro Huerta.

- ✓ Cuestionario construido ad-hoc sobre el nivel motivacional hacia el trabajo de los empleados participantes del programa de RSC Pro Huerta.
- ✓ Cuestionario construido ad-hoc sobre el nivel motivacional hacia el trabajo de los empleados de la Dirección Nacional Asistente de Organización y Recursos Humanos, la Dirección General de Administración y la Coordinación Nacional de Vinculación Tecnológica que no tienen la posibilidad de participar del programa de RSC Pro Huerta.
- ✓ Análisis sobre documentos escritos.

Para brindar mayor claridad al lector, se presenta a continuación el problema y los objetivos que guiaron nuestra investigación.

1.1. Formulación del problema

En el presente trabajo de investigación intentamos responder a los siguientes interrogantes:

- ✓ ¿Cuáles son las motivaciones hacia el trabajo de los participantes del programa de RSC Pro Huerta?
- ✓ En este contexto, ¿Cómo se relacionan las mencionadas motivaciones con los aspectos centrales del programa de RSC Pro Huerta?

1.2. Objetivo general

El objetivo general que guió nuestra investigación es el siguiente:

- ✓ Describir el nivel motivacional hacia el trabajo en los empleados participantes del programa de RSC Pro Huerta.

1.3. Objetivos específicos

Cabe señalar que los objetivos específicos se desprenden del objetivo general.

- ✓ Analizar los aspectos centrales del programa de RSC Pro Huerta que impactan tanto hacia fuera de la Organización como hacia dentro de la misma.
- ✓ Determinar la relación que existe entre la motivación hacia el trabajo de los empleados participantes del programa de RSC Pro Huerta con sus aspectos centrales.
- ✓ Identificar el nivel motivacional existente en los empleados participantes del programa de RSC Pro Huerta y en aquellos que no tienen la posibilidad de participar del mismo (agentes de Administración - Recursos Humanos – Vinculación Tecnológica).

Invitamos al lector a pasar al desarrollo del marco teórico de nuestra investigación.

2. Marco Teórico

2.1. ¿Qué es la Responsabilidad Social Corporativa?

Antes de comenzar con las definiciones es preciso aclarar la sutil diferencia entre responsabilidad social empresaria (RSE) y responsabilidad social corporativa (RSC). Mientras la primera hace referencia a las empresas privadas, la responsabilidad social corporativa, incluye además, a empresas públicas como organismos del Estado, sobre los cuales se llevará a cabo nuestra investigación.

Prestigiosos organismos internacionales como así también destacados expertos en responsabilidad social definen a la RSE/RSC en los siguientes términos:

Para la Organización Internacional del Trabajo (2010) la responsabilidad social empresaria:

Es el reflejo de la manera en que las empresas toman en consideración las repercusiones que tienen sus actividades sobre la sociedad, y en la que afirman los principios y valores por los que se rigen, tanto en sus propios métodos y procesos internos como en su relación con los demás actores. La RSE es una iniciativa de carácter voluntario y que solo depende de la empresa, y se refiere a actividades que se considera rebasan el mero cumplimiento de la ley.

(p.1)

La Organización Internacional para la Estandarización (ISO) a través de la Norma Internacional ISO 26000 aprobada en el año 2010, define a la responsabilidad social corporativa de la siguiente manera:

Responsabilidad social de una organización ante los impactos que sus decisiones y actividades ocasionan en la sociedad y el medio ambiente mediante un comportamiento ético y transparente que: 1) Contribuya al desarrollo sostenible, incluyendo la salud y el bienestar de la sociedad. 2) Tome en consideración las expectativas de sus partes interesadas. 3) Cumpla con la legislación aplicable y sea coherente con la normativa internacional de comportamiento. 4) Se integre en toda la organización y se lleve a la práctica en sus relaciones (como es citado en Salinas, 2011 p.23).

La Comisión Europea (2011) define a la responsabilidad social corporativa como: “La responsabilidad de las empresas por sus impactos en la sociedad”. (p.1)

El Instituto Ethos de Brasil (2005), organización de referencia en América Latina en materia del estudio y desarrollo conceptual de la RSC, sostiene la siguiente definición:

La RSC es la forma de gestión que se define por la relación ética y transparente de la empresa con todos los públicos con los cuales se relaciona y por el establecimiento de metas empresariales compatibles con el desarrollo sustentable de la sociedad, preservando recursos ambientales y culturales para generaciones futuras, respetando la diversidad y promoviendo la reducción de las desigualdades sociales. (p.7)

El Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible (1999) afirma que:

La responsabilidad social empresaria es la habilidad de las organizaciones de responder a los retos sociales. Comienza con el desarrollo de buenas relaciones con los vecinos. Las compañías deberían hacer un compromiso fuerte con la educación, los derechos de los trabajadores, desarrollo de habilidades y seguridad en el trabajo. La RSC es estimular el desarrollo económico de la comunidad. (p.1)

En el libro RSE y Trabajo Decente en la Argentina del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2009), el Gerente General de Pepsico Cono Sur Montivero Araya, definió a la responsabilidad social corporativa como: “La responsabilidad de la empresa y otras organizaciones de cooperar con el desarrollo de las comunidades y de la sociedad en general”. (p.135) También manifiesta que una institución asume su responsabilidad social cuando adopta voluntariamente pautas de actuación de carácter no sólo económico, sino también ético, social y ambiental en su estrategia empresarial y en las relaciones con sus actores principales.

Utrera (2013) autor del libro RSE y sus Mitos afirma que la RSC: “Es un modelo de gestión empresarial; con decisiones y acciones, con sus aciertos, errores y (des) aprendizajes, que le permiten a una organización incorporar variables económicas, sociales y ambientales en sus negocios”. (p. 16)

Finalizando con las definiciones sobre RSC, destacamos la de Kliksberg (2013), reconocido experto mundial en materia de responsabilidad social corporativa quien plantea que si bien no

hay una definición precisa sobre la RSC, las organizaciones que pretendan ser consideradas con alta responsabilidad social corporativa deben llevar a cabo por lo menos las siguientes prácticas:

a) Políticas de Personal que respeten los derechos de los trabajadores y ayuden a su

desarrollo profesional: Una organización que intente poner en práctica la RSC debe comenzar por casa, es decir, por sus trabajadores. Proteger la salud del personal, otorgar remuneraciones justas, brindar condiciones dignas de trabajo, ofrecer posibilidades de desarrollo, dar respuesta a sus necesidades, descubrir que los motiva, no efectuar ningún tipo de discriminación ya sea de género, raza, religión e ideología y proponer a cada trabajador un balance entre su trabajo y su vida familiar (Kliksberg, 2013).

b) Transparencia y equidad: La información de la organización debe estar al alcance de todos y las remuneraciones de los cargos directivos no pueden multiplicar numerosas veces a las remuneraciones del personal de base (Kliksberg, 2013).

c) Reglas claras con el consumidor: La organización debe producir productos o brindar servicios de buena calidad, que tengan precios justos y que no sean nocivos para la salud de sus clientes/consumidores (Kliksberg, 2013).

d) Cuidar el medio ambiente: La organización debe combatir el cambio climático, establecer una economía verde y ayudar al desarrollo de actividades sustentables que no pongan en riesgo a las generaciones futuras (Kliksberg, 2013).

e) **Enfocarse en los grandes temas que afectan a la sociedad:** Así como mencionamos la protección del medio ambiente, la organización debe construir alianzas con los distintos grupos de interés que permitan ayudar a solucionar los graves problemas mundiales como la pobreza, la mortalidad infantil, mejorar la educación, luchar por la inclusión de los jóvenes marginados en el mercado laboral y demás problemas que necesitan la colaboración de todos de manera inmediata (Kliksberg, 2013).

Como se puede apreciar, si bien no existe un consenso universal sobre el significado de la RSC, las definiciones enumeradas recientemente por los Organismos y los distintos escritores permiten destacar a la RSC como una responsabilidad que tiene cada organización por los impactos que genera en su entorno, y cuando hablamos de entorno, nos referimos a sus grupos de interés.

2.1.1. Los Grupos de Interés.

Los grupos de interés son personas o grupos de personas que influyen en la actividad de una organización o son influidos por el desempeño de la misma. De acuerdo a su interdependencia con la organización los podemos clasificar en primarios y secundarios. Los grupos de interés primarios son indispensables para el desarrollo y funcionamiento de la organización, tales como accionistas, directivos, empleados, clientes y proveedores. Los grupos de interés secundarios son aquellos que tienen influencia pero no llegan a involucrarse directamente en las operaciones de la organización como por ejemplo los gobiernos, medios de comunicación, la comunidad y distintas

organizaciones de la sociedad civil. Sin el apoyo de los grupos de interés, la organización tendrá serios inconvenientes para subsistir (Utrera, 2013).



Figura 1. Clasificación de los grupos de interés en primarios y secundarios. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en Utrera, I. (2013). Rse y sus Mitos: Manual básico para refutar a ingenuos y escépticos.

2.1.2. Historia de la RSC.

El concepto de RSC que se debate actualmente en los foros internacionales comenzó hace escasas décadas. Kliksberg (2013) divide la evolución del concepto RSC en tres etapas.

La primer etapa se conoce como “La Empresa Narcisista” allá por los años 60 en la cual las organizaciones solo se preocupaban por obtener ganancias (actualmente muchas compañías lo siguen implementando) en el menor tiempo posible. En estas organizaciones la única inquietud pasaba por como maximizar los beneficios sin importar el impacto que esa decisión tuviese en el resto de los grupos de interés. En esta línea de pensamiento se encontraba el economista Milton

Friedman quien sostenía que las organizaciones solo debían rendirles cuentas a sus accionistas. Pedirles otra cosa a las empresas perjudicaría su trabajo notablemente (Kliksberg, 2013).

Debido a las grandes presiones por parte de los grupos de interés, las organizaciones tuvieron que comenzar a colaborar con lo que estaba sucediendo alrededor, con su comunidad. Es así que a partir de los 70 comienza la segunda etapa y surge “La Empresa Filantrópica” que además de ocuparse en maximizar sus ganancias, ahora también debía colaborar en causas específicas. Es así que se inicia un período de donaciones y contribuciones determinadas a diversos fines (Kliksberg, 2013).

Sin embargo las contribuciones específicas no resultaron suficientes ante una realidad que mostraba múltiples problemas que aquejaban diariamente a la sociedad. Es por eso que a principios de los años 2000 surgió la tercer y actual etapa, la llamada “Empresa con Alta RSC”. En este caso, se exige a las organizaciones que vayan más allá de sus preocupaciones gananciales y que no se detengan solamente en sus contribuciones específicas. A partir de ahora si una organización pretende conseguir éxito sostenido en el tiempo debe rendir cuentas a todos los grupos de interés. Para conseguir esto, en primer lugar, cada organización debe empezar por casa, es decir, por sus trabajadores brindándoles remuneraciones justas, protegiendo su salud, ayudándolos a su desarrollo profesional y respondiendo a sus necesidades. Luego debe conquistar a sus consumidores ofreciendo bienes y servicios saludables a un precio justo y finalmente debe desembocar en la comunidad de la cual cada organización forme parte, ocupándose en este caso de luchar sobre los problemas comunes que aquejan a las sociedades

como la pobreza, la mortalidad infantil, el cambio climático y la desocupación juvenil entre otros (Kliksberg, 2013).

En la misma dirección, el licenciado Utrera (2013) comenta que hubo un cambio de paradigmas respecto a los modelos de contratos organizacionales. Considera que se produjo un traspaso del paradigma utilitario donde había roles tradicionales, creación de puestos de trabajo, responsabilidad legal, inversión sobre una parte del excedente y un contrato económico hacia un paradigma de la RSC donde además de los roles tradicionales, existe el compromiso sostenible con la comunidad y el contrato además de ser económico, se le agrega un contrato social y medioambiental.

Como se puede observar, se está terminando la etapa narcisista y filantrópica (pese a que todavía quedan fuertes resistencias). Una sociedad movilizada está reclamando un mayor compromiso social. En estos tiempos, el éxito de la organización vendrá de la mano de una gestión sustentable que mejore o se vea involucrada en el bienestar de la sociedad.

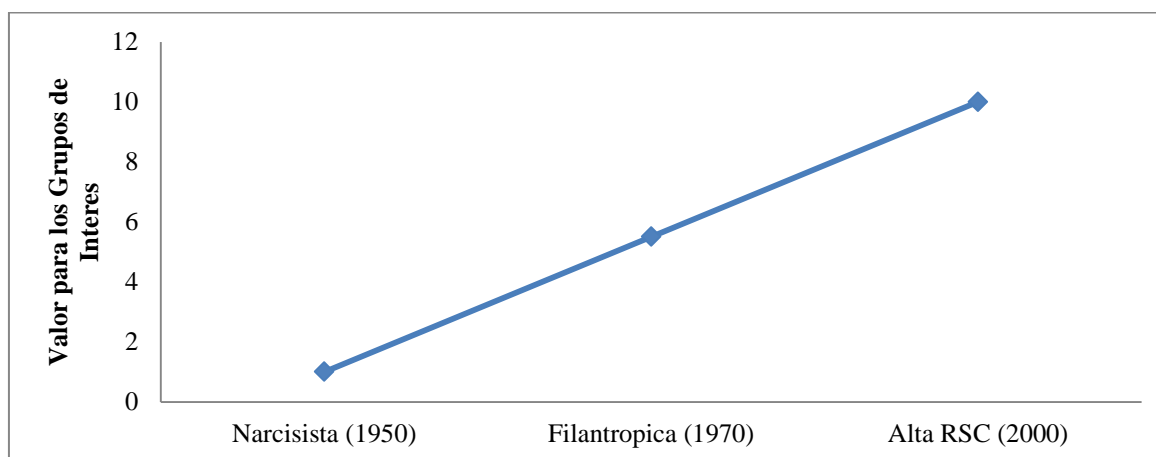


Figura 2. Evolución del concepto de RSC. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en Kliksberg, B. (2013). Ética para empresarios.

2.1.3. ¿Por qué avanza la RSC?

En su libro *Ética para Empresarios*, Kliksberg (2013) comenta que los grandes avances en el conocimiento científico-tecnológico, en industrias como la nanotecnología, biotecnología, computación, robótica, comunicaciones y muchas otras han generado enormes posibilidades de brindar una vida digna a los más de 7000 millones de habitantes del planeta.

Es posible elevar la esperanza de vida (en algunos países está sucediendo), tener cosechas de alimentos fuera de estación, conectarse a cualquier parte del mundo desde el celular, crear autos eléctricos, nuevas casas inteligentes, aviones solares y muchos otros desarrollos que eran impensados hasta hace pocos años (Kliksberg, 2013).

Sin embargo todos estos beneficios llegan solo a una pequeña parte de la población. En la mayoría del género humano esto no está ocurriendo y tienen que luchar contra viento y marea para asegurarse las necesidades básicas.

En los últimos años la esperanza de vida aumento 20 años. Pero estos avances solo llegaron a una parte de los seres humanos. En los países ricos una gran parte de la población vive en promedio 80 años y en los países pobres 50 años (Kliksberg, 2013).

Existen en la actualidad 1200 millones de pobres, 900 millones no tienen agua potable, 2600 carecen de instalaciones sanitarias y 1400 no tienen electricidad. (Kliksberg, 2013)

El filósofo y profesor francés Vallaey (2014) fue el encargado de abrir las rondas plenarias en el 2 do Congreso de Responsabilidad Social llevado a cabo en Noviembre de 2014 en la Ciudad de Buenos Aires. En su exposición expresó que los seres humanos somos sistemáticamente insostenibles si seguimos por este camino. Además sostuvo que mientras las organizaciones y los gobiernos se pelean entre ellos, buscando cada uno por separado sacar el mayor beneficio posible, no se dan cuenta que actuando de esa manera se están venciendo ambos, perjudicando de esta manera a toda la sociedad.

Vivimos en un mundo globalizado, basado en el desarrollo del conocimiento y la tecnología, cada vez más poblado y urbanizado, consumiendo cada vez más bienes y servicios para la subsistencia en donde las deudas sociales siguen siendo enormes. Es por eso que, para dar respuesta a estos desafíos sociales y ambientales aparece el concepto de desarrollo sustentable, relacionado estrechamente con la RSC (Utrera, 2013).

La ex canciller noruega Gro Bruntland (1987), afirma en el libro *Our Common Future*, elaborado para las Naciones Unidas en el año 1987 que: “El desarrollo sustentable es cuando se satisfacen las necesidades de la presente generación sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para que satisfagan sus propias necesidades” (p.23). Es la armonía entre tres dimensiones: económica, social y ambiental.

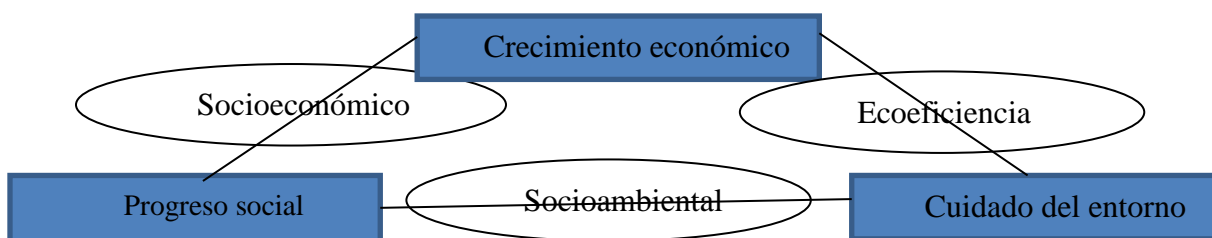


Figura 3. Utrera, I. (2013). Desarrollo Sustentable - Tripe creación de valor. Diagrama. Adaptado de Rse y sus Mitos: Manual básico para refutar a ingenuos y escépticos (p.24).

No obstante el famoso desarrollo sustentable no está sucediendo. La huella ecológica, que mide el impacto ambiental que genera la demanda de la humanidad es preocupante.

Actualmente los seres humanos utilizamos los recursos equivalentes a 1,4 planetas cada año. Esto significa que la tierra necesita 1 año y 5 meses para regenerar lo que utilizamos en 1 año. Estamos utilizando más recursos de los que la tierra puede proporcionar (Global Footprint Network, 2015).

Si las tendencias en población y consumo se mantienen en la próxima década vamos a necesitar 2 tierras para soportarnos. Como es de público conocimiento, tierra hay una sola.

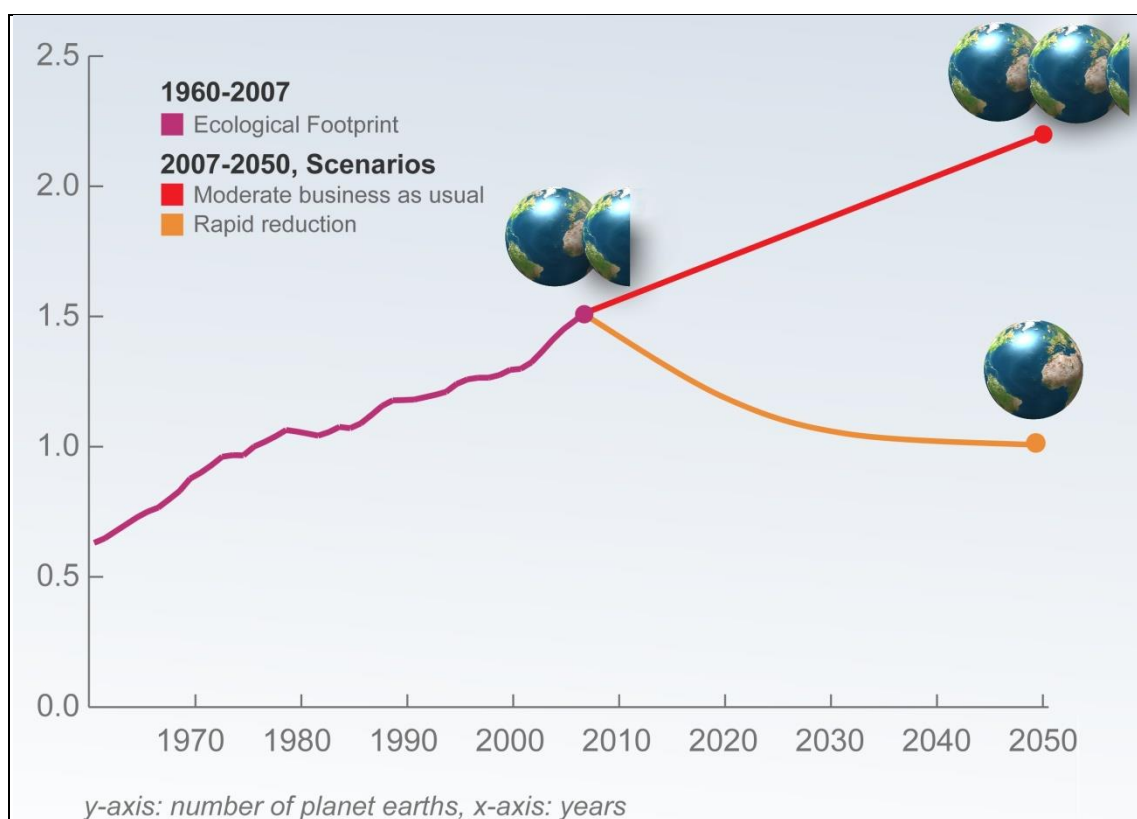


Figura 4. Global Footprint Network. (2015).Huella ecológica. Grafico. Recuperado de: http://www.footprintnetwork.org/es/index.php/GFN/page/world_footprint/

Mujica, por entonces presidente uruguayo, consciente de los problemas que atravesaba (y atraviesa) el mundo, realizó los siguientes cuestionamientos en la Cumbre de Río + 20 del año 2012:

¿El modelo de desarrollo y de consumo es el actual de las sociedades ricas? Me hago esta pregunta: ¿qué le pasaría a este planeta si los hindúes tuvieran la misma proporción de autos por familia que tienen los alemanes? ¿Cuánto oxígeno nos quedaría para poder respirar? Más claro: ¿el mundo tiene los elementos hoy, materiales, como para hacer posible que siete mil, ocho mil millones de personas puedan tener el mismo grado consumo y de despilfarro que tienen las más opulentas sociedades occidentales? (como es citado en Utrera, 2013 p.25).

A su vez el premio Nobel de Economía Sen (2013) quien es considerado “la conciencia moral de la economía” explica que no se puede entender una perspectiva de libertad que no tenga a la equidad como elemento central. El premio nobel explica:

Si la libertad es realmente importante, no puede ser correcto reservarla únicamente para unos pocos elegidos. Es importante reconocer que las violaciones y las negaciones de la libertad se presentan típicamente bajo la forma de negar los beneficios de la libertad a algunos aun cuando otros tienen la plena oportunidad de disfrutarlos. La desigualdad es una preocupación central en la perspectiva de la libertad. (p. 22)

Una tarde en DACA (capital de Bangladés) un hombre llegó al portón de mi casa gritando y sangrando profundamente. Había recibido una herida de arma blanca letal. Se llamaba Kader

Mía, era musulmán y trabajaba en nuestro vecindario hindú. Mi padre lo llevo al hospital, y mientras agonizaba, le conto que su esposa le había dicho que no fuera a esa zona hostil. Pero ese día fue a trabajar. De lo contrario su familia no comería. La sanción por esa falta de libertad económica terminó siendo la muerte. (p. 22)

El concepto de desarrollo no puede limitarse al crecimiento de objetos inanimados de conveniencia, como el PBI, la industrialización, el progreso tecnológico, o la modernización social. Si bien son importantes, su valor debe estar relacionado con el efecto que tienen en las vidas y libertades de las personas a quienes atañe. (p. 23)

El mundo clama por responsabilidad social. En el 3 er Congreso Internacional de Responsabilidad Social realizado en Septiembre de 2015 en la Ciudad de Buenos Aires, Kliksberg (2015), uno de los oradores principales y Presidente Académico del mencionado Congreso, hizo referencia a las contundentes palabras realizadas por el Papa Francisco, una de las personalidades más respetadas y queridas del planeta quien expresó “escuchemos el grito de los pobres” y “cuidemos los unos de los otros”.

En noviembre del 2014, Kliksberg ya había expresado en el 2 do Congreso Internacional de Responsabilidad Social llevado en la Ciudad de Buenos Aires su rechazo a la forma en la cual se distribuye la riqueza provocando lo que denomina “las desigualdades indignantes” que acaban con la vida de 18 mil niños por día. En el Congreso expresó: “El mundo es un hermoso lugar para vivir si hubiera equidad y distancias reducidas entre los que más y menos tienen”.

En el mismo sentido, Kliksberg (2012) menciona las 6 desigualdades mundiales que considera más importantes:

a) Desigualdad en la distribución de los ingresos: La Organización Internacional Oxfam (2015), reconocida en su lucha contra la pobreza mundial, muestra como la riqueza acumulada por el 1% más rico de la población ha crecido, pasando de un 44% en 2009 a un 48% en el 2014. Los multimillonarios que forman parte del 1% tienen en promedio una riqueza de 2,7 millones de dólares por persona.

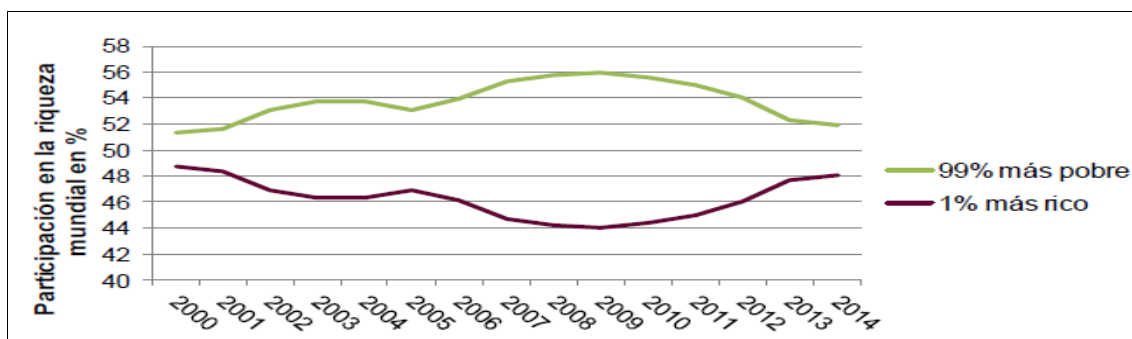


Figura 5. Oxfam International.(2015). Participación del 1% más rico y el 99 % más pobre en la riqueza mundial. Grafico. Recuperado de: Informe Riqueza: Tenerlo todo y querer más (p.2).

Del 52% restante de la riqueza mundial, la mayor parte (el 46%) está a cargo del 20 % más rico. El 80 % restante de la población se queda con el 5,5% de la riqueza mundial: 3851 dólares en promedio por persona, lo que equivale a 1/700 parte del promedio del 1% más rico del planeta (Oxfam International, 2015).

De mantenerse esta tendencia creciente en la participación de las personas más adineradas en la riqueza mundial, en tan solo dos años el 1% más rico de la población superará económicamente al 99% restante.

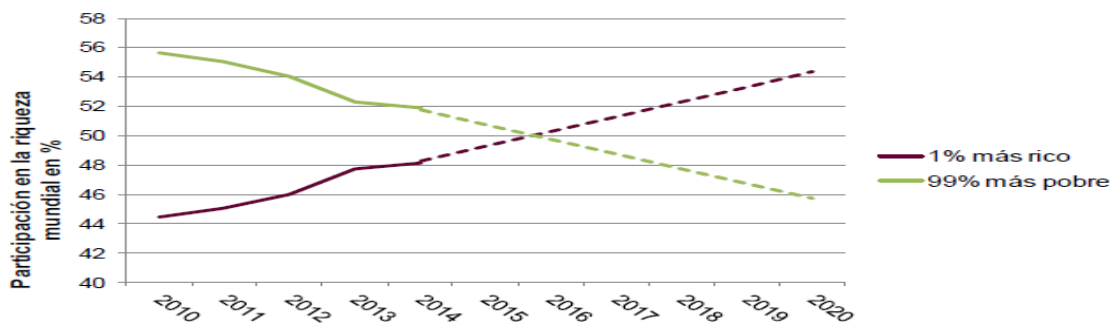


Figura 6. Oxfam International (2015). Participación y previsiones del 1% más rico y el 99 % más pobre en la riqueza mundial. Grafico. Recuperado de: Informe Riqueza: Tenerlo todo y querer más (p.3).

En el Foro de Davos del año 2014 se debatió sobre la desigualdad en la distribución de los ingresos. Sijbesma (2014), Presidente de DSM (empresa de ciencias de la vida holandesa) precisó: “La brecha entre ricos y pobres es la más probable amenaza que la economía mundial enfrentará en los próximos años”. (Como es citado en Kliksberg, Junio 2014, p.9)

En el 2013 Oxfam International denunció que las 85 personas más ricas del mundo poseían la misma riqueza que la mitad más pobre de la población mundial, es decir 3500 millones de personas. En el 2014 son 80 las personas que concentran la misma riqueza (Oxfam International, 2015).

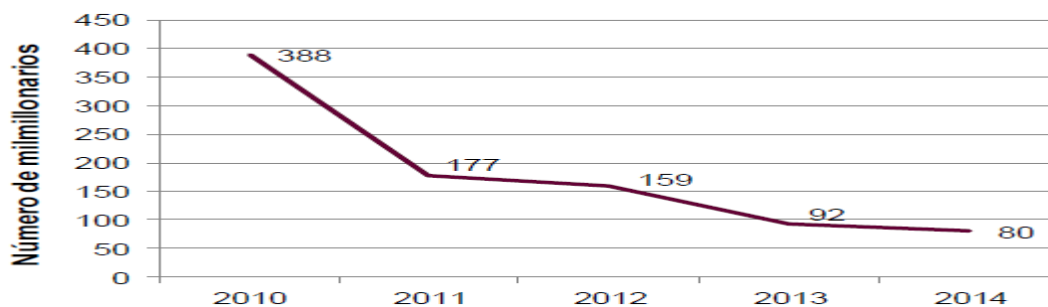


Figura 7. Oxfam International (2015). Número de millonarios que acumulan la misma riqueza que el 50 % más pobre. Grafico. Recuperado de: Informe Riqueza: Tenerlo todo y querer más (p.4).

Esto demuestra que la desigualdad sigue aumentando. La desigualdad perjudica doblemente a las personas pobres, quienes además de tener cada vez menos ingresos, tienen una menor cantidad para repartir ya que todas las ganancias se las están llevando cada vez menos seres humanos.

En octubre de 2014 Oxfam lanzó una campaña llamada IGUALES, en el que reclama a gobiernos y organizaciones que trabajen en forma conjunta para frenar la desigualdad extrema. Que aborden las causas que produjeron el estallido de la desigualdad y trabajen para realizar políticas comunes sobre redistribución del dinero y poder para que no siempre terminen en manos de los mismos de siempre (Oxfam International, 2015).

b) Desigualdad en el acceso a las tierras: La tierra se encuentra en manos de muy pocas personas, generalmente de elites gubernamentales o líderes empresariales. Esto provoca la falta de tierras para el resto de la población. Mientras la mayoría de la población ve reducido el acceso a las tierras, los grandes empresarios y políticos de turno consiguen a bajos precios, tierras que se convierten en fabulosas oportunidades para hacer negocios personales (Kliksberg, 2012).

c) Desigualdad en el acceso a la educación: De acuerdo a lugar donde un niño nace, dependerá su futuro educativo. Si tiene el privilegio de nacer en una familia con sus padres insertados en el mercado laboral tendrá la posibilidad de terminar el colegio y decidir qué carrera universitaria estudiar. Pero si la familia tiene problemas de ingresos económicos, el

niño en la mayoría de los casos deberá dejar el colegio y salir a trabajar para compensar el faltante de dinero que necesita su familia para subsistir (Kliksberg, 2012).

En Suecia, el 100% de los chicos termina el secundario. En honduras, el 80 % de los chicos está por debajo de la línea de pobreza. Con estos números difícilmente los niños de esta parte de la tierra olvidada terminen la primaria y mucho menos la secundaria (Kliksberg, 2012).

Kliksberg (2012) comenta que cuantos más altos son los niveles educativos de una población, menor será el número de delitos. Frente a mercados de trabajo cada vez más exigentes, los hogares apoyan a los hijos para que cursen más años de estudios y aspiren a grados y posgrados. En cambio, en las familias pobres, la tendencia es a tratar de aprovechar cualquier oportunidad para obtener algún ingreso que, aunque pequeño sea, puede significar mucho para el núcleo familiar aunque ello limite los años de escolaridad. Ello hace que la brecha en años de escolaridad entre unos y otros tienda a aumentar. Una vez más, su libertad se verá afectada al no tener acceso a las mismas oportunidades que si hubieran podido estudiar normalmente.

Satyarthi (2015), líder mundial en la lucha contra el trabajo infantil y galardonado con el premio nobel de la paz del año 2014 menciona que la educación es fundamental para la justicia y la equidad social. En su conferencia magistral brindada en el 3 er Congreso Internacional de Responsabilidad Social llevado a cabo en Septiembre de 2015 en la Ciudad de Buenos Aires mencionaba: “si los niños trabajan como animales ¿cuándo podrán asistir a la escuela?, ¿Cuándo podrán soñar?, no hay mayor crimen que negarle un sueño a un niño”.

d) Desigualdad en el acceso a las necesidades básicas como la salud, agua potable,

vivienda y alimentos: Como siempre, los más perjudicados son los niños. El déficit de desnutrición en las edades tempranas se paga con daños para toda la vida. La Unicef estableció que si un chico no se alimenta saludablemente en los primeros años de vida, seguramente fallarán las conexiones interneuronales en su cerebro lo que provocará retrasos y disminuciones severas. En la actualidad, 900 millones de personas carecen de agua potable y se ven obligadas a utilizar agua contaminada. La mitad de las camas de hospitales del mundo están ocupadas por pacientes que bebieron agua en mal estado. Asimismo 2600 millones de personas no cuentan con una instalación sanitaria (Kliksberg, 2012).

e) Desigualdad en el acceso a las nuevas tecnologías: Si un chico no puede ir al colegio,

además de privarlo de tener una educación adecuada, tampoco tendrá acceso a las nuevas tecnologías. Esta doble barrera se conoce como analfabetismo cibernético y producirá la exclusión escolar en el presente y la exclusión laboral del mercado de trabajo en el futuro (Kliksberg, 2012).

f) Desigualdad en la posibilidad de formar una familia: Una persona que nace en una

familia pobre seguramente tendrá que dejar el colegio para ir a trabajar. En la mayoría de los casos, conseguirá un trabajo mal pago o temporal lo que afectará a corto o largo plazo en sus ingresos ya que no hay una continuidad que le permita progresar económicamente. La falta de educación para acceder a nuevos empleos, la precariedad laboral y la falta de una vivienda digna atentan contra el derecho a formar una familia. La familia es la institución con más credibilidad de toda la sociedad. Cumple funciones determinantes en la vida de cada ser

humano, ayuda en la formación de los niños, en su inteligencia emocional. Se dice que no hay vivencia más fuerte que el papa estudiando junto a su hijo. La familia crea un círculo afectivo que aleja al menor de la delincuencia y la droga entregando valores éticos como el respeto, la solidaridad y el esfuerzo. Cuando hay pobreza, la familia se tensa y explota. El jefe de hogar se va porque no puede soportar no sustentar a sus seres queridos, aparece la desocupación, el trabajo infantil y la deserción escolar en los jóvenes (Kliksberg, 2012).

Como consecuencia de las desigualdades mencionadas la sociedad civil se ha movilizó en los últimos años a través de las ONG y la opinión pública en busca de democracias reales, educación y salud pública de calidad, trabajo para los jóvenes, desconcentración de la riqueza e igualdad de oportunidades para todos los habitantes del mundo.

La marcha de los indignados llevada a cabo el 15 de octubre de 2011 en su mayoría por jóvenes de todas las grandes ciudades del mundo expresaban su hartazgo por el sistema desigual que estaban (y continúan) viviendo. En sus banderas y pancartas expresaban: “Somos el 99%, no puede ser que el 1% este usufructuando la mayor parte de los bienes del planeta que nos corresponde a todos”. (Kliksberg, 2013, p. 2)

Louis Brandéis, quien fuera miembro de la Corte Suprema de Estados Unidos pronunció durante su mandato: “Podemos tener democracia o podemos tener la riqueza concentrada en pocas manos pero no podemos tener ambas”. (Como es citado en Oxfam International, 2014, p.2)



Figura 8. Fotografía de Nackstrand Jonathan, 15/10/2011. Marcha de los indignados en Estocolmo, Suecia. La Vanguardia Internacional. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/internacional/20111014/54231085565/indignados-15-o-manifestacion/index.html>

También alzaron la voz los pequeños accionistas que se vieron defraudados por las exorbitantes remuneraciones de los ejecutivos y surgieron los consumidores responsables o también llamados “consumidores verdes” que antes de comprar algún producto o servicio tienen en cuenta si la organización es socialmente responsable, es decir si trata bien a su personal, si es transparente, si respeta el medio ambiente, si ofrece productos o servicios saludables y si se ocupa de los grandes temas sociales que afectan a la comunidad local o internacional. En definitiva, los consumidores verdes comprarán si la organización además de sus metas empresariales asume objetivos sociales (Kliksberg, 2013).

Estas marchas de los indignados como así también las cumbres realizadas en los diferentes países han servido para dejar bien en claro que las organizaciones tienen un nuevo rol, una responsabilidad de ser parte involucrada en la resolución de las deudas sociales y ambientales que afectan al planeta.

Los ciudadanos opinan que las diferencias entre lo que se puede hacer y lo que efectivamente se hace tienen que ver con “vacíos éticos”. Piden a gritos ética pero no solo a sus gobiernos sino también a las organizaciones, sean privadas o públicas. Exigen que no solo se fijen en maximizar sus utilidades o cumplir con sus metas organizacionales sino además que se preocupen y ocupen por los problemas de su gente, de su comunidad, para que ganen todos. Que el éxito corporativo venga acompañado del progreso social (Kliksberg, 2013).

Para reflejar la importancia y la exigencia de la sociedad civil a las organizaciones respecto a la resolución de los problemas actuales que afectan diariamente a las comunidades, es recomendable prestar atención a las declaraciones del economista Keynes (1936): “Los empresarios son solo tolerables, mientras que sus ganancias guarden relación con lo que sus actividades contribuyan a la sociedad” (como es citado en Kliksberg, 2013, p.144).

De la misma forma, el inversionista y empresario estadounidense Buffett (2012) aspira a que las organizaciones devuelvan algo de lo que las sociedades les han brindado. Las sociedades y los contribuyentes con su esfuerzo han creado las condiciones para que las organizaciones se desenvuelvan exitosamente. Las sociedades formaron las fuerzas de trabajo, brindaron seguridad, construyeron las escuelas, los hospitales, las rutas, los puertos y todo lo que hace posible el

normal funcionamiento de la actividad organizacional. Es por esto que las organizaciones no pueden ser ajenas a las necesidades que tienen las comunidades donde operan, todo lo contrario deben retribuirles brindándoles innumerables beneficios.

De todas maneras hay que tener en claro que no se puede hacer responsable a las organizaciones de todo lo que sucede (o no sucede) a la sociedad, pero tampoco pretender, como lo hacen algunos actores e instituciones, eximirlos de asumir un compromiso ético integral por el desarrollo humano y la sostenibilidad (Salinas, 2011).

Cabe remarcar que de las 100 mayores economías del mundo, 44 son organizaciones. Ante la realidad innegable del poder que tienen, las Naciones Unidas en 1999 realizaron un llamado a todas las organizaciones del mundo para que formalicen sus contribuciones al desarrollo sustentable a través de la suscripción del Pacto Global de Naciones Unidas. Se trata de la traducción al mundo empresarial de los objetivos del milenio que va desde la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible hasta la aplicación de los principios básicos en derechos humanos, libertad sindical, trabajo infantil, prohibición de la discriminación, la corrupción y el maltrato al medio ambiente. En la actualidad más de 8000 organizaciones líderes han firmado el Pacto Global propuesto por la ONU (Utrera, 2013).

Del mismo modo la aprobación de la ISO 26000, que establece los lineamientos sobre la RSC, ayuda a terminar con la organización narcisista que ayuda solamente a sus dueños y ejecutivos para darle paso a una organización con alta RSC. Si bien esta norma internacional no

es certificable, es una guía de orientaciones sustentables que facilitan la correcta aplicación de la Responsabilidad Social.

La consultora Edelman Trust Barometer quien entrevista anualmente a 27 mil ejecutivos de 30 países sobre la confianza y la credibilidad en las instituciones que afectan la reputación de las organizaciones realizó en el 2014 un informe donde se concluyó que el mundo requiere un cambio, del modelo histórico, transaccional de capitalismo a un modelo de creación de valor que armonice el beneficio de la sociedad con el valor de las acciones. El 86% de los entrevistados cree que una organización puede realizar acciones tendientes a aumentar sus beneficios y al mismo tiempo mejorar las condiciones económicas, sociales y medio ambientales de las comunidades donde forman parte. Establece que la creación de valor debe abarcar a todas las áreas de la organización para que se lleve a la práctica con éxito (Edelman Trust Barometer, 2014).

En definitiva, las desigualdades que existen en nuestro mundo como así también el crecimiento exponencial del poder de las organizaciones en el desarrollo de una sociedad permiten ubicar a la RSC como protagonista en las próximas décadas. Estas afirmaciones permiten dilucidar que la etapa narcisista de las organizaciones está llegando a su fin, ya no basta con cumplir las metas organizacionales y solo felicitarse por cumplir las obligaciones legales, llega la hora de hacerse cargo de lo que pasa a su alrededor e intentar mejorarlo y que de una vez por todas ganen todos, la organización y también la sociedad. La RSC avanza y está ganando la batalla de las ideas. Ha llegado su hora, es la nueva forma de gestionar las organizaciones. Aquellas que consigan sobrevivir, afianzarse y tener éxito en estos tiempos, serán las

organizaciones que trabajen en forma simultánea las dimensiones social, económica y medioambiental de los negocios.

2.1.4. Mitos de la RSC.

Si bien la RSC se encuentra cada vez más instalada en el mundo organizacional, aún quedan varios mitos dando vueltas que no hacen otra cosa que desvirtuar su significado y su valor tanto para las organizaciones como para la sociedad. A continuación se mencionan alguno de ellos.

“La RSC significa que la empresa paga sus impuestos y tiene a sus empleados en blanco... en América Latina no cualquiera hace eso” (como se cita en Utrera, 2013, p.37). Estas son obligaciones legales, requerimientos mínimos que una organización debe cumplir. La RSC va más allá del cumplimiento de una ley. Las organizaciones deben ocuparse de todos los impactos que se generan a través de su cadena de valor, es decir de los problemas del contexto externo e interno que afectan su competitividad. Ninguna organización podrá tener éxito en el tiempo si la sociedad en la cual opera es pobre y desigual. Es como tener una mansión en una villa de emergencia.

“Si la empresa obtiene beneficios con esa acción, no es RSC” (como se cita en Utrera, 2013, p.45). Si nos quedamos con este mito, la RSC no solo no ganará la batalla de las ideas, sino que tendrá tan bajo impacto que desaparecerá. El profesor de Harvard Porter (2011) habla de “valor compartido”. Políticas y prácticas operacionales que mejoran la competitividad de una organización al mismo tiempo que mejorar las condiciones económicas y sociales en las

comunidades donde opera. Esto significa que obtengan beneficios tanto la organización como la sociedad de la cual es parte y no una a costa de la otra. Se trata de generar no solo valor económico sino también social y ambiental. Una organización necesita una comunidad exitosa, para crear demanda por sus productos o servicios y para que apoyen continuamente sus negocios. Una comunidad necesita organizaciones exitosas que ofrezcan empleos y oportunidades de creación de riqueza para sus ciudadanos (Porter, 2011).

“La RSC es un tema de empresas grandes” (como se cita en Utrera, 2013, p.47). En este mito solo se alienta a las grandes organizaciones a contribuir con el desarrollo sustentable. La RSC es una forma de gestión que va más allá del tamaño de la organización. La RSC busca a través de sus vinculaciones estratégicas con sus grupos de interés la creación de triple valor (económico, social y ambiental). No importa que sea una gran organización o una pyme. Roddick, la fundadora de The Body Shop, una empresa de cosméticos dedicada a producir y distribuir productos de belleza alguna vez dijo lo siguiente: “Si crees que eres demasiado pequeño para generar un impacto, prueba irte a dormir con un mosquito en la habitación” (como es citado en Utrera, 2013, p.48).

“La RSC es una estrategia de marketing de las empresas” (como se cita en Utrera, 2013, p.105). Muchos denuncian a la RSC como una mera estrategia de marketing cuando descubren a varias organizaciones que pretenden hacer responsabilidad social corporativa concentrando sus esfuerzos solo en proyectos y propuestas para la comunidad, solo focalizándose en obtener una buena imagen de la organización, dejando de lado las necesidades de sus trabajadores o tratando a sus empleados con la misma explotación de los siglos pasados. Claramente lo mencionado no

es RSC, en cambio sí es una estrategia de gestión organizacional que contribuye a mejorar la reputación de la misma empezando por casa y si eso deviene en mejores ingresos para la compañía, será mucho mejor. Es legítimo que una organización pueda beneficiarse si desarrolla un accionar responsable. La preocupación por el cuidado de sus trabajadores, por temas sociales y medioambientales es una oportunidad para lograr una conexión con sus clientes de manera más profunda resultando en mejoras competitivas. La RSC es un modelo de gestión que busca generar valor compartido, que gane la organización y que gane la comunidad (Utrera, 2013).

2.1.5. Barreras de la RSC.

Por más que la RSC se encuentre ganando la batalla de las ideas, superando incluso a los mitos mencionados recientemente, al momento de llevar esas ideas a la práctica aparecen enormes resistencias que impiden el efecto transformador en que se basa la RSC. En varias ocasiones no pasa por negar la idea de la RSC, sino por modificarla en la acción haciendo como si se estuviera desarrollando correctamente o cambiándola por parecidos.

El informe de sostenibilidad de 2013 del Pacto Global de la ONU muestra que con avances hay una brecha entre lo que se dice y lo que se hace. Solo el 14 % de las organizaciones está brindando entrenamiento en RSC a los miembros de la comisión directiva. Tan solo el 35% está capacitando a los gerentes en cómo integrar sostenibilidad y desarrollo sustentable a sus operaciones. Nada más que el 8% de las organizaciones tienen paquetes de remuneraciones y beneficios para los ejecutivos que vinculan su desempeño con la sostenibilidad. Solo el 21% de

los directivos tiene en cuenta criterios de sustentabilidad en las evaluaciones de desempeño de sus trabajadores. (Kliksberg, Febrero 2014).

Una investigación del MIT Sloan Management Review realizada en el año 2014 entrevistó a 5300 ejecutivos de 18 países. El 70% de los encuestados afirma que los temas sociales y ambientales son importantes o muy importantes para las organizaciones donde trabajan, pero solo la mitad lo está abordando de manera integral. El estudio considera que hay una desconexión entre el pensamiento y la acción en RSC. La debilidad mayor aparece en el compromiso real con la sostenibilidad social (Kliksberg, Febrero 2014).

El estudio de Edelman Trust Barometer realizado en el año 2015 determinó un descenso en la confianza de las organizaciones respecto al informe anterior. Mundialmente pasó de 59 % a 57 %. Argentina no fue la excepción, la confianza en las organizaciones de nuestro país descendió del 58% al 46%. El 53 % de los entrevistados cree que el motivo del declive en la confianza organizacional se debe principalmente a que las instituciones no logran contribuir a un bien mayor, piensan que las organizaciones no llevan a la práctica todo su potencial para mejorar la sociedad (Edelman Trust Barometer, 2015).

El estudio “Salarios Dignos” de la Campaña Ropa Limpia elaborado en el año 2014 analizó las prácticas de las 80 marcas más importantes de Europa, respecto a garantizar que los trabajadores de su cadena de valor reciban un salario digno. La Coordinadora del estudio McMullen concluye: “El informe revela que pese a que cada vez más marcas son conscientes del

salario digno, es decepcionante comprobar que la mayor parte no han llegado más allá” (como es citado en Kliksberg, Junio 2014, p.9).

Mediante la encuesta ASQ, se entrevistó a principios de 2015 a 1500 profesionales de producción de los cuales solo el 40% respondió que la organización había integrado plenamente la RSC. El 47% declaró que se trataba en niveles limitados o directamente no era considerada una prioridad en la agenda para la organización. Corporate Knight descubrió que de las 4069 empresas que cotizan en la bolsa de valores solo 129 publican un balance social. (Kliksberg, 2015).

Estas investigaciones reflejan que el número de organizaciones que practican RSC crece pero lentamente. Demuestra que todavía es posible hacer negocios sin enseñar al mundo lo muy responsable que uno es. Que la RSC haya ganado la batalla de las ideas, se encuentre en continuo crecimiento y sea algo necesario para todos, no garantiza que con el correr del tiempo, si no se observan resultados concretos en la mejora de las organizaciones y la comunidad pase a ser una moda más del mundo organizacional. Es necesario dar un paso al frente y sortear estas barreras que afectan la puesta en práctica efectiva de la RSC.

2.1.6. Derribando las barreras de la RSC.

Para derribar las barreras que impiden la correcta aplicación de la RSC en primer lugar se debe superar el debate sobre si la RSC debe ser obligatoria o voluntaria. Es como preguntar si la honestidad tiene que ser obligada por ley o si debe ser un asunto ético personal. Mientras este

atada casi exclusivamente a las buenas intenciones de los directivos de la organización, la RSC no podrá escaparse del voluntarismo muy relacionado a la filantropía, que por muy buenas intenciones que proponga, no será sostenible en el tiempo, será discutible en sus impactos y tendrá siempre distintas interpretaciones respecto a las reales intenciones que la animan (Vallaey, 2014).

La RSC solo tendrá solidez cuando logre penetrar la cultura de los actores involucrados. Cuando la mayoría de los consumidores sean conscientes, informados y exigentes. Cuando la mayoría de los trabajadores estén formados en el tema y se comporten como líderes controladores de las iniciativas de RSC. Solo de esta manera la RSC dejará de ser un bien preciado, una excepción, y pasará a considerarse como “lo normal”, “lo que la gente hace”, es decir lo que se practica en el común de las organizaciones (Vallaey, 2014).

Es por esto que el factor educativo e informativo juega un rol fundamental. Resulta necesario introducir el tema en las universidades ya que los estudiantes serán los futuros consumidores y los futuros trabajadores responsables de las organizaciones. Las universidades, que ocupan un rol histórico en la sociedad y son el principal centro de investigación científico tecnológico deberían formar gerentes públicos y privados que las comunidades necesiten. Formar profesionales que se preocupen por un mundo que sea más justo y sustentable para todos los habitantes del planeta en vez de formar profesionales “exitosos” que se preocupan por maximizar sus ganancias en un mundo insostenible. Ninguno puede ser exitoso en un planeta que se hunde (Vallaey, 2014).

En segundo lugar, para que la RSC resulte victoriosa necesita generar grandes cambios. No alcanzan los pequeños gestos para los grupos de interés. Eso no es suficiente para cambiar la realidad. Para hacer que la RSC se vuelva transformadora debemos entender que todos y por supuesto las organizaciones somos responsables por nuestros impactos, no solo somos responsables por nuestros actos. Tanto las organizaciones como los gobiernos deben hacerse cargo de sus impactos ya que si nadie se siente responsable por lo que pasa, será difícil el progreso. Los impactos son efectos sistémicos, no son consecuencias de los actos. Nadie quiere que la población se muera de hambre, sufra una inundación o que el planeta sea inhabitable para los animales, nadie lo hace adrede pero son los impactos de nuestros pequeños actos colaterales los que llevan a ese desastre. Los impactos son responsabilidad de una multitud, no de algunos. Ninguno puede manejar sus impactos por sí solo (Vallaey, 2014).

Quien quiera ser socialmente responsable tiene que asociarse para operar cambios sistémicos. Por eso es una responsabilidad social, de la sociedad, entre los actores sociales y no individuales. Además de asociarse con los grupos de interés es necesario asociarse con otras organizaciones que tengan los mismos impactos en el campo social. Si solamente cuidamos de no cometer actos dañinos desde nuestro lugar, cada uno por su lado, solo cuidando su pequeña responsabilidad social organizacional no estaremos haciendo nada. Las buenas acciones no tienen efectos sistémicos (Vallaey, 2014).

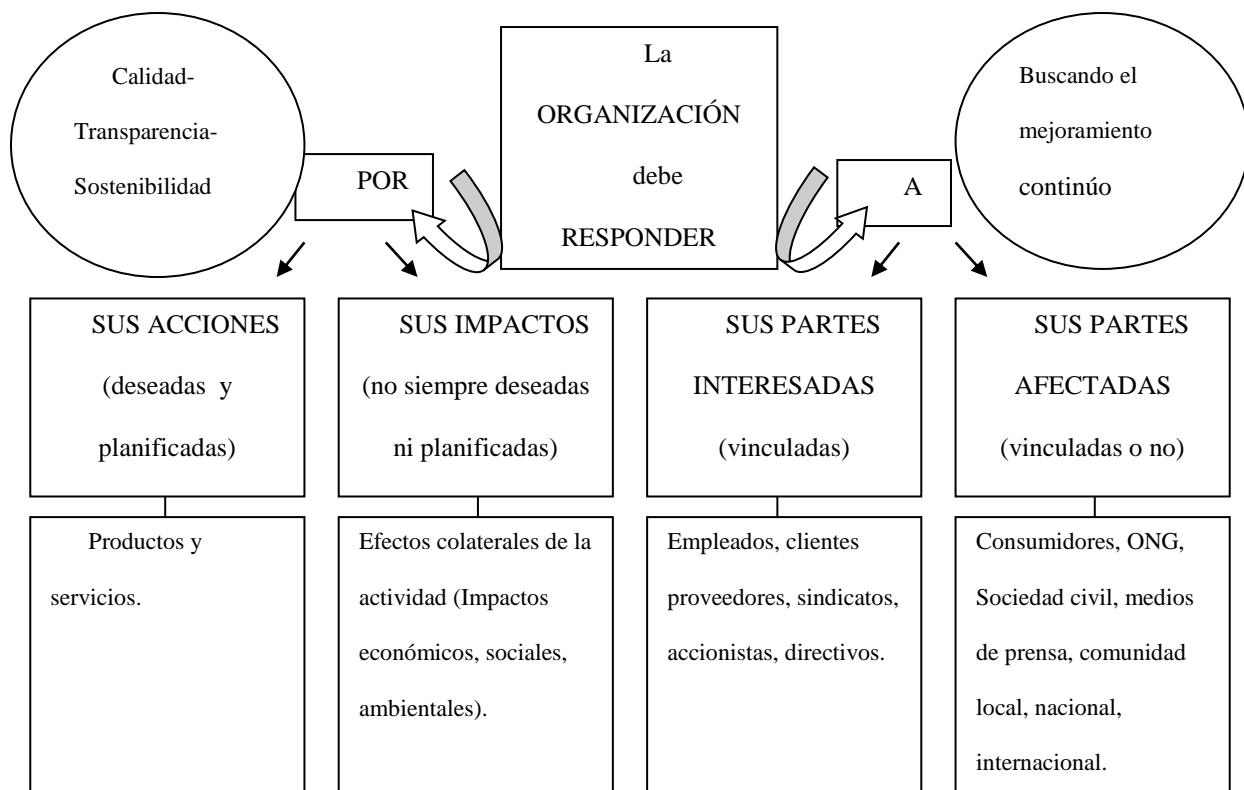


Figura 9. Vallaey, F. (2005). Organización y sus impactos. Diagrama. Adaptado de La Responsabilidad de las Organizaciones (p.8)

En tercer lugar, para que la RSC esté garantizada y no sea una moda más del mundo de las organizaciones, debe ser articulada con políticas públicas. También resulta necesario que existan indicadores estandarizados y auditorías más exigentes. Para eso los Estados deberán fijar reglas más exigentes para las organizaciones donde los criterios y procedimientos se interconecten hasta volverse indispensable para hacer negocios. Un claro ejemplo de lo comentado es lo que sucede en los países nórdicos. En Suecia y Noruega se presentan balances sociales anualmente (Utrera, 2013).

Un balance social es un reporte de sustentabilidad, una herramienta de comunicación, generalmente anual, que, si está confeccionado con criterios técnicos y estéticos, lleva bastante tiempo de trabajo y rigurosidad analítica. A través de estas publicaciones, la organización

transparenta ante todos sus grupos de interés (primarios y secundarios) su desempeño económico, social y ambiental. La única manera de probar que la realidad es transformable es midiendo el impacto de las intervenciones sociales (Utrera, 2013).

En cuarto y último lugar, luego de haber realizado el balance social, se deben asociar nuevamente todas las partes afectadas (grupos de interés) y todas las organizaciones que tienen los mismos impactos para definir normas y estándares de gran difusión, que acordados entre todos, permitan comparar una situación con otra, a través de instrumentos de análisis similares, logrando definir expectativas de comportamiento organizacional. Estos estándares permitirán finalmente el reconocimiento y la difusión universal de los deberes de las organizaciones hacia la sociedad. De esta manera, los consumidores y ciudadanos responsables, encargados de realizar la vigilancia ciudadana, estarán en condiciones de informar y educar respecto a la RSC y su efectivo cumplimiento (Utrera, 2013).

2.1.7. Beneficios de la RSC.

La responsabilidad social corporativa trae consigo múltiples beneficios. Hacia fuera de la organización Kliksberg (2013) destaca el aporte al desarrollo sustentable de la comunidad donde opera la organización. Es una manera que tiene la organización de contribuir al bienestar de su comunidad. Crear valor social desde la organización, un valor compartido para que la organización gane al mismo tiempo que la sociedad. Hay varios ejemplos de lo mencionado como la organización Waterhealth que se encarga de purificar el agua en África a costos mínimos, el laboratorio Gilead que reduce el precio en drogas para enfermedades mortales en

países de bajos recursos, Tom Shoes la fábrica de calzados donde comprando un par de zapatos se exige a los clientes comprar un segundo par para alcanzarlo luego a un niño descalzo evitando así múltiples enfermedades o el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA), donde se apoya nuestra investigación, quien a través de su programa de RSC llamado Pro Huerta entrega semillas y capacita a familias de bajos recursos económicos para que produzcan y desarrollen huertas familiares generando seguridad y soberanía alimentaria en sus integrantes.

Por otra parte una organización con una estrategia de RSC proactiva, se verá beneficiada al situarse en una posición de ventaja competitiva en el mercado, ya que por exigencia legal, de los consumidores o de otro grupo de interés, a corto o mediano plazo todas deberán ir incorporando medidas de gestión responsable. Un comportamiento socialmente responsable junto con un buen sistema de comunicación, genera un aumento en la reputación corporativa. Una buena imagen se hace satisfaciendo, o incluso superando las expectativas de nuestros grupos de interés. Es por esto que la organización además de gestionar un comportamiento socialmente responsable, debe interiorizarlo a toda la organización y comunicarlo (Utrera, 2013).

Al aumentar la reputación de la organización, crece su competitividad y por ende sus negocios ya que la sociedad valora el compromiso social en los temas comunes que afectan a sus habitantes. De esta manera se incrementa el número y se fortalece la fidelidad de los clientes para con la organización optando por adquirir sus productos o servicios dejando de lado a aquellas organizaciones que no llevan la RSC en su ADN organizacional (Utrera, 2013).

El Comité de Promoción de la Filantropía Corporativa CECP (2015) establece que a las organizaciones hay que evaluarlas no solamente por sus ganancias sino también por su contribución a los problemas sociales. Comprobaron que en las organizaciones que aumentaron sus contribuciones hacia la responsabilidad social en más de un 10% desde el 2010 las ganancias de dichas organizaciones subieron 11%. En cambio en las que no la hicieron, bajaron un 3%. En la misma línea, una encuesta Nielsen sobre los compradores online, concluyó que están dispuestos a pagar más por productos de organizaciones comprometidas con impactos sociales y ambientales positivos (Kliksberg, 2015).

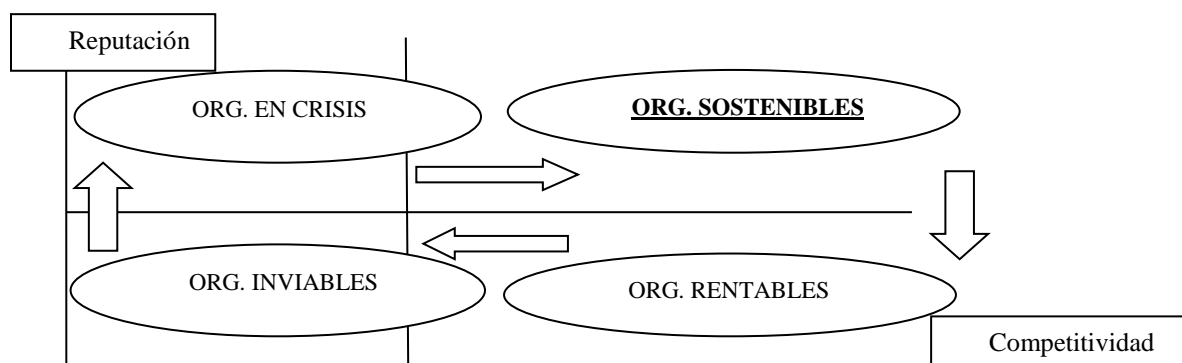


Figura 10. Dominguez Martin, R (2011). Relación reputación corporativa- competitividad. Diagrama. Adaptado de Responsabilidad Social Corporativa (p.34).

Cabe señalar que la RSC no solo trae beneficios hacia fuera de la organización, sino también y quizás aquí radica el ámbito más desconocido, hacia dentro de la misma. La RSC genera mayor satisfacción a sus trabajadores quienes se sienten identificados con el compromiso social de su organización con la sociedad. Esto provoca orgullo de trabajar en ella, mayor compromiso, motivación y por ende un aumento de productividad que traerá consigo mayores ventajas competitivas a la organización. Los trabajadores que pueden participar de un programa de RSC acceden a una experiencia única donde ven como sus conocimientos profesionales y la capacidad

de la organización para la cual trabajan tiene el potencial de mejorar la vida de otras personas con menos recursos o posibilidades. Así, el sentido de pertenencia y la lealtad van en caminos ascendentes. Los trabajadores se sienten felices de pertenecer a una organización que se preocupa y ocupa de los problemas de su comunidad (Kliksberg, 2013).

Utrera (2013) subraya a la RSC como generadora de valor y confianza en sus trabajadores, todo esto sumado a la mejora de la reputación corporativa contribuye a aumentar la legitimidad de sus clientes y por ende su confianza, elevando las ventas y su rentabilidad. Igualmente destaca que participar de una programa de RSC ayuda al desarrollo de nuevas competencias, mejora la creatividad e innovación, interacción y trabajo en equipo. Además permite una conexión con realidades distantes aumentando el grado de autoestima. La RSC centrada en valores para generar valor.

En el mismo sentido una organización con alta RSC permite en sus trabajadores el soñado balance trabajo-vida personal en el cual el trabajador puede acomodar sus tiempos para dar respuesta eficaz tanto a su familia como a su trabajo. Una organización con alta RSC atrae a los talentos de todas partes del mundo. Un ejemplo de esto es la ONG Teach for América quien recibe anualmente más de cuarenta mil solicitudes de talentos de Harvard, Princeton para enseñar por 2 años a los niños que tienen menos posibilidades (Utrera, 2013).

Las mencionadas ilustraciones nos demuestran que se están acabando las excusas para no hacer responsabilidad social corporativa a fondo. La RSC beneficia a las organizaciones y a la

sociedad en las que se desenvuelven. Permite la estrategia de ganar-ganar, gana la organización, gana la comunidad, ganan sus trabajadores, gana el desarrollo sustentable (Kliksberg, 2013).

Teniendo en cuenta nuestro caso de estudio, a partir del próximo párrafo, comenzaremos a desarrollar el programa de responsabilidad social corporativa llevado a cabo en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) del cual se fundamenta nuestra investigación.

2.2. Pro Huerta - INTA

El INTA es un Organismo estatal argentino creado en 1956 que desarrolla acciones de investigación e innovación tecnológica en las regiones y territorios de la Argentina buscando mejorar la competitividad y el desarrollo rural sustentable del país. Dicho Instituto se creó por una necesidad del Estado de apoyar la actividad agropecuaria de Argentina mediante la utilización de las nuevas tecnologías. El INTA tiene presencia en todo el territorio argentino a través de centros regionales, institutos, estaciones experimentales agropecuarias y agencias de extensión rural (INTA, 2015).

Teniendo en cuenta los aportes de Kliksberg (2013), una organización que se considere con alta RSC debe llevar a la práctica entre varias cosas la de enfocarse en los grandes temas que afectan a la sociedad. En este sentido y más allá de sus actividades principales, el INTA desarrolla un programa de RSC dando respuesta a la creciente demanda de los ciudadanos que exigen Instituciones presentes en los problemas centrales que son de interés colectivo. Este programa sobre el cual realizamos nuestra investigación se llama Pro Huerta.

El INTA a través del Pro Huerta (2015) ayuda a recuperar la seguridad y la soberanía alimentaria de la población en situación de pobreza que enfrenta problemas de acceso a una alimentación saludable, promoviendo una dieta más diversificada y equilibrada mediante la autoproducción de alimentos frescos por parte de sus destinatarios. El objetivo general del programa es desarrollar sistemas locales de producción para el autoabastecimiento y comercialización de los alimentos agroecológicos que quedan como excedentes.

El Pro Huerta está formado por una Coordinación nacional y 25 Coordinaciones provinciales distribuidas a lo largo y a lo ancho del país. Esas Coordinaciones provinciales a su vez están formadas por equipos técnicos que tienen promotores voluntarios (más de 20 mil) que distribuyen el conocimiento en las comunidades (Piñero, 2015).

El destacado programa, que ya lleva 25 años ininterrumpidos y tiene una presencia territorial en Argentina del 88% cuenta con más de 800 mil huertas distribuidas en familiares, comunitarias y escolares (7500) y con 140 mil granjas, constituyendo un aporte alimentario y nutricional para más de 3,5 millones de personas (Pro Huerta, 2015).

El mencionado programa de RSC fue creado e implementado por el INTA y el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación en el año 1990. En esos años la Argentina atravesaba una crisis muy fuerte en lo social y en lo económico con la hiperinflación que generaba problemas de abastecimiento (sobre todo) en las poblaciones vulnerables por lo que el objetivo de la creación de dicho programa de RSC fue la de promover mediante el aprendizaje continuo y la entrega de

insumos, la autoproducción de alimentos frescos y saludables para la población urbana y rural en situación de pobreza del país (Piñero, 2015).

Por otra parte el modelo neoliberal de ajuste y privatización llevado adelante en la década del 90 siguió generando altos índices de pobreza, desocupación y éxodo rural por lo que el Pro Huerta fue tomando cada vez más protagonismo y se convirtió en un factor clave para suavizar tales problemáticas sociales.

Entre las propuestas más significativas del Pro Huerta se destacan las siguientes:

- ✓ Fortalecer el proceso organizacional y el desarrollo socio productivo de los pequeños agricultores familiares (Pro Huerta, 2015).
- ✓ Mejorar la seguridad y soberanía alimentaria de la población urbana y rural mediante la autoproducción de alimentos frescos y saludables (Pro Huerta, 2015).
- ✓ Ampliar la cobertura del programa fomentando la participación y la asociación comunitaria entre los distintos miembros de la sociedad (Pro Huerta, 2015).
- ✓ Generar y fortalecer sistemas locales de producción y comercialización de los productos surgidos de la huerta familiar que hayan quedado como excedentes, insertándolos en el circuito de la economía social (Pro Huerta, 2015).

Para cumplir con las propuestas señaladas el Pro Huerta a través de sus investigadores, técnicos y personal de apoyo trabaja en la capacitación y asistencia técnica de familias, entidades

y organizaciones de la comunidad, brindando insumos tales como semillas, frutales, animales de granja y herramientas de trabajo para la creación de las huertas (Pro Huerta, 2015).

Cabe señalar que el Pro Huerta también llega a la escuela, incorporando la huerta como un instrumento pedagógico que rescata valores como la solidaridad, el respeto, el trabajo en equipo, el cuidado del medio ambiente y de la vida a través de las buenas prácticas agrícolas (Pro Huerta, 2015).

Igualmente capacita a promotores voluntarios (más de 20 mil) de la comunidad para que extiendan y transmitan el conocimiento adquirido al resto de la población que necesite desarrollar su huerta familiar o comunitaria. Asimismo estos promotores, que se convierten en protagonistas del cambio y que adquieren la capacidad para resolver problemas que afecten a sus comunidades, favorecen junto con los trabajadores del INTA que participan del Pro Huerta la integración social ya que se produce la unión entre el saber popular y la asistencia técnica desembocando en formas participativas y solidarias de producción de alimentos saludables, generando un arraigo territorial de las personas con su comunidad y por sobre todas las cosas la tan anhelada seguridad alimentaria de las poblaciones vulnerables (Pro Huerta, 2015).

Nombraremos a continuación los aspectos centrales del programa de RSC Pro Huerta:

1) Mejora la seguridad y soberanía alimentaria de la población en situación de pobreza:

de acuerdo a la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (1996) “La seguridad alimentaria se da cuando todas las personas tienen acceso físico, social

y económico permanente a alimentos seguros, nutritivos y en cantidad suficiente para satisfacer sus requerimientos nutricionales y preferencias alimentarias, y así poder llevar una vida activa y saludable” (p.1). En cambio la soberanía alimentaria, de acuerdo a la definición del Foro Mundial sobre Soberanía Alimentaria (2001) corresponde al “derecho de los pueblos a definir sus propias políticas y estrategias sustentables de producción, distribución y consumo de alimentos que garanticen el derecho a la alimentación para toda la población...” (p.6). El Pro Huerta instala la autoproducción de alimentos frescos y saludables provocando una mejora en la alimentación y por ende en la salud de cada miembro de la familia beneficiada. A su vez permite reducir el gasto económico que genera la compra de productos en los mercados que ahora pueden reemplazarse por aquellos que fueron producidos en las huertas o granjas familiares, escolares y comunitarias. El programa pretende superar la idea de seguridad alimentaria para desembarcar en la tan soñada soberanía alimentaria (Pro Huerta, 2015).

2) Fortalece el capital social: Putman (1993) define al capital social como “los aspectos de la organización social tales como confianza, normas y redes que pueden mejorar la eficiencia de una sociedad al facilitar la acción coordinada” (como se cita en Rossi, 2014, p.34). A partir de la vinculación del trabajador del INTA con el promotor voluntario, se conforman lazos intracomunitarios con los beneficiarios del programa y entre estos mismos, generando un clima social positivo para el desarrollo de la comunidad. Se logra una inserción en los barrios y una ampliación de los vínculos sociales entre los vecinos, la familia y los amigos. Con el trabajo en equipo, la confianza y la solidaridad como valores centrales se generan redes de trabajo comunitarias mediante el intercambio de productos extraídos de las huertas y granjas.

También se comercializan los excedentes en mercados agroecológicos. En el mismo sentido se produce la integración entre técnicos del INTA, promotores voluntarios y familias o escuelas beneficiadas donde se une el saber del pueblo con el saber técnico científico construyendo entre ambos, una comunidad activa en la lucha para que la igualdad de oportunidades siga creciendo y las desigualdades descendiendo (Pro Huerta, 2015).

3) Tiene beneficiarios externos e internos: como se mencionó en los párrafos precedentes, las familias en situación de pobreza, las escuelas y la comunidad donde se inserta el Pro Huerta son algunos de los beneficiarios externos. Sin embargo y aquí es donde apuntamos en la presente investigación, el programa de RSC también tiene beneficiarios internos que son en este caso los trabajadores del INTA que participan del Pro Huerta. Los mencionados empleados pueden a través de este programa de RSC poner en práctica sus conocimientos y habilidades para mejorar la vida de otras personas con menos oportunidades. Esta posibilidad que tiene cada empleado participante del Pro Huerta de que sus competencias y valores se pongan en práctica en un programa tan importante genera un compromiso y sentido de pertenencia total con su organización y por ende con los objetivos organizacionales (Pro Huerta, 2015).

4) Concientización social y ambiental: Las personas involucradas y afectadas por el Pro Huerta se comprometen con el desarrollo de su comunidad y con el cuidado del medio ambiente: El Pro Huerta facilita el acceso a la tierra, al agua y a las semillas. Las huertas y granjas permiten regenerar los suelos y crea una conciencia ecológica donde los ciudadanos

involucrados directa o indirectamente con el programa se comprometen con el desarrollo sustentable de su comunidad y con el cuidado del medio ambiente (Pro Huerta, 2015).



Figura 11. Ministerio de Desarrollo Social (2015). Pro Huerta. Ilustración. Recuperado de: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/prohuerta/149>

Para finalizar hay que destacar que el Pro Huerta no se quedó solo en Argentina desarrollando su reconocido programa sino que se ha extendido más allá de sus fronteras nacionales. Desde hace 10 años el Pro Huerta se encuentra presente en Haití. El programa de RSC envía técnicos argentinos expertos en el desarrollo de huertas, en educación alimentaria, producción de semillas, acceso al agua, fabricación de herramientas de trabajo y cría de animales de corral. En la actualidad, el programa ya produjo más de 6 toneladas de semillas de diversas especies y llega a más de 22 mil familias haitianas, algo así como unas 140 mil personas. La red de promotores en Haití es superior a las 1500 personas que junto con 600 organizaciones locales se encuentran motivados y comprometidos con el desarrollo de su país (Info Campo, 2015).

El éxito del programa de RSC en Haití lo demuestra una encuesta del Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria (CNSA) donde informa que el 93% de las familias involucradas en el Pro

Huerta mejoraron su situación alimentaria. Además el informe indica que el 86% de las familias beneficiadas cuenta con mayor variedad y cantidad de alimentos, por lo que descendió el nivel de compra en los mercados favoreciendo su autonomía. El 67% de los haitianos señalaron que su salud mejoró, como así también sus vínculos comunitarios y familiares (Info Campo ,2015).

Para finalizar con los aspectos centrales del programa Pro Huerta, en su libro *Ética para Empresarios*, Kliksberg (2013) comenta que las organizaciones que pretendan ser consideradas con alta RSC deben llevar a cabo entre varias prácticas la de preocuparse y ocuparse de las necesidades de sus empleados y su desarrollo profesional, es decir “empezar por casa”. Con esto se intenta explicar que las organizaciones, además de contribuir a mejorar el bienestar de la sociedad, hacia fuera de la organización, también tienen la responsabilidad de generar beneficios hacia dentro de la misma, a su público interno, sus trabajadores. No se puede puertas afuera mostrar una imagen de compromiso con los grandes temas que afectan a la comunidad y puertas adentro violar sus derechos laborales, discriminarlos y no brindar una respuesta efectiva a las necesidades de cada trabajador.

En los numerados aspectos centrales del Pro Huerta, se indicó que los trabajadores encargados de brindar el programa de RSC obtienen como contrapartida beneficios o respuestas efectivas a sus necesidades laborales que tal vez no encontrarían si tuvieran que desempeñar otra función o actividad dentro del Instituto. Con esto pretendemos reflejar los beneficios de la RSC a su público interno, además de los previamente desarrollados beneficios externos (seguridad y soberanía alimentaria en población vulnerable) que genera un programa de este calibre como el Pro Huerta. Uno de los beneficios puertas adentro podría ser que los empleados participantes del

nombrado programa de RSC manifiesten una motivación hacia el trabajo predominante distinta a la del resto del personal de la Institución que no se encuentra comprendido o no es participe directo de su desarrollo. El programa de RSC puede brindarles a los empleados involucrados una solución a sus particulares necesidades motivacionales.

En este sentido, comenzaremos a relacionar los aspectos centrales del Pro Huerta con la motivación y particularmente con el nivel motivacional hacia el trabajo que tienen, sobre todo, los trabajadores que se encuentran comprendidos en un programa de RSC.

Invitamos al lector a introducirnos en el mundo de la motivación.

2.3. La motivación

Motivar es dar motivo a una persona o grupo para que trate de alcanzar algún objetivo (Maristany, 2007).

El motivo es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera. Ese impulso a actuar puede ser a causa de un estímulo externo, que viene del ambiente o interno, generado internamente en los procesos mentales de la persona (Chiavenato, 2000).

La motivación hacia el trabajo puede definirse como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo para alcanzar una meta u objetivo determinado (Boada, 2001).

El ciclo motivacional comienza cuando surge una necesidad, fuerza dinámica y persistente que origina la acción. Cada vez que aparece una necesidad, esta rompe con el estado de equilibrio del organismo, es este momento se produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo que lleva a la persona a desarrollar una acción que le permita descargar esa tensión y así liberarse de esa insatisfacción. Si la acción es eficaz, la persona satisfará la necesidad y por lo tanto descargará la tensión provocada por aquella (Chiavenato, 2000).

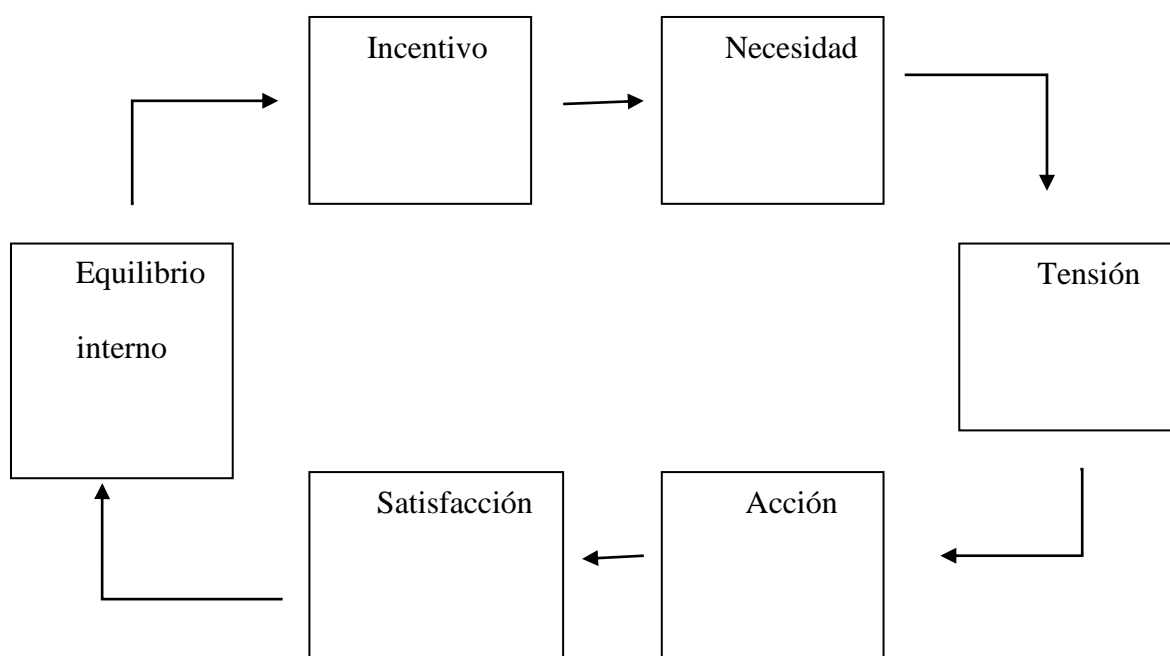


Figura 12. Chiavenato, I. (2000).Ciclo motivacional. Diagrama. Recuperado de Administración de Recursos Humanos (p.70)

Algunas veces la necesidad no puede satisfacerse en el ciclo motivacional, y puede generar frustración. Al no hallar una salida normal, la tensión representada en el organismo busca una salida ya sea mediante lo psicológico (agresividad, descontento, apatía, indiferencia, etc.) o lo fisiológico (nervios, insomnio, malestar digestivo, etc.). En otras ocasiones, aunque la necesidad

no se satisfaga, tampoco existe frustración porque puede transferirse hacia otra necesidad. Por ejemplo un trabajador que no llega a conseguir un ascenso en la organización pero consigue un aumento de su remuneración (Chiavenato, 2000).

2.3.1. Teorías de la motivación humana.

Se ha estudiado considerablemente a lo largo de los años los motivos por los cuales las personas trabajan en las organizaciones, aceptan sus reglas y cumplen con lo que se le es requerido. Teniendo en cuenta que existe una relación directa entre la motivación de los trabajadores y los resultados económicos de las organizaciones, numerosos investigadores han estudiado las causas que llevan a las personas a actuar y comportarse de una determinada manera buscando en un futuro intentar mejorar la relación práctica entre el individuo y el organismo.

Podemos destacar los numerosos aportes en cuatro modelos principales: mecanicista, psicosocial, antropológico y basado en las expectativas.

2.3.1.1. Modelo Mecanicista.

El modelo mecanicista contempla a la motivación como qué y cuanto hay que brindarle a una persona para que haga o cumpla con lo que la organización le solicita. Cuáles son los incentivos que van a lograr la respuesta concreta de la persona para con su lugar de trabajo. En este modelo se considera al dinero como el motivador universal. Solo la plata podía motivar a las personas a ir más allá. Taylor es el gran protagonista de este modelo quien con su estudio de tiempos y

movimientos hace que el ser humano se convierta en parte de una maquina buscando la máxima eficiencia y prosperidad para los empresarios (Gómez Fernández, 1999).

En este modelo se considera a la persona mala y vaga por naturaleza y que debe esforzarse permanentemente para conseguir resultados. Como no es seguro que todos se esfuercen, es necesario controlarlos, supervisarlos y aplicar castigos e incentivos económicos para lograr que las personas trabajen. El obrero deja de tener control sobre los tiempos de producción. Lo que interesa es encontrar una persona que acepte las condiciones que impone el puesto de trabajo ya que es así como se espera obtener beneficios económicos. El modelo mecanicista duró todo el siglo XIX y casi todo el siglo XX (Gómez Fernández, 1999).

En el modelo mecanicista se presenta la motivación extrínseca (incentivos que provienen del entorno del individuo). Este tipo de motivación, donde el directivo ofrece una serie de incentivos económicos, de premios y castigos, a cambio de obtener la colaboración del trabajador con la tarea encomendada quedó incompleta ya que los seres humanos necesitan mucho más, requieren también valores de autoestima, sentirse reconocidos por el trabajo bien hecho, valorados por sus colegas y demás cuestiones que se verán en el modelo que nació tiempo después (Gómez Fernández, 1999).

2.3.1.2. Modelo Psicosocial.

El modelo mecanicista fue superado en la década de 1940 por el modelo psicosocial gracias a las investigaciones de Mayo y Roethlisberfger en la planta de Hawthorne de la Western Electric

Company. En estos trabajos los mencionados autores llegaron a la conclusión que la productividad, la satisfacción y la motivación de los empleados estaban estrechamente relacionados entre sí. El estudio demostró que las personas trabajan mejor cuando se les presta atención y pueden dar sus opiniones para mejorar el proceso productivo (Maristany, 2007).

En este modelo el dinero no era el único motor motivacional. El tipo de motivación que más se fomenta es la motivación intrínseca, que es un tipo de motivación interna por la que el trabajador valora su profesionalidad con la que ejecuta su tarea (Gómez Fernández, 1999).

Es así que comenzaron a aparecer distintas investigaciones que buscaban profundizar sobre los motivos que llevaban al hombre a trabajar y cuáles eran las necesidades que el ser humano buscaba satisfacer a través de su trabajo. Una de las contribuciones más destacadas fue sin duda la de Maslow quien en su obra *Motivación y Personalidad* de 1954 establece una teoría basada en dos pilares principales: una jerarquía de necesidades humanas y un dinamismo por el cual surgen motivaciones para satisfacer necesidades de orden superior a las que ya fueron satisfechas. La motivación para satisfacer una necesidad de orden superior solo aparece cuando las de orden inferior ya fueron cumplidas (Chiavenato, 2000).

Maslow concibe esa jerarquía por el hecho de que el hombre es un ser humano cuyas necesidades crecen durante su vida. En la medida que el individuo logra controlar y satisfacer sus necesidades de orden inferior, aparecen lenta y gradualmente necesidades más elevadas, las de orden superior (Chiavenato, 2000).

De acuerdo a Maslow las necesidades humanas tienen la siguiente jerarquía:

1) Necesidades Fisiológicas: conforman el nivel más bajo de las necesidades humanas. Son las necesidades básicas del ser humano como la alimentación, el descanso, el abrigo o el deseo sexual. Son necesidades que exigen satisfacción cíclica y reiterada para garantizar la supervivencia de la persona (Chiavenato, 2000).

2) Necesidades de seguridad: física y emocional (protección contra el peligro o las privaciones), que se complementan con las anteriores. Es la búsqueda de un mundo ordenado y previsible (Chiavenato, 2000).

3) Necesidades sociales: son las necesidades de asociarse, de participar, de establecer lazos sociales, de recibir la aceptación de amigos, familiares, compañeros de trabajo, etc. Surgen cuando las necesidades primarias (fisiológicas y de seguridad) están satisfechas. La frustración de estas necesidades desemboca casi siempre en el aislamiento social y la soledad (Chiavenato, 2000).

4) Necesidades de autoestima: que se relacionan con la apreciación personal, es decir como se ve y se evalúa la persona, su confianza, su seguridad, la necesidad de aprobación y reconocimiento social. Cuando estas necesidades se satisfacen, producen confianza en uno mismo, fuerza, prestigio, poder, capacidad, etc. Si sucede lo contrario, pueden provocar sentimientos de inferioridad, debilidad y dependencia llevando a la persona al desánimo (Chiavenato, 2000).

5) Necesidades de autorrealización: son las necesidades que llevan a la persona a la realización personal, al desarrollo del potencial de cada uno, a la utilización plena de los talentos individuales, etc. Son las necesidades más elevadas. Estas necesidades se relacionan con la autonomía, la independencia y el autocontrol. A diferencia de las necesidades anteriores, que pueden satisfacerse mediante recompensas externas (alimento, trabajo, amistades, elogios), las necesidades de autorrealización solo se satisfacen con recompensas internas que cada persona se brinda a sí misma (sentimiento de realización) y que no son observables ni controlables por los demás. Las necesidades de autorrealización pueden ser insaciables ya que a medida que la persona obtiene recompensas, más importantes se vuelven y más necesidades necesitan ser satisfechas (Chiavenato, 2000).

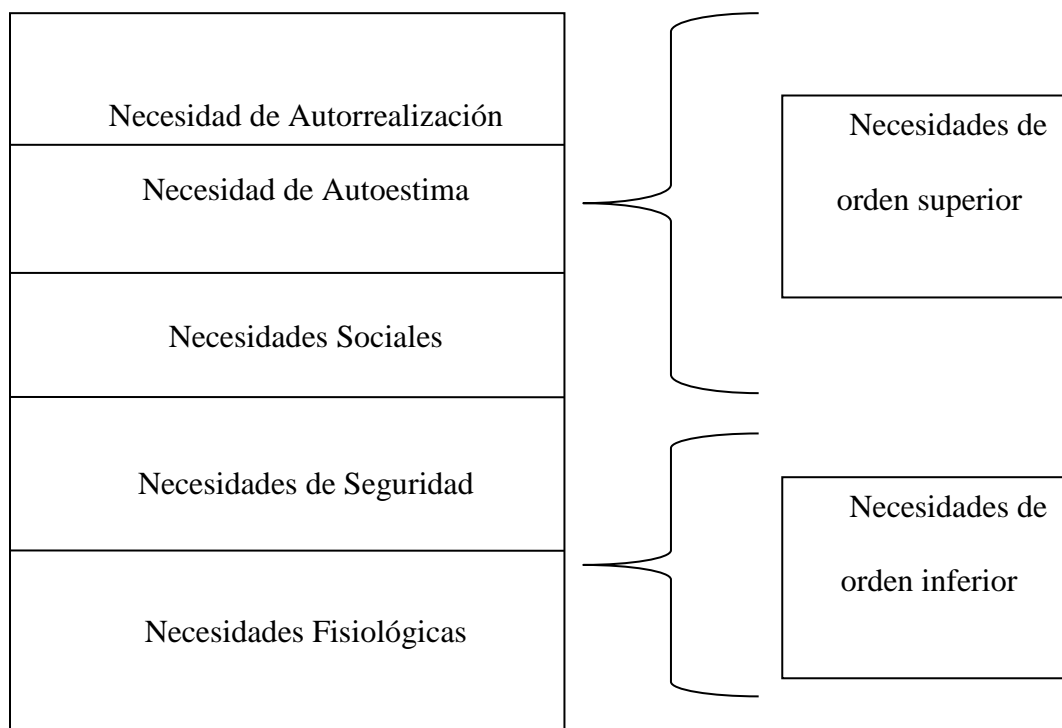


Figura 13. Chiavenato I, (2000). Jerarquía de las necesidades humanas, según Maslow. Diagrama. Adaptado de Administración de Recursos Humanos (p.72).

Continuando dentro del modelo psicosocial, a finales de los años 50 y a lo largo de los años 60, Herzberg realiza sus investigaciones y formula su teoría donde establece dos tipos de factores que influyen en la motivación:

a) Los factores higiénicos: Son las condiciones que rodean a la persona en su trabajo (remuneración, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, política organizacional, etc.). Los mencionados factores tienen poca capacidad de influencia sobre el comportamiento de los trabajadores. La falta de un nivel apropiado de los factores higiénicos causa insatisfacción. Cuando el nivel es el adecuado evitan la insatisfacción pero no generan satisfacción de manera sustancial y duradera. Son factores que componen el contexto del cargo (Chiavenato, 2000).

b) Los factores motivacionales: Hacen referencia al contenido del puesto (complejidad de la tarea, responsabilidades, autonomía, posibilidad de crecimiento, de conseguir logros y progresar). Los mencionados factores provocan satisfacción duradera y un aumento de motivación y productividad. Cuando el nivel es el adecuado elevan la satisfacción de gran manera y cuando el nivel es bajo provocan pérdida de satisfacción (Chiavenato, 2000).

La teoría de Herzberg establece coincidencias y diferencias con la teoría de Maslow. Por un lado los factores higiénicos se relacionan con la satisfacción de las necesidades primarias de la jerarquía de necesidades de Maslow. En el mismo sentido, los factores motivadores de Herzberg afectan la satisfacción de las necesidades secundarias de Maslow que son las que generan motivación. Sin embargo, mientras en la teoría de Maslow cualquier necesidad no satisfecha de

orden superior puede motivar la acción, para la teoría de Herzberg solo motivan positivamente en el accionar del trabajador aquellos factores específicamente motivacionales. Aun así dejando de lado factores higiénicos sin satisfacer (Chiavenato, 2000).

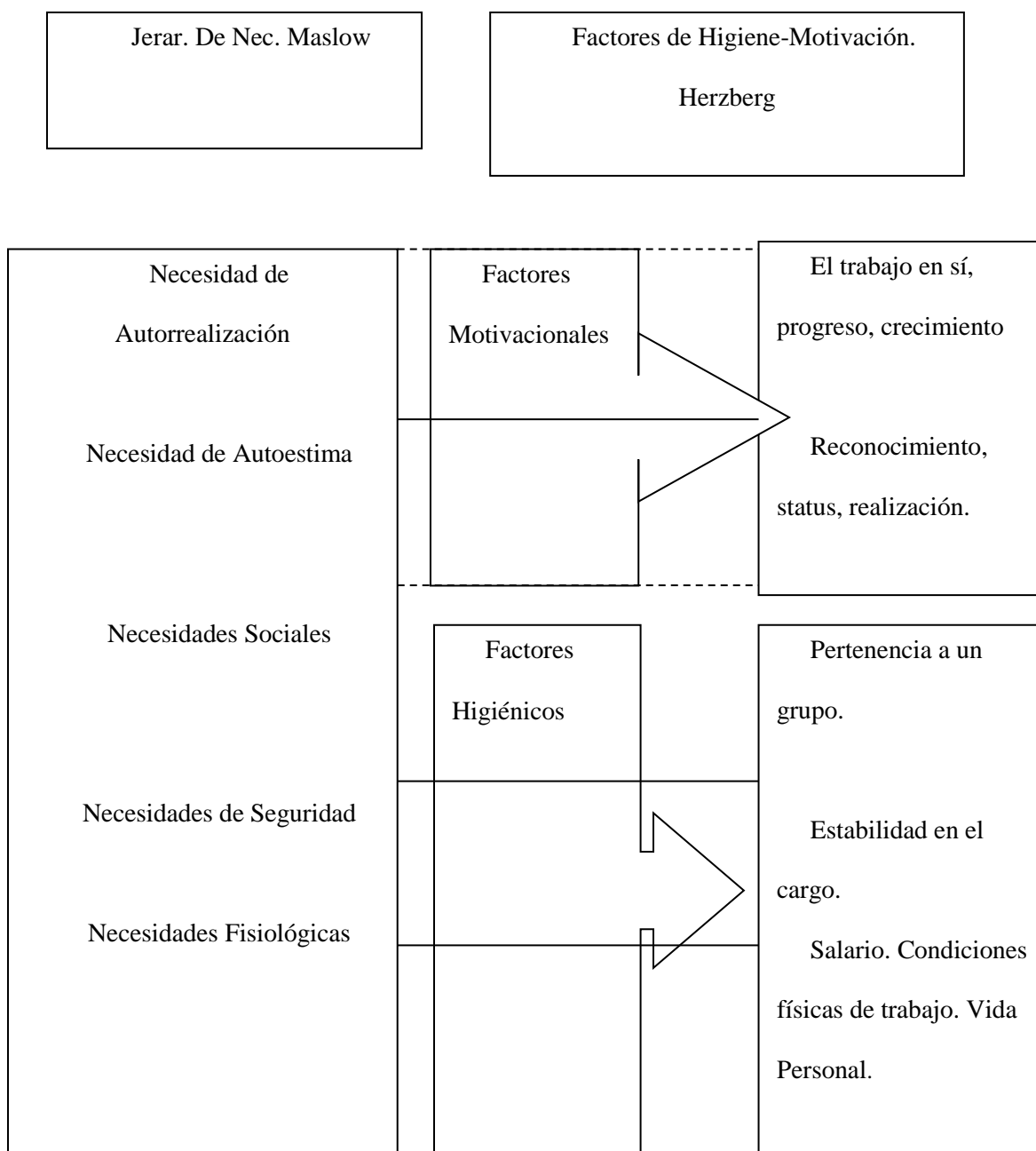


Figura 14. Chiavenato, I. (2000). Comparación de los modelos motivacionales de Maslow y Herzberg. Diagrama. Adaptado de Administración de Recursos Humanos (p.79).

Para completar el modelo psicosocial surge McGregor quien en 1960 formula la teoría X y la teoría Y. En la primera concibe a la organización como un modelo mecanicista y en la segunda como modelo psicosocial (Maristany, 2007).

En la teoría X se llega a la conclusión que a los trabajadores hay que controlarlos, amenazarlos con castigos y presionarlos continuamente ya que de por si a las personas no les gusta trabajar, no son responsables, son malos y vagos por naturaleza, carecen de ambición, se resisten a los cambios y prefieren que los manden por lo que se requiere la constante supervisión para que cumplan con su tarea. En cambio la teoría Y establece como vital importancia tener en cuenta al trabajador, preocuparse y ocuparse de su desarrollo dentro de la organización ya que para las personas el trabajo les resulta algo natural, no son vagas, tienen responsabilidad para con los objetivos propuestos y un gran potencial para desarrollarse. En condiciones adecuadas, aprenden a aceptar y buscar nuevas responsabilidades. Además poseen imaginación y creatividad para aplicar constantemente a su trabajo. (Maristany, 2007).

En su desarrollo posterior McGregor incorpora dos tipos de factores que afectan el nivel motivacional del individuo: los factores extrínsecos, asociados a las necesidades inferiores de la jerarquía de necesidades Maslow y que pueden ser controlados fuera del individuo como remuneraciones, compensaciones, incentivos, castigos y por otra parte los factores intrínsecos: asociados con la satisfacción de las necesidades superiores de la mencionada jerarquía y que vienen desde el propio esfuerzo personal, es decir del resultado directo del propio esfuerzo individual como el sentido del logro, el aprendizaje y la satisfacción ligada a sentirse responsable de algo (Maristany, 2007).

Antes de continuar con el próximo modelo motivacional destacamos que la teoría Y concibe al directivo como una persona que motiva no solo ofreciendo estímulos externos (motivación extrínseca) sino y aquí radica lo más importante, es capaz de generar en sus trabajadores las condiciones para que consigan auto motivarse por los resultados intrínsecos de la acción (motivación intrínseca) (Gómez Fernández, 1999).

2.3.1.3. Modelo antropológico.

Lo que sobresale en este modelo es conseguir un estilo de vida que haga posible unas verdaderas relaciones humanas entre los miembros de la organización y el entorno que los rodea logrando de esta manera que todos salgan favorecidos. Pérez López es el precursor de este modelo. “El modelo antropológico valora a la persona por lo que es y lo que puede llegar a ser” (Gómez Fernández, 1999, p.105).

Pérez López distingue tres clases de motivaciones, que denomina motivaciones extrínsecas, intrínsecas y trascendentes.

En este modelo la novedad es la motivación trascendente, que consigue que las personas orienten sus acciones hacia los demás, abrirse a necesidades ajenas con independencia de la reacción del entorno (motivación extrínseca) y de su propia satisfacción personal (motivación intrínseca). Es un tipo de motivación interna por la cual la persona valora ante todo su vocación de servicio, de ser útil para los demás, de generar soluciones a través de las posibilidades que cada uno tiene (Gómez Fernández, 1999).

En el modelo antropológico se habla de tres tipos de necesidades que tiene el ser humano:

1) Necesidades materiales. Son todas aquellas que satisfacen al individuo a través de la interacción de los sentidos con el mundo físico que lo circunda. La satisfacción de estas necesidades está relacionada a la sensación de placer (Gómez Fernández, 1999).

2) Necesidades de conocimiento. Son aquellas ligadas a las capacidades que las personas tenemos de hacer cosas, de conseguir lo que queremos. Se satisfacen en la medida que la persona puede controlar la realidad que lo rodea y se considera capaz de hacer más cosas. La sensación de seguridad, corresponden a estados psicológicos que dependen de la satisfacción de estas necesidades (Gómez Fernández, 1999).

3) Necesidades afectivas. Son aquellas ligadas al logro de las relaciones adecuadas con otras personas, de saber que no somos indiferentes para los otros, de que nos quieren como personas, por ser como somos. Las personas son capaces de amar, de darse al otro y de ser amadas, y esta relación es la que satisface nuestras necesidades afectivas (Gómez Fernández, 1999).

Si la motivación la definimos como el impulso en el ser humano que lleva a satisfacer unas necesidades, tenemos que distinguir tres tipos de motivaciones o componentes de la motivación que llevan a las personas a actuar:

1) Motivos extrínsecos: son aquellos que esperamos recibir del entorno al actuar. Consiste en inducir a una persona a que trabaje a cambio de algún tipo de recompensa externa al trabajo en sí. Son el tipo de motivación del modelo mecanicista, es decir motivar a través de un sistema de incentivos materiales como el dinero, viajes, nueva oficina, etc. Es el deseo del sujeto (Gómez Fernández, 1999).

2) Motivos intrínsecos: son aquellos que esperamos experimentar internamente al actuar. Las personas con esta motivación valoran el trabajo no solo por lo que les dan a cambio sino porque les gusta el trabajo que hacen. Aquí aparece el modelo psicosociológico donde las personas son impulsadas a actuar por los cambios internos que esperan alcanzar una vez realizada la acción (Gómez Fernández, 1999).

3) Motivos trascendentes: son aquellos que esperamos que cambie el entorno al actuar. Esta motivación justifica realizar acciones que no buscan recompensas económicas (extrínsecas) ni el gusto personal de hacerlas (intrínsecas) sino en el placer y la satisfacción de que el trabajo realizado genere un impacto positivo en otras personas o en la sociedad (Gómez Fernández, 1999). El sujeto sale de su propia persona y se preocupa por los demás. Pérez López afirma: “Son consecuencias externas que se buscan por motivos internos”. “La motivación hacia una acción por las consecuencias, por el valor que esa acción tiene para satisfacer las necesidades de otra persona” (como se cita en Pin, 2003, p.9).

Así, la motivación total de una persona es el resultado de la combinación de los tres tipos de motivos. Cada persona tiene una composición de su motivación que no es estática, sino que va

evolucionando a lo largo de la vida de las personas. A la hora de decidir la persona se encuentra con los que se denomina conflicto intermotivacional ya que habrá acciones más atractivas desde unos puntos de vista que de otros (Gómez Fernández, 1999).

Estas tres categorías de motivos se encuentran en todas las personas, incluidos todos los trabajadores de una empresa. Para sobrevivir, cualquier organización tiene que satisfacer al menos alguno de los motivos mencionados, que son los que impulsan a cooperar con la organización. Las personas pertenecen a una organización en la medida en que tienen motivos para hacerlo (Pérez López, 1998).

Un médico, por ejemplo, es normal que su trabajo lo realice por esos tres tipos de motivos, es decir: cobrar su remuneración (motivos extrínsecos), desarrollar su competencia profesional (motivos intrínsecos) y curar efectivamente el dolor o la enfermedad que hace sufrir al paciente (motivos trascendentes). Naturalmente, siempre habrá médicos que se muevan más por el salario como también otros lo hagan en mayor medida por recuperar la salud de sus pacientes. Sucede lo mismo con los empresarios o directivos de una organización. Algunos preferirán ganar dinero, otros, adquirir conocimientos o nuevas habilidades y están los que a través de su trabajo buscan consecuencias positivas en su grupo de trabajo, organización y/o comunidad. Lo curioso, es como la sociedad siempre pensó o estuvo de acuerdo en que un buen médico es aquel que piensa en sus pacientes (aunque también cobre sus honorarios por atenderlos) mientras que el empresario puede serlo pensando únicamente en el dinero que va a ganar con lo que hace (Pérez López, 1990).

Por suerte se viven tiempos de cambios y la sociedad movilizada exige cada vez más a las organizaciones que estén presentes y colaboren en la solución de los grandes temas que afectan a las comunidades. Ahora, los empresarios y directivos organizacionales se piensan como parte de la solución y ya no como parte del problema.

En resumen la motivación extrínseca sirve para motivar a corto plazo, para objetivos inmediatos, pero no genera lealtad y puede ser muy peligrosa para estimular. Las personas con fuerte inclinación por los motivos intrínsecos pueden ser muy útiles para la organización en tanto y en cuanto sus intereses coincidan, pero si esto no sucede puede ser muy negativas para el funcionamiento de la organización. La satisfacción de los motivos intrínsecos no genera lealtad, por el contrario, aumenta la independencia de las personas, lo cual las hace muy propensas a la migración. Los motivos trascendentes, en cambio, sirven para lograr objetivos a largo plazo, generan lealtad y ayudan a permanecer en la organización cuando hay dificultades. A largo plazo la ausencia de motivaciones trascendentes en un trabajo acaba produciendo frustración. Sin embargo un alto grado de motivación trascendente me permitirá ser un gran profesional, no por el propio prestigio sino por la posibilidad de servir al resto de la sociedad a través de mis conocimientos y capacidades. Para que surja esta motivación es necesario descubrir lo valioso que es el aporte de cada uno para servir a los demás, incluso, sin recibir recompensas económicas, porque se obtiene la satisfacción de hacer felices a los que nos rodean con nuestras acciones. Yo necesito de los demás para mi plenitud personal y los demás también necesitan de mí (Gómez Fernández, 1999, p.107).

Retomando nuestro caso de estudio podemos inferir que los empleados que participan del programa de RSC Pro Huerta pueden poner todos sus conocimientos y competencias al servicio de la comunidad. El programa responde a sus necesidades y ellos responden a las necesidades de las poblaciones vulnerables.

Existen tres cualidades distintas del objetivo de una organización por las que ésta resulta motivante para los individuos, induciéndoles a cooperar. La primera es la eficacia que es la medida en que la organización es capaz de conseguir la adhesión de los trabajadores a través de la satisfacción de las motivaciones extrínsecas. La segunda, la atractividad, donde los individuos se adhieren a la organización movidos por motivaciones internas, es decir tanto por motivaciones intrínsecas como trascendentes. Es un atractivo que una organización puede tener para una persona en virtud de lo que esa persona puede hacer y no por lo que pueda recibir. La tercer y última cualidad es la unidad donde la adhesión a la organización es debida específicamente a la motivación trascendente de los trabajadores. Los trabajadores se mueven de acuerdo a lo que propone la organización ya que saben que actuando de esa manera están satisfaciendo necesidades de otras personas (Pérez López, 1998).

Tabla 1*Las tres motivaciones principales*

| MOTIVACIÓN | NECESIDADES | OBJETIVOS Y ETAPAS | ELEMENTOS PERSONALES | LO QUE BUSCAMOS |
|---------------------|--------------------|------------------------------------|--|--|
| Extrínseca | Dinero | Tener Cosas. Agraria/Industrial | Cuerpo Fuerza | Satisfacer los sentidos. Clave: 2% |
| Intrínseca | YO | Saber Cosas Industrial | Inteligencia Sabiduría | Conocer la verdad. Clave: 8% |
| Trascendente | TÚ | Dar Servicios | Voluntad Querer tomar decisiones | Hacer el bien. Clave: 90% |

Tabla 1. Recuperado de Gómez Fernández, J, M; (1999). Recursos Humanos. Fundamentos del comportamiento humano en la empresa. Grafico 22, (p.187).

Tabla 2

Comparación de los modelos mecanicista, psicosocial y antropológico.

| | Modelo Mecanicista | Modelo Psicosocial | Modelo Antropológico |
|---|-----------------------------------|--|--|
| Tipo de Relaciones Interpersonales | 1) Relación dominio total. | 1) Relación dominio parcial. | 1) Relación ganar - ganar. |
| | 2) Confianza operativa funcional. | 2) Confianza operativa funcional. 3) A su gusto pero como pide la org. | 2) Confianza mutua interpersonal. |
| | 3) Estimulo-respuesta. | | 3) Mejora el entorno a través de su trabajo |
| Fin ultimo | 4) Eficacia. | 4) Atractividad. | 4) Unidad. |
| | 5) Responde a: Que se hace. | 5) Responde a: Como y con quien se hace. | 5) Responde a: Por qué y para qué se hace. Genera: ilusión. |
| En que se manifiesta | 6) Eficacia. | 6) Eficiencia. | 6) Consistencia. |
| | 7) Dimensión Econ. | 7) Dimensión Social. | 7) Dimensión Ética. |
| | 8) Resultados Económicos | 8) Cultura organizacional. | 8) Filosofía organizacional |
| Como se consigue | 9) Decis. operativas. | 9) Decis. tácticas. | 9) Decis. estratégicas. |
| | 10) Motivación extrínseca. | 10) Motivación intrínseca. | 10) Motivación trascendente. |
| | 11) Valoro lo que me dan. | 11) Valoro la profesión. | 11) Valoro mi vocac. |

Tabla 2. Recuperado de Gómez Fernández, J, M; (1999). Recursos Humanos. Fundamentos del comportamiento humano en la empresa. Gráfico 4, (p.108/110).

2.3.1.4. Modelo basado en las expectativas.

Si bien este modelo fue iniciado por Lewin y Tolman en los comienzos de los 30, una primera hipótesis fue desarrollada por Georgopoulos, Mahoney y Jones en 1957: “Si un trabajador observa que una alta productividad es el camino que le va a llevar a conseguir sus propios objetivos, tiende a incrementar su propio rendimiento, y si no le reporta ningún beneficio, no se esforzará” (como se cita en Pin, 2003, p.7).

Más tarde, fue Vroom en el año 1964 que en su investigación Trabajo y Motivación postula que los individuos tienen creencias y expectativas con respecto al futuro. Establece que las personas toman decisiones a partir de lo que esperan como recompensa al esfuerzo realizado. Estableció que la motivación es en base a las expectativas generadas, es decir a tener éxito ante el esfuerzo generando un nivel de desempeño que permita la probabilidad de recibir recompensas, así como el valor que el individuo le da a los mismos (Pin, 2003).

De acuerdo a Vroom existen tres factores que determinan la motivación para producir:

- 1) Los objetivos individuales que son la fuerza de voluntad para alcanzar los objetivos.
- 2) La relación que la persona percibe entre la productividad y el logro de sus objetivos.
- 3) La capacidad de la persona para influir en su nivel de productividad (Chiavenato, 2000).

Vroom manifiesta que una persona puede desear un aumento en la productividad si se presentan tres condiciones:

1) Objetivos personales de la persona. Se refieren a sus expectativas, Aquí aparecen la remuneración, el reconocimiento, un trabajo interesante, etc (Chiavenato, 2000).

2) Relación percibida entre una alta productividad y la obtención de los objetivos. Se refieren a sus recompensas. Si un trabajador sabe que produciendo más, gana más dinero, tendrá una mayor motivación para producir más (Chiavenato, 2000).

3) Percepción de como su capacidad influye en su productividad. Se refieren a las relaciones entre las expectativas y las recompensas. Un trabajador que cree que su esfuerzo no cambia demasiado la producción total de la organización, tenderá a no esforzarse del todo ya que no modifica sustancialmente el resultado final (Chiavenato, 2000).

Vroom propone un modelo de expectativa de la motivación basado en objetivos intermedios que conducen a un objetivo final (fines). La persona percibe las consecuencias de cada alternativa de acción como resultados que representan una cadena de relaciones entre medios y fines. Es por ello que cuando la persona busca un resultado intermedio (aumentar la productividad, ganar una licitación, etc.) en realidad se encuentra buscando los medios para alcanzar resultados finales (aumento en la remuneración, beneficios sociales, reconocimiento, etc.) (Chiavenato, 2000).

Cada persona tiene valencias (preferencias) por determinados resultados finales que agradan más o menos a la persona conseguirlos. Los resultados intermedios presentan valencias en función de su relación percibida con los resultados finales deseados. Por ejemplo una alta productividad (resultado intermedio) no posee valencia en sí misma, sin embargo la consigue porque está relacionada con el deseo de la persona de conseguir ciertos resultados finales. Esta

relación entre resultado intermedio y final se llama instrumentalidad, que es la percepción que tiene la persona de que después de realizada una tarea recibirá una recompensa. De que ciertos resultados finales estén relacionados con el desempeño o resultado intermedio. La preferencia del individuo por conseguir aumentar su productividad está determinado por la suma de las instrumentalidades y valencias de los resultados finales (Chiavenato, 2000).

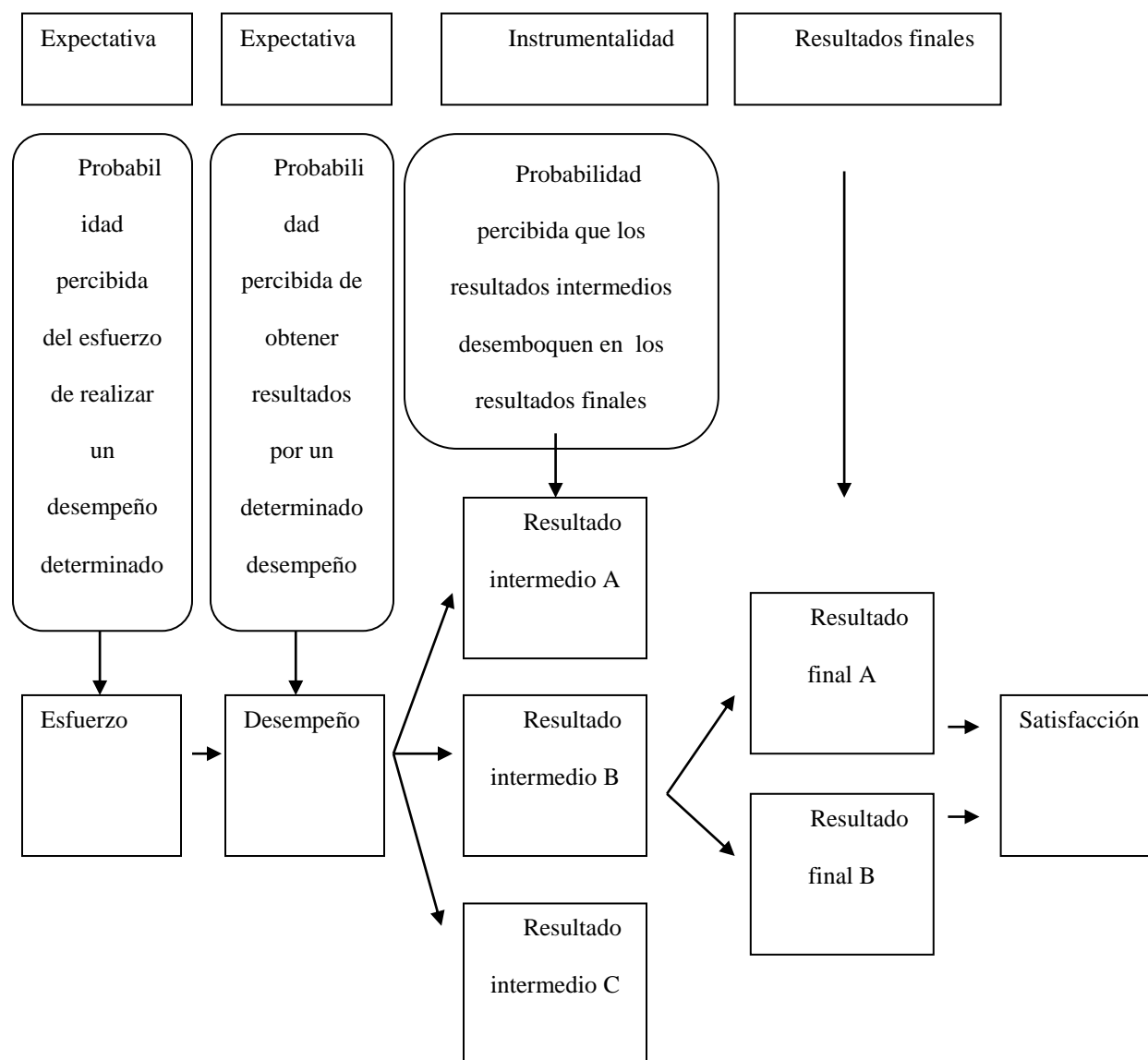


Figura 15. Chiavenato I, (2000). Modelo de la expectativa de Vroom. Diagrama. Recuperado de: Administración de Recursos Humanos (p.82).

En el año 1968 Lawler y Porter introducen a la teoría de Vroom las motivaciones intrínsecas y extrínsecas desarrolladas previamente en la teoría de McGregor. Siguiendo la misma dirección, Pin (2003) agrega a la teoría mencionada, las motivaciones trascendentes.

Lawler concluyó que las personas desean ganar plata, no solo porque les permiten satisfacer sus necesidades fisiológicas y de seguridad, sino también porque son un medio para conseguir un fin como por ejemplo satisfacer las necesidades sociales, de autoestima y autorrealización. Si las personas perciben que elevando su desempeño obtendrán más dinero, no caben dudas que se desenvolverán de la mejor manera posible para conseguir esos fines (Pin, 2003).

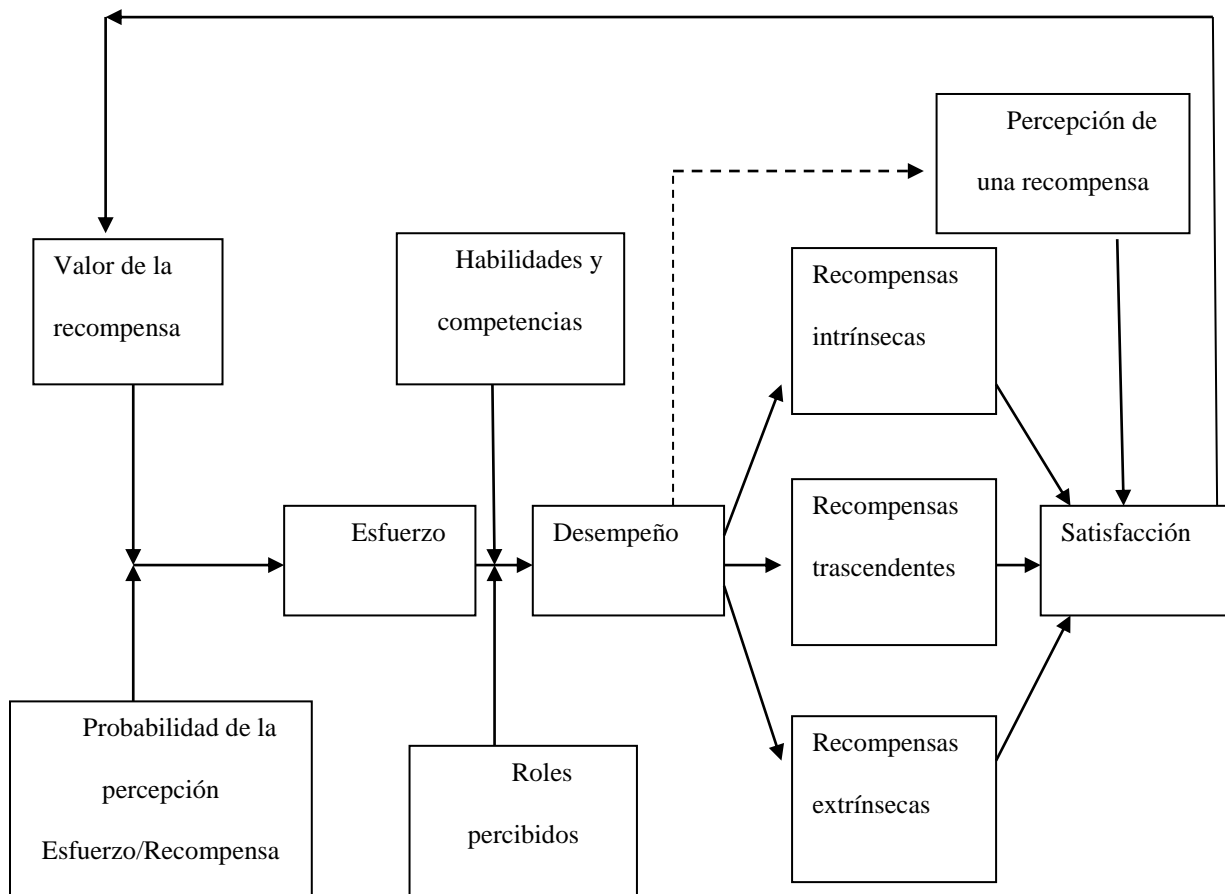


Figura 16. Pin, J. (2003). Modelo de motivación de Porter y Lawler. Diagrama. Adaptado de La Motivación del directivo en el sector financiero español (p.12).

2.4. Relación entre RSC y Motivación Trascendente

A medida que avanza el desarrollo de nuestro marco teórico nos va permitiendo establecer una relación directa entre las características centrales de la RSC y la motivación trascendente.

Tanto la motivación trascendente como la RSC se encuentran íntimamente relacionadas con la solidaridad o espíritu de servicio. En ambos casos se comparte la idea de que los seres humanos no pueden ser indiferentes frente a las necesidades de los otros seres humanos.

La RSC y la motivación trascendente son iniciativas de carácter voluntario, generan consecuencias en el entorno y contribuyen a mejorarlo. También permiten en las personas involucradas lograr un sentido de pertenencia para con la organización generando un compromiso fundamental con la misma.

Las personas con motivación trascendente se ven favorecidas con organizaciones socialmente responsables porque les permiten poner en práctica sus competencias, conocimientos y habilidades generando un impacto positivo en otras personas o en la sociedad.

Las organizaciones con programas de RSC se ven favorecidas con empleados que manifiesten una motivación trascendente hacia el trabajo porque buscan el mismo objetivo en que se basa el mencionado programa. En ambos casos se intenta mejorar la vida de las personas o de su comunidad.

En nuestra investigación, se podría reflejar la necesidad mutua entre una organización que practica responsabilidad social corporativa y personas en las que predomina la motivación trascendental. El programa de RSC necesita de personas motivadas para llevar a cabo sus objetivos, y los empleados con ese tipo de motivación laboral necesitan un programa de ese tenor donde puedan desarrollarse y satisfacer esas necesidades de trascender.

Es fundamental que exista un punto de encuentro entre las necesidades de una organización que practica RSC y las motivaciones de sus trabajadores. Aquí es donde debe ser protagonista el profesional de recursos humanos.

2.5. Roles de Recursos Humanos

Las organizaciones y particularmente Recursos Humanos (RRHH) es el responsable de generar puentes entre las necesidades que movilizan a los trabajadores y los proyectos que den respuesta a esos pedidos, teniendo en consideración, no solo los efectos que se pudieren ocasionar hacia fuera de la organización sino también, los beneficios que se pueden obtener hacia dentro de la misma.

Ulrich (1997) plantea que los profesionales de los recursos humanos deben focalizarse menos en lo que hacen y mucho más en lo que aportan (productos, garantías, resultados). Son algo más que profesionales que están de paso y se le asignan determinadas funciones y tareas. Las prácticas de los RRHH deben diseñarse de modo de crear valor y producir resultados.

Para generar aportes y producir resultados los profesionales de recursos humanos no cumplen solamente un rol sino que llevan a cabo múltiples roles que a continuación comenzaremos a describir.

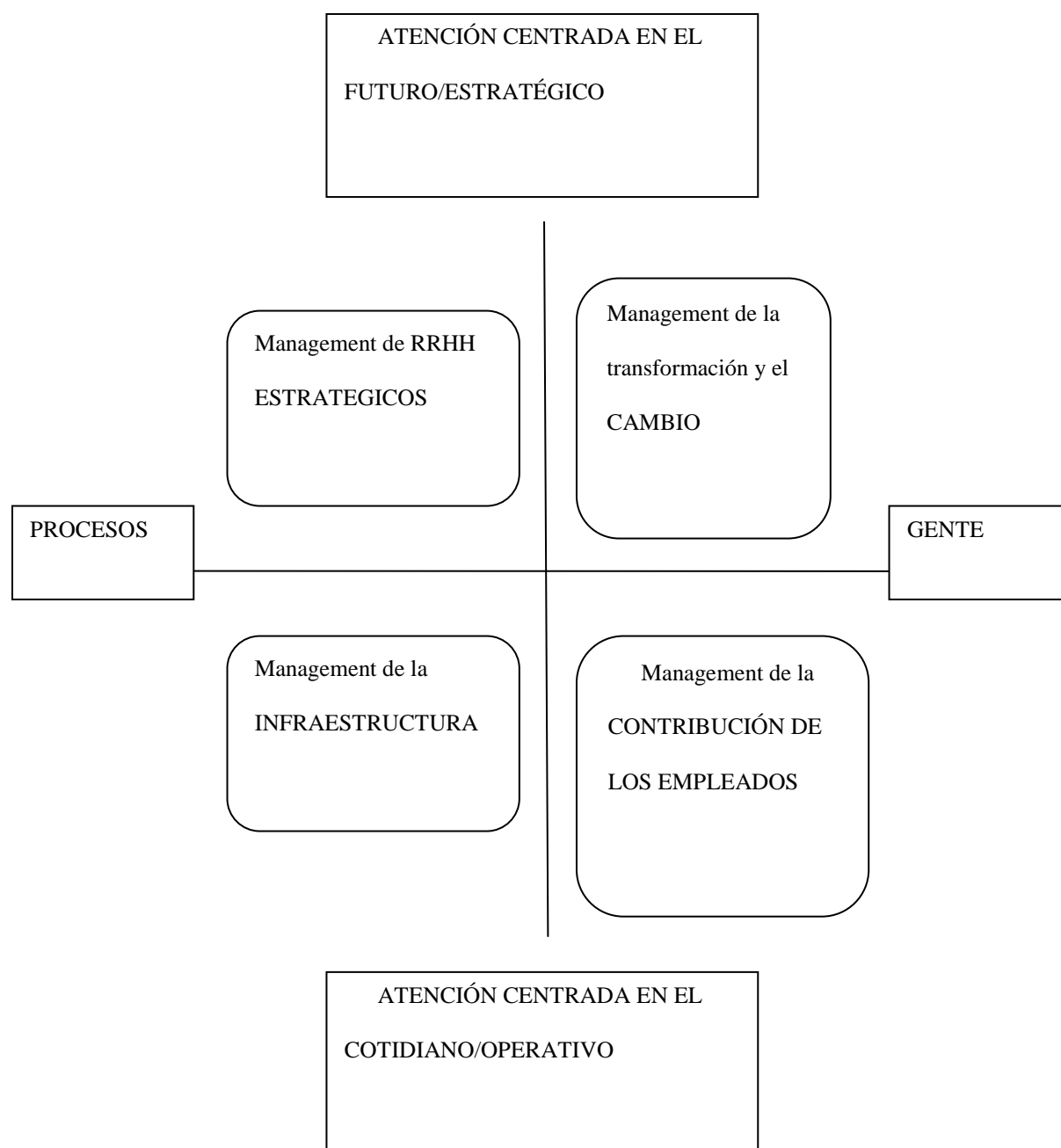


Figura 17. Ulrich, D. (1997). Roles de Recursos Humanos en la construcción de una organización competitiva. Diagrama. Recuperado de Recursos Humanos Champions (p.55).

2.5.1. Management de RRHH estratégicos (socio estratégico).

El profesional de recursos humanos es el encargado de poner en práctica la estrategia, es decir llevar la estrategia a la acción. El mencionado profesional se convierte en socio estratégico cuando participa en el proceso de definición de la estrategia organizacional, cuando identifica las prácticas de recursos humanos que hacen que la estrategia se concrete y cuando consigue alinear la estrategia del negocio con la de RRHH. Generalmente los profesionales que actúan como socios estratégicos, lo hacen trabajando conjuntamente con los gerentes operativos (Ulrich, 1997).

El socio estratégico cuenta con una herramienta para pasar de la estrategia a la acción llamada diagnóstico organizacional que sirve para establecer una arquitectura organizacional, crear un proceso de evaluación de los puntos fuertes y débiles y en base a los resultados que arroje proponer mejores prácticas en el cambio de cultura, dirección, procesos de trabajo y cualquier otro proceso que la organización necesite modificar para cumplir con sus objetivos organizacionales (Ulrich, 1997).

2.5.2. Management de la infraestructura de la firma (experto administrativo).

En este rol el profesional de recursos humanos diseña y aporta procesos de recursos humanos eficientes para la formación de plantales, entrenamiento, evaluación, beneficios, etc. El aporte del rol es la eficiencia administrativa. Los profesionales que actúan de esta manera eliminan costos innecesarios, mejoran la eficiencia y encuentran constantemente nuevas maneras de hacer

mejor las cosas. Se vuelven expertos administrativos cuando crean infraestructuras eficientes tanto para los procesos de recursos humanos como para la organización en general (Ulrich, 1997).

2.5.3. Management de la contribución de los empleados (adadid de los empleados).

El profesional de recursos humanos debe comprender cuales son las necesidades de los empleados y asegurar que desde la organización se brinde una respuesta ya que de esta manera la contribución para con la organización aumenta. El adadid de los empleados debe emplear parte de su tiempo en relacionarse personalmente con los empleados como así también entrenar y alentar a los gerentes de otros departamentos a que hagan lo mismo (Ulrich, 1997).

Los profesionales de RRHH se convierten en adadid de los empleados cuando garantizan que la contribución de los empleados se mantenga en un alto nivel. Hay que tener en cuenta que no son los únicos responsables, también lo son el resto de los gerentes o directores de la organización (Ulrich, 1997).

La contribución de los empleados aumenta cuando los empleados se sienten libres de compartir sus pensamientos, cuando la organización tiene en cuenta sus ideas y sus necesidades. Si nadie se preocupa por las necesidades cotidianas de los trabajadores, su contribución va a ir descendiendo (Ulrich, 1997).

Asimismo los encargados de RRHH deben encontrar maneras de resolver los desequilibrios entre las exigencias hacia los trabajadores y los recursos con los que cuentan para afrontarlas. Pueden reducir las exigencias fijando prioridades para determinar qué es lo que vale la pena hacer y que no o también estableciendo una reingeniería que rediseñe y simplifique los procesos. También pueden aumentar los recursos de los trabajadores dejando que controlen su propio trabajo demostrando confianza hacia ellos, con un trabajo que represente un reto y no algo rutinario y aburrido, trabajando en equipo, celebrando sus logros, brindando capacitación necesaria y otorgando beneficios que mejoren sus necesidades personales (Ulrich, 1997).

Por último pueden transformar las exigencias en recursos involucrando a los trabajadores en los cambios o decisiones que quieren tomar la organización. Cuando las exigencias que tiene el trabajador se equilibran con los recursos con los que cuenta para hacerle frente a esas exigencias, los trabajadores pueden contribuir positivamente con su organización, comprometerse a mejorar y reunir las capacidades necesarias para las actividades que haya que desarrollar (Ulrich, 1997).

2.5.4. Management de la transformación y el cambio (agente de cambio).

El ritmo cambiante en que se vive actualmente requiere tener la capacidad de adaptarse aprender y responder al ritmo del cambio.

Cuando los profesionales de recursos humanos actúan como agentes de cambio generan en la organización la capacidad para manejar cualquier tipo de cambio. Aseguran que los nuevos proyectos se concreten en tiempo y forma (iniciativas de cambio), que los procesos se redefinan

y mejoren (cambio de procesos) y que los valores fundamentales de la organización sean reconfigurados y adaptados (cambios culturales) de acuerdo a la necesidades cambiantes de los negocios (Ulrich, 1997).

Para las iniciativas y cambios de procesos el profesional de recursos humanos debe crear una capacidad de cambio. En primer lugar debe identificar los factores claves de éxito para crear la capacidad de cambio. Esto lo puede lograr liderando el cambio, creando una necesidad compartida, presentando una visión, movilizándolo a través del compromiso, cambiando sistemas y estructuras, supervisando los avances y controlando que el cambio sea duradero. En segundo lugar debe evaluar si los factores del éxito están bajo control, es decir, hay que asegurar que estén disponibles los recursos necesarios para que los cambios se concreten. En tercer lugar es necesario identificar qué es lo que hay que mejorar para cada factor de éxito creando la necesidad de la diversidad, que tenga una visión y un compromiso (Ulrich, 1997).

Para los cambios culturales es necesario cumplir con los siguientes pasos:

- 1) Definir y clarificar el concepto de cambio de cultura (Ulrich, 1997).

- 2) Expresar por que el cambio de cultura es central para el éxito de la organización: la cultura afecta el desempeño de una organización. La organización tiene que ser capaz de aprender, que practique valores antiguos para mantener las cosas buenas del pasado pero que aprenda nuevas maneras de hacer las cosas que ayuden a predecir el futuro. La nueva cultura debe responder a los nuevos requerimientos que se le hacen a la organización (Ulrich, 1997).

3) Realizar un diagnóstico que permita evaluar la actual cultura, la que se necesita y la brecha que existe entre ambas (Ulrich, 1997).

4) Identificar caminos para generar el cambio cultural: ya sea de arriba hacia abajo, es decir, conducido desde la alta dirección, a través de una reingeniería que rediseñe procesos y a consecuencia de ello generen una nueva cultura o de abajo hacia arriba (Ulrich, 1997).

5) Crear un plan de acción que permita integrar varias formas de encarar el cambio cultural (Ulrich, 1997).

Los profesionales de recursos humanos como agentes de cambio deben ser los líderes, los responsables y los facilitadores de generar el cambio. Además deben ser los encargados de rediseñar las tareas propias de recursos humanos para demostrar el cambio en su propia función (Ulrich, 1997).

Tabla 3

Definición de roles de RH

| ROL | APORTE/RESULTADO | METAFORA | ACTIVIDAD |
|---|---|-------------------------|---|
| Management de recursos humanos estratégicos | Ejecutar estrategia | Socio estratégico | Alinear las estrategias de RRHH con las de negocios: “Diagnostico Organizativo” |
| Management de la infraestructura de la firma | Construir una infraestructura eficiente | Experto administrativo | Reingeniería de los procedimientos de la Org.: “Servicios compartidos” |
| Management de la contribución de los empleados | Incrementar el compromiso del empleado y su capacidad | Adalid de los empleados | Escuchar y responder a los empleados: “Aportar recursos a los empleados” |
| Management de la transformación y el cambio | Crear una organización renovada | Agente de cambio | Administrar la trans. y el cambio: “Asegurar que exista la cap. de cambiar” |

Tabla 3. Recuperado de Ulrich, D. (1997). Tabla 2-1. Recursos Humanos Champions. (p.50)

El modelo de múltiples roles de Ulrich (1997) establece que los recursos humanos importan porque crean capacidades en la organización que conducen a la competitividad. Pero lograr estas

capacidades organizativas no depende exclusivamente del área de recursos humanos sino que ahora la responsabilidad está a cargo de una comunidad emergente de recursos humanos compuesta no solo por los profesionales de RRHH sino también por los individuos de toda la organización que utilizan las prácticas de recursos humanos (gerentes operativos, profesionales de RRHH, etc.) para diseñar sistemas y procesos que generen valor y aporten resultados concretos a la organización. Los profesionales de recursos humanos deben convertirse en socios de los otros gerentes y los gerentes se deben convertir en aliados de recursos humanos.

2.6. La propuesta de valor de Recursos Humanos.

Para crear las nombradas capacidades organizacionales que conducen a los objetivos de la organización los profesionales de recursos humanos deben entender y dominar el concepto de valor. Recursos humanos añade valor cuando su trabajo ayuda a los grupos de interés a alcanzar sus objetivos, cuando producen resultados positivos para ellos. Solo de esta manera RRHH será creíble, respetado e influyente. (Ulrich, Brockbank, 2006)

El valor es definido por el receptor y no por el emisor. En lugar de imponer mis creencias, objetivos y acciones, recursos humanos debe saber que quieren los demás (Ulrich, Brockbank, 2006).

Por otra parte el trabajo de RRHH no empieza con RRHH sino con el negocio. Los RRHH deben crear una visión que llegue a las múltiples partes interesadas (accionistas, clientes, empleados, directivos, comunidad). Los recursos humanos se deben enmarcar como una fuente

de ventaja competitiva creando competencias en los empleados y capacidades organizacionales que sean mejores que la competencia o que les permita el continuo crecimiento (Ulrich, Brockbank, 2006)

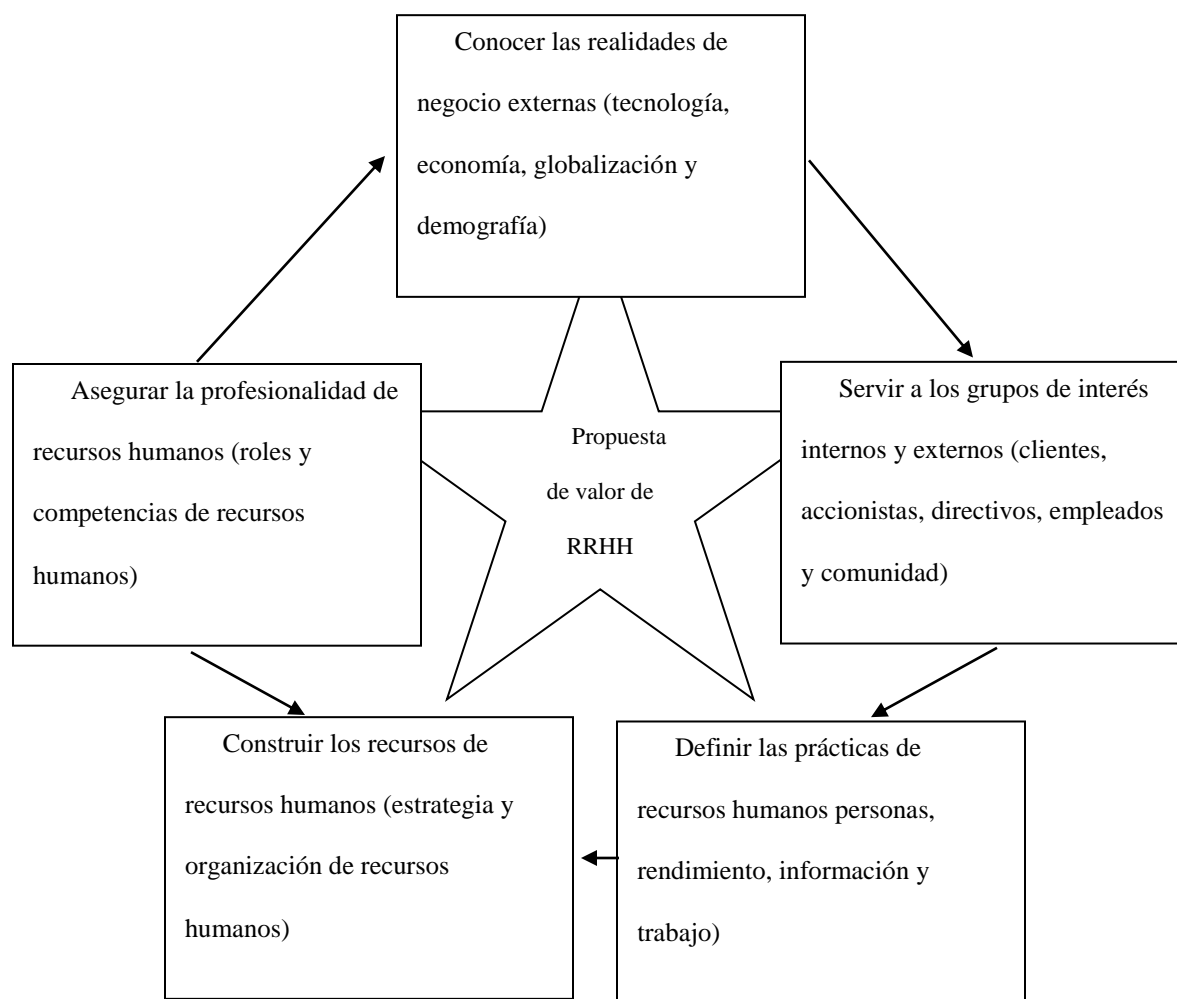


Figura 18. Ulrich, D; Brockbank, W. (2006). Cinco Factores de la propuesta de valor de recursos humanos.

Diagrama. Recuperado de La propuesta de valor de recursos humanos (p.).

2.7. ¿Qué debe hacer RRHH para motivar a las personas que coordina?

Tomando como referencia los aportes de Ulrich (1997), el profesional de recursos humanos, particularmente en su rol de adalid de los empleados debe comprender cuales son las necesidades de los empleados de la organización y ofrecerles desde la Institución una respuesta concreta que permita satisfacer esas necesidades. Recursos humanos debe brindar una propuesta de valor que responda a lo requerido por sus trabajadores.

Para cumplir con este rol en primer lugar hay que comprender que las organizaciones tienen, respecto a las personas diferentes funciones:

- 1) Prestar un servicio a las personas, ayudándolas a satisfacer unas determinadas necesidades de tipo material. Aquí aparecen las motivaciones extrínsecas (Pérez López, 1998).
- 2) Ayudar a las personas a desarrollar un trabajo adecuado a sus capacidades permitiendo que el trabajador despliegue su potencial de hacer cosas. En este caso predominan las motivaciones intrínsecas (Pérez López, 1998).
- 3) Ayudar a las personas a encontrar y dar un sentido a su trabajo, para que puedan desplegar su capacidad de servicio, de ser útil a los demás. Aquí es donde surgen las motivaciones trascendentes (Pérez López, 1998).

Los hombres no actuamos por cualquier cosa. Ni siquiera nos ponemos en marcha por las mismas cosas, cada uno es particular. Incluso tenemos diferentes motivos en distintas etapas de la vida.

Por lo tanto dar motivo a algo significa tomar en cuenta cuales son las causas generales por las que los seres humanos nos movilizamos y también tener en consideración en qué proporción las personas a las cuales nos referimos priorizan estas causas generales, cuales pesan más en esas personas en ese momento. Estas causas generales, por la que las personas se mueven hacia algo, están relacionadas con sus necesidades como: vivir, hacer, crecer, tener, pertenecer, ser reconocido, trascender, etc. (Maristany, 2007).

Teniendo en cuenta que para conseguir determinados objetivos organizacionales cada vez más se tienen en cuenta valores no económicos, los profesionales de recursos humanos deben capacitar a los directivos para dar motivo a las personas que coordinan y proveer a esas necesidades.

Ante la necesidad de vivir, el directivo no puede hacer nada. Ante la necesidad de hacer, el directivo le brinda diferentes trabajos. Ante la necesidad de crecer, el directivo puede evaluarlo, capacitarlo, otorgarle mayor responsabilidad, promocionarlo, etc. Ante la necesidad de seguridad, el directivo puede darle seguridad en el trabajo (siempre que cumpla con su tarea), permitir el error, ser equitativo para ayudar a quienes tienen dificultades. Respecto a la necesidad de pertenencia, el directivo puede demostrar a la persona que es parte de la organización incluyéndola en las actividades que se realizan, dándole un puesto de trabajo, oficina, beneficios,

compensaciones, opinión en los temas relevantes, etc. Respecto a la necesidad de reconocimiento, el directivo puede demostrar que el trabajo está bien hecho con un simple gesto para que la persona perciba que está haciendo las cosas correctamente de acuerdo a como fueron solicitadas. Además puede reconocer al trabajador con evaluaciones de desempeño, oportunidades de promoción y capacitación. En relación a la necesidad de tener, el directivo puede otorgar una remuneración justa, delegar autoridad, participación y opiniones en reuniones importantes de la organización, etc. Por último, en relación a la necesidad de trascender, el directivo debe brindarle un proyecto en el cual sienta que está dejando una marca en la organización y en su vida. La motivación trascendente está latente en la mayoría de las personas. El directivo debe lograr que esté presente en el equipo humano con el que trabaja diariamente. La necesidad de trascender es el gran motor que hace que grupos importantes hayan conseguido objetivos que parecían inalcanzables (Maristany, 2007).

El buen liderazgo debe crear oportunidades de entusiasmo. Solamente me voy a dedicar a mi trabajo si realmente me entusiasma, si lo puedo amar, si me hace sentir bien, si genera fertilidad, dignidad, si el fin de mi trabajo es positivo pero ya no solo para mí sino para la comunidad. Ahí si podre admirar y entusiasmarme por mi trabajo. Si sucede lo contrario, si la organización a la que pertenezco aplica una especie de coacción y reduce mis potencialidades me voy aburrir, comenzaré a restringirme, a censurarme y por ende me volveré un trabajador mediocre que solo cumplirá su horario laboral pensando que va a hacer cuando salga del trabajo (Vallaey, 2015).

En nuestra investigación a través del programa de RSC se podría dar respuesta a las necesidades de trascender que tienen los agentes de la Institución donde pueden aplicar sus

competencias, conocimientos y habilidades para, en este caso particular, mejorar la vida de familias económicamente vulnerables.

Es por esto que resulta determinante describir el nivel de motivación hacia el trabajo que predomina en los empleados que forman parte del programa de RSC y en aquellos que se desempeñan en otras áreas de la Institución para establecer si realmente el Pro Huerta alberga a aquellos agentes que demuestran una motivación trascendental coincidente en sus características con los aspectos centrales del mencionado programa y también, para detectar posibles desvíos en aquellos empleados con el mismo tipo de motivación que los empleados participantes del programa pero que al trabajar en los sectores administrativos de la Institución como administración, recursos humanos y vinculación tecnológica no pueden satisfacer sus necesidades motivacionales.

A continuación pasamos a detallar la metodología utilizada en la investigación.

3. Reseña metodológica

3.1. Planteo de hipótesis y definición de la variable que guio nuestra investigación

A partir de lo investigado y expuesto en el marco teórico podemos concluir que la RSC ha ganado la batalla de las ideas y se ha convertido en la nueva forma de gestionar las organizaciones en nuestros tiempos. Si quieren sobrevivir en el tiempo, resultará necesario que trabajen en forma simultánea las dimensiones sociales, económicas y medioambientales de los negocios.

La RSC surgió hace escasas décadas gracias a las continuas presiones de la sociedad civil que comenzó a aumentar sus reclamos a las organizaciones exigiéndoles que se ocupen, además de sus negocios, de los grandes temas que afectan a cada comunidad donde la organización opera. Los gobiernos ya no son los únicos responsables de responder a las necesidades de la sociedad. En estos tiempos, las organizaciones son tan influyentes en las comunidades donde operan que cada actividad o decisión que tomen afectara directa o indirectamente a alguno de los grupos de interés. Es por eso que sus acciones deben guardar relación con el desarrollo sostenible de su comunidad. Se debe alcanzar la estrategia ganar-ganar, que gane la organización y que salga beneficiada la sociedad.

A través de varios especialistas sobre la RSC se pueden conocer los beneficios que tiene la RSC puertas afuera, es decir hacia su comunidad. Sin embargo poco se ha comentado acerca de los beneficios que genera la RSC puertas adentro de cada organización, a su público interno.

Nuestro caso de estudio no es la excepción, el programa de RSC del INTA Pro Huerta es un ejemplo de cómo una organización, en este caso un Instituto Nacional puede ocuparse de sus objetivos organizacionales sin descuidar la contribución al desarrollo sostenible de la comunidad. Todas las investigaciones realizadas sobre el Pro Huerta hacen referencia a sus características principales, sus aspectos centrales y como contribuyen a mejorar la seguridad y soberanía alimentaria de la población vulnerable.

Con este panorama intentamos explicar que prácticamente no hay documentos o informes que reflejen los beneficios del Pro Huerta a su público interno, es decir a los empleados encargados de brindar el programa de RSC. Uno de los beneficios hacia dentro de la Institución podría reflejarse en una motivación hacia el trabajo de los participantes del Pro Huerta distinta a la del resto del personal de la Institución. En este caso, el programa de RSC brindaría una respuesta efectiva a ese tipo de motivación laboral que predomina en sus participantes ya que albergaría las respuestas a las necesidades motivacionales que prevalecen en este grupo particular.

Maristany (2007) sostiene que los empleados tienen distintas motivaciones y que la organización, a través de sus líderes, debería ser la responsable de detectar esas necesidades por la cual los trabajadores se movilizan, poder dar respuesta y así conseguir de ellos un compromiso total con la organización. Por ejemplo ante la necesidad de trascender, si el directivo puede brindarle la oportunidad de ser parte de un programa de RSC en el cual el trabajador sienta que está dejando un legado en la organización, en su vida y por qué no en su comunidad, conseguirá del empleado un sentido de pertenencia, lealtad, satisfacción y por ende una mayor producción y compromiso hacia el logro de los objetivos propuestos.

A partir de lo comentado planteamos la hipótesis que será nuestra guía para la investigación.

En los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo.

En relación a nuestra hipótesis definimos como variable descriptiva a la “motivación hacia el trabajo” (en los empleados encargados de brindar el programa de RSC Pro Huerta y en aquellos que no tienen esa posibilidad).

La motivación hacia el trabajo puede definirse como el nivel de esfuerzo que las personas están dispuestas a realizar en su trabajo para alcanzar una meta u objetivo determinado (Boada, 2001).

3.2. Criterio de selección del caso estudiado

Nuestro estudio se lleva a cabo en el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria, un reconocido organismo estatal que desarrolla acciones de investigación e innovación tecnológica en las cadenas de valor, regiones y territorios para mejorar la competitividad y el desarrollo rural sustentable de Argentina. Desde 1989 desarrolla junto con el Ministerio de Desarrollo Social el programa de RSC llamado Pro Huerta. Con 25 años ininterrumpidos el Pro Huerta consiguió traspasar las fronteras nacionales y se encuentra instalado exitosamente en Haití.

Por otra parte el Pro Huerta es considerado por el INTA como un programa exitoso que genera un sentido de pertenencia y orgullo muy importante no solo para la Institución sino también para toda la Argentina.

Teniendo en cuenta que la mayoría de las investigaciones llevadas a cabo sobre RSC reflejan generalmente los beneficios generados hacia fuera de la organización nos pareció acertado ir un paso más allá y estudiar, además de los beneficios externos de la RSC, indagar acerca de sus beneficios internos, es decir las ventajas para sus trabajadores. Igualmente dentro de los beneficios internos profundizar exclusivamente sobre la motivación hacia el trabajo que manifiestan los empleados encargados de brindar el programa Pro Huerta analizando luego, su relación con los aspectos centrales del mencionado programa para determinar si la motivación predominante coincide con las principales características de la responsabilidad social corporativa. Se intenta establecer si efectivamente el Pro Huerta alberga y brinda respuesta, más allá de los beneficios generados a su comunidad, a los empleados con ese tipo de motivación laboral.

Por ultimo evaluar la diferencia, si es que existe, respecto a la motivación laboral que predomina en los empleados de la Institución que trabajan en Administración, Recursos Humanos o Vinculación Tecnológica y no tiene la posibilidad de ser partícipe del Pro Huerta.

3.3. Metodología utilizada

En nuestra investigación se realizó un estudio descriptivo buscando conocer el nivel motivacional hacia el trabajo de los empleados participantes del Pro Huerta y de aquellos que no formaron parte del mencionado programa.

Asimismo, se intentó establecer una relación entre el nivel motivacional hacia el trabajo predominante en los empleados participantes del Pro Huerta con sus aspectos centrales.

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron las siguientes:

- ✓ Observación participante y entrevista semi-estructurada (en profundidad) a la Coordinadora actual del Programa de RSC Pro Huerta.

La entrevista en profundidad a la actual Coordinadora Nacional del Programa de RSC sirvió para recabar información sobre sus aspectos centrales, anécdotas, enseñanzas que va dejando el programa y por supuesto como interpretan la relación entre la RSC y la motivación en el trabajo.

- ✓ Análisis sobre documentos escritos.
- ✓ Cuestionario construido ad-hoc sobre el nivel motivacional hacia el trabajo de los empleados responsables de brindar el programa de RSC Pro Huerta en Argentina.
- ✓ Cuestionario construido ad-hoc sobre el nivel motivacional hacia el trabajo del personal de la Dirección Nacional Asistente de Recursos Humanos, la Dirección

General de Administración y la Coordinación Nacional de Vinculación Tecnológica que no participan del programa de RSC Pro Huerta.

De acuerdo a nuestro caso de estudio, elegimos el cuestionario como método de recolección de datos principal. Esta metodología nos permite describir el tipo de motivación hacia el trabajo que predomina en cada empleado participante del programa de RSC y a su vez permite realizar una comparación de la motivación hacia el trabajo predominante entre varios colectivos.

El cuestionario sobre motivación laboral fue entregado a 31 empleados participantes del Pro Huerta (82 % del total de ese sector) y a 38 empleados que trabajan en la Dirección General de Administración, Coordinación Nacional de Vinculación Tecnológica y Dirección Nacional Asistente de Organización y Recursos Humanos (40 % del total de esos sectores). Los 69 encuestados se encuentran aun desempeñándose como trabajadores de la Institución.

La estructura del cuestionario es la siguiente:

- a) Una primera pregunta analiza la instrumentalidad (probabilidad) respecto a que sucedan una serie de factores relacionados con el trabajo bien hecho (remuneración, seguridad, aprendizaje, beneficios a la comunidad, etc), preguntando por la probabilidad de que ocurran en una escala de Likert del 1 al 5.

- b) Una segunda pregunta analiza la valencia (importancia) de esos mismos factores (remuneración, seguridad, aprendizaje, beneficios a la comunidad, etc) en una escala de Likert también del 1 al 5, preguntando por su importancia para el encuestado.

- c) Una tercera pregunta, que sirve para medir el grado de expectativas, relaciona el esfuerzo realizado con la probabilidad de que se consiga un trabajo de alta calidad, bien hecho y reconocido. Esta probabilidad también se mide por una escala de Likert del 1 al 5.

Un sencillo algoritmo matemático permite agrupar los productos de instrumentalidades y valencias de las preguntas a) y b) de acuerdo a su naturaleza extrínseca, intrínseca y trascendente, de manera que se obtiene un perfil motivacional cuantitativo de los encuestados. La suma de estos tres elementos, multiplicados por la expectativa, permiten obtener la fuerza motivacional cuantificada.

Este proceso hace coincidir la teoría basada en los factores del trabajo y las expectativas (Vroom) con la de la tipología de los motivos extrínsecos, intrínsecos y trascendentes (Pérez López).

Los cuestionarios midieron:

- ✓ Las variables categóricas que ofrecen los detalles del grupo que ha contestado el cuestionario: edad, sexo, sector donde trabaja y nivel de estudios.

- ✓ La fuerza motivacional según el modelo Vroom , Porter, Lawler y Pin. Con este instrumento estudiaremos: 1) las expectativas; 2) las instrumentalidades, y 3) las valencias.

Los componentes de las expectativas son tres ítems (alto rendimiento, trabajo bien hecho y alto reconocimiento); los de la instrumentalidad son veinticuatro ítems, 8 que miden los factores extrínsecos (remuneración, seguridad laboral, promoción, respeto compañeros, elogios jefe, premios, ser pretendido de otras organizaciones y reconocimiento colegas) 8, factores intrínsecos (mejor persona, capacidades, autorrealización, aprendizaje, trabajo mejorado, seguridad personal, confianza personal y autonomía) y los últimos 8, factores trascendentes (objetivos grupales, mejor organización, beneficios en personas extra organización, beneficios en compañeros, organizaciones comprometidas, confianza social en la organización, impacto positivo en personas de bajos recursos e impacto positivo en el entorno). Sucede lo mismo con los ítems de la valencia.

Los análisis realizados, en principio por separado, para el grupo de agentes que trabajan en las Direcciones de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica y luego para aquellos empleados integrantes del programa de RSC Pro Huerta fueron los siguientes:

- ✓ Análisis de los datos medios para cada ítem de las instrumentalidades y valencias, así como análisis porcentual de las respuestas obtenidas.
- ✓ Establecimiento de un ranking según el mismo análisis.
- ✓ Cálculo de las expectativas.

- ✓ Cálculo del tipo de motivación hacia el trabajo que predomina en cada grupo.
- ✓ Cálculo de la fuerza motivacional de cada grupo.
- ✓ Gráficos.

Luego de analizar los colectivos por separado se dio inicio al análisis comparativo entre ambos grupos para determinar si existen diferencias en el nivel motivacional hacia el trabajo predominante y en la fuerza motivacional de cada grupo.

Por último se estableció una relación entre el nivel motivacional de los empleados participantes del Pro Huerta con sus aspectos centrales.

Presentada la reseña metodológica, ingresamos al próximo capítulo para visualizar el procesamiento de los datos arrojados a partir de la entrevista en profundidad y los cuestionarios realizados.

4. Procesamiento de datos

4.1. Motivación laboral en empleados de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica

De acuerdo a los resultados arrojados por los 38 cuestionarios completados por agentes que no integran el Pro Huerta (ver anexo 4 y 5), en este caso, por los empleados que forman parte de la Dirección General de Administración, la Dirección Nacional Asistente de Organización y Recursos Humanos y la Coordinación Nacional de Vinculación Tecnológica, predomina en este grupo la motivación intrínseca hacia el trabajo.

Con respecto a la motivación total $MT = 40,14$, el 41% corresponde a la motivación intrínseca, es decir que el mayor impulso a actuar proviene del propio individuo, frente a un 35% que procede de la motivación trascendente y un 24% para la motivación extrínseca.

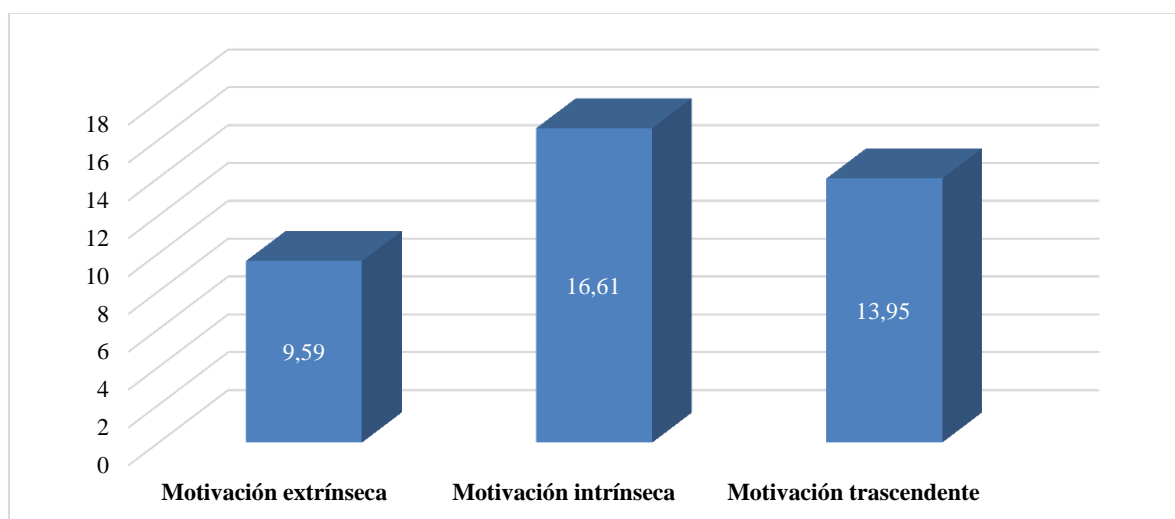


Figura 19. Perfil motivacional de los empleados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

En la figura 20 se pueden visualizar los promedios obtenidos para el cálculo de la instrumentalidad y de la valencia. El producto de los promedios nos permite calcular el perfil motivacional del primer grupo analizado. Para facilitar la comprensión de los gráficos hemos denominado a la instrumentalidad, probabilidad, y a la valencia, importancia.

| Letra | Pregunta | Probabilidad | Importancia | Probabilidad x Importancia | % M |
|--------------------------------|---|---------------------------------|-------------|----------------------------|------------|
| c | Remuneración | 1.61 | 4.24 | 6.80 | |
| d | Seguridad laboral | 3.00 | 4.42 | 13.26 | |
| m | Promoción | 2.39 | 4.32 | 10.34 | |
| n | Respeto compañeros | 3.34 | 4.34 | 14.51 | |
| ñ | Elogios Jefe | 2.68 | 3.32 | 8.90 | |
| r | Premios | 1.66 | 3.03 | 5.02 | |
| v | Pretendido de otras org. | 2.08 | 3.34 | 6.95 | |
| w | Reconocimiento colegas | 2.92 | 3.74 | 10.92 | |
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA | | Total ME | | 9.59 | 24% |
| b | Mejor persona | 3.39 | 4.42 | 15.01 | |
| e | Capacidades | 3.39 | 4.71 | 15.99 | |
| f | Autorrealización | 3.74 | 4.34 | 16.23 | |
| i | Aprendizaje | 3.74 | 4.61 | 17.21 | |
| j | Trabajo mejorado | 3.71 | 4.68 | 17.38 | |
| k | Seguridad personal | 3.84 | 4.50 | 17.29 | |
| p | Confianza personal | 3.84 | 4.63 | 17.80 | |
| u | Autonomía | 3.79 | 4.21 | 15.96 | |
| MOTIVACIÓN INTRINSECA | | Total MI | | 16.61 | 41% |
| a | Objetivos grupales | 3.95 | 4.21 | 16.62 | |
| g | Mejor organización | 3.29 | 4.05 | 13.33 | |
| h | Beneficios en personas extra org. | 3.66 | 4.21 | 15.40 | |
| l | Beneficios en compañeros | 3.95 | 4.42 | 17.45 | |
| o | Organizaciones comprometidas | 2.61 | 4.03 | 10.49 | |
| q | Confianza social en la Org. | 2.92 | 4.13 | 12.07 | |
| s | Impacto + en personas de bajos recursos | 3.00 | 4.47 | 13.42 | |
| t | Impacto + entorno | 3.18 | 4.03 | 12.82 | |
| MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | Total MT | | 13.95 | 35% |
| | | Motiv. Total ADM-RRHH-VT | | 40.14 | |

Figura 20. Motivación en los empleados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Promedios de la instrumentalidad y valencia. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Para establecer las diferencias y similitudes más significativas entre la instrumentalidad y la valencia de este grupo se calcularon los porcentajes obtenidos, clasificando sus respuestas en 3 conjuntos: muy probable, intermedio y poco probable. Aquellos puntos donde coinciden la

instrumentalidad y la valencia o sus diferencias son mínúsculas, demuestran fortalezas en el sistema de motivación ya que la Institución estaría otorgando al empleado aquellas cosas que realmente le importan. En cambio, las grandes diferencias entre ambas exponen las debilidades del mencionado sistema.

| Motivación | Ítem | Probabilidad RRHH-ADM-VT | | | Importancia RRHH-ADM-VT | | |
|--------------|---|--------------------------|------------|---------------|-------------------------|------------|-----------------|
| | | Muy Probable | Intermedio | Poco Probable | Muy Importante | Intermedio | Poco Importante |
| Extrínseca | Remuneración | 3% | 11% | 87% | 82% | 16% | 3% |
| | Seguridad laboral | 37% | 29% | 34% | 89% | 11% | 0% |
| | Promoción | 16% | 26% | 58% | 87% | 13% | 0% |
| | Respeto compañeros | 50% | 32% | 18% | 82% | 11% | 8% |
| | Elogios Jefe | 29% | 32% | 39% | 45% | 37% | 18% |
| | Premios | 3% | 13% | 84% | 34% | 32% | 34% |
| | Pretendido de otras org. | 11% | 29% | 61% | 47% | 32% | 21% |
| | Reconocimiento colegas | 34% | 37% | 29% | 58% | 34% | 8% |
| Intrínseca | Mejor persona | 47% | 32% | 21% | 92% | 5% | 3% |
| | Capacidades | 61% | 16% | 24% | 95% | 5% | 0% |
| | Autorrealización | 71% | 11% | 18% | 84% | 16% | 0% |
| | Aprendizaje | 68% | 18% | 13% | 100% | 0% | 0% |
| | Trabajo mejorado | 68% | 16% | 16% | 97% | 8% | 0% |
| | Seguridad personal | 74% | 18% | 8% | 95% | 5% | 0% |
| | Confianza personal | 76% | 11% | 13% | 97% | 3% | 0% |
| | Autonomía | 71% | 16% | 13% | 79% | 21% | 0% |
| Trascendente | Objetivos grupales | 76% | 21% | 3% | 89% | 8% | 3% |
| | Mejor organización | 45% | 39% | 16% | 74% | 18% | 8% |
| | Beneficios en personas extra org. | 63% | 21% | 16% | 82% | 18% | 0% |
| | Beneficios en compañeros | 74% | 16% | 11% | 92% | 8% | 0% |
| | Organizaciones comprometidas | 16% | 45% | 39% | 79% | 16% | 5% |
| | Confianza social en la Org. | 37% | 21% | 42% | 82% | 13% | 5% |
| | Impacto + en personas de bajos recursos | 45% | 21% | 34% | 87% | 8% | 5% |
| | Impacto + entorno | 47% | 24% | 29% | 76% | 13% | 11% |

Figura 21. Instrumentalidad y valencia en los empleados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.1.1. Motivación extrínseca grupo ADM-RRHH-VT

En la figura 21 se puede visualizar las grandes diferencias entre la instrumentalidad y la valencia de todos los ítems extrínsecos, excepto los elogios del jefe.

Para citar algunos ejemplos, en donde las diferencias son más elevadas, el 3% considera que puede obtener un aumento en su remuneración si realiza su trabajo especialmente bien, sin embargo el 82% de los encuestados lo considera muy importante. El 16% opina que puede obtener una promoción en su trabajo, pero el 87% le da importancia a este hecho. En el siguiente gráfico podemos observarlo con más claridad.

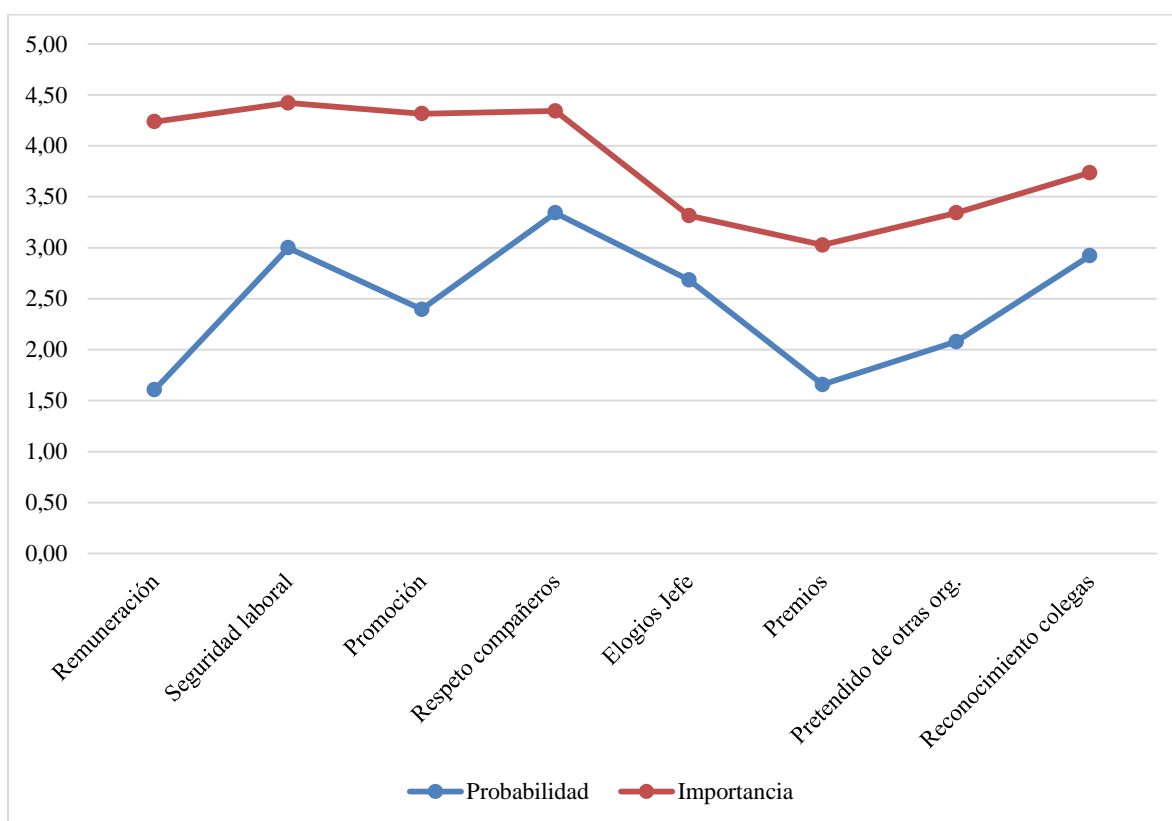


Figura 22. Motivación extrínseca en los empleados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.1.2. Motivación intrínseca grupo ADM-RRHH-VT

En el caso de la motivación intrínseca las diferencias no son tan significativas como en la motivación extrínseca. Recordemos que dentro del colectivo analizado es la que toma mayor fuerza o predominio (41%) respecto a los factores extrínsecos (24%) y trascendentes (35%).

Aunque no se pueden considerar tan determinantes como en la motivación extrínseca, existen algunos desajustes que se mencionan a continuación. El 95% de los empleados encuestados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica valoran más la oportunidad de desarrollar sus capacidades que lo que pueda ofrecerle la Institución (61%). El 100% de los encuestados considera que es de suma importancia aprender cosas nuevas en el trabajo. Sin embargo el 68 % piensa que puede conseguirlo.

Por otra parte y señalando la menor diferencia entre los distintos factores intrínsecos se destaca el 78% de los encuestados que establecen a la autonomía laboral como factor importante en su trabajo con el 71 % de probabilidades de conseguirlo si es que realizan su trabajo especialmente bien.

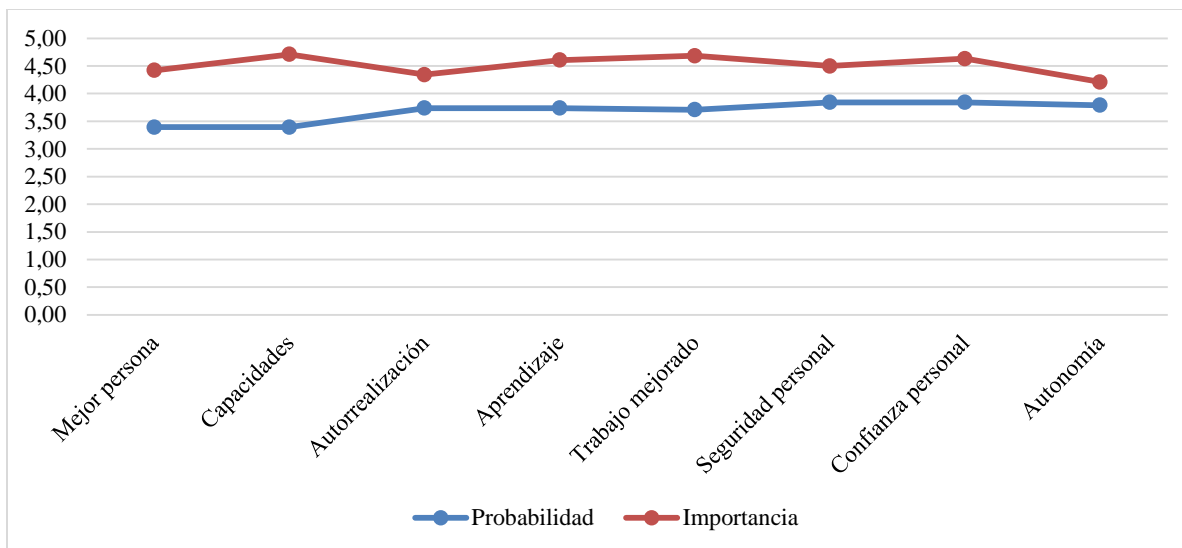


Figura 23. Motivación intrínseca en los empleados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.1.3. Motivación trascendente grupo ADM-RRHH-VT

Haciendo referencia a los factores trascendentes, se informa que los cuestionarios completados por los empleados indican que las diferencias entre probabilidad e importancia son estrechas solamente en el caso de los objetivos grupales y en los beneficios que pueden recibir los compañeros de trabajo.

Como se puede observar en la figura 24 hay factores valorados por los entrevistados que no se tienen en cuenta como factores de motivación en la organización. Un claro ejemplo lo muestra el ítem organizaciones comprometidas donde el 79% lo considera muy importante pese a que solo el 16 % considera que se puede lograr a través de su trabajo. El 87 % piensa que es muy importante mejorar la vida de las personas de bajos recursos. Sin embargo solo el 45% de los encuestados opina que se puede alcanzar mediante sus actividades laborales.

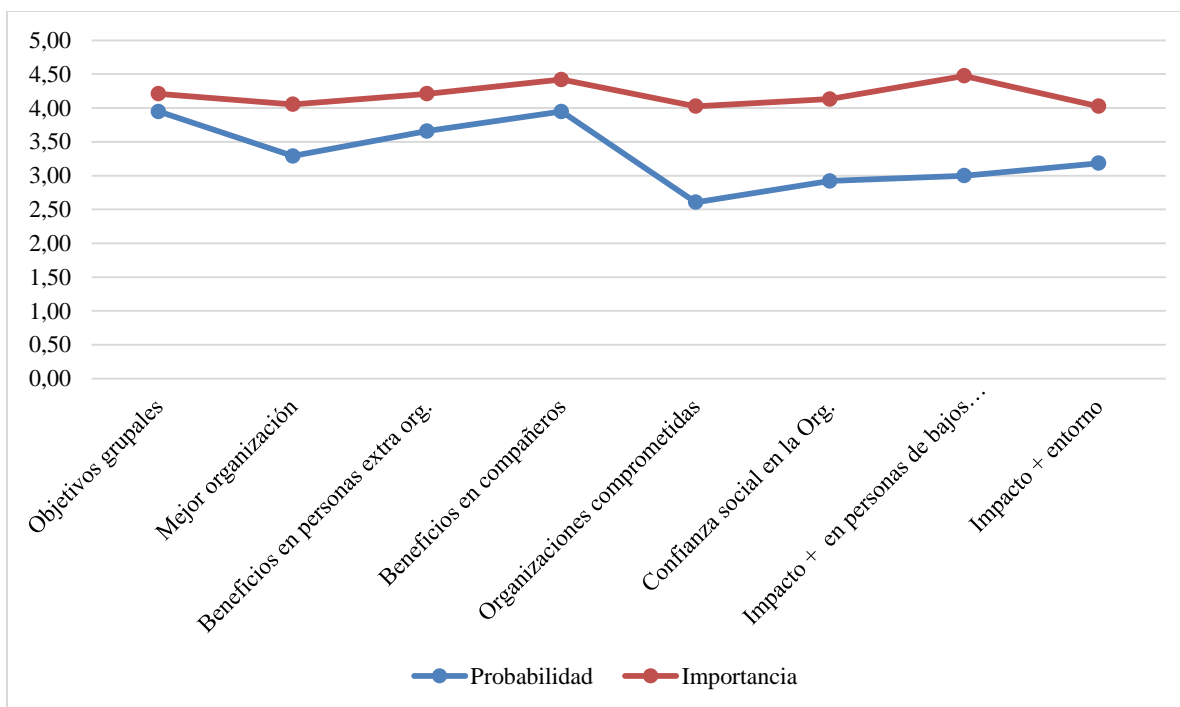


Figura 24. Motivación trascendente en los empleados que trabajan en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

En la figura 25 se puede observar un ranking de los ítems más puntuados por los agentes del grupo encuestado. Se destacan la seguridad y confianza personal y los beneficios en compañeros.

| Instrumentalidad | | Valencia | |
|--------------------------|-----|--------------------------|------|
| Autorrealización | 71% | Mejor persona | 92% |
| Seguridad personal | 74% | Capacidades | 95% |
| Confianza personal | 76% | Aprendizaje | 100% |
| Autonomía | 71% | Trabajo mejorado | 97% |
| Objetivos grupales | 76% | Seguridad personal | 95% |
| Beneficios en compañeros | 74% | Confianza personal | 97% |
| | | Beneficios en compañeros | 92% |
| | | Objetivos grupales | 89% |

Figura 25. Ranking de los ítems más puntuados del grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Siguiendo con el procesamiento de los datos, solo nos resta estudiar cómo se comportan las expectativas ante un trabajo duro y calcular la fuerza motivacional.

En la siguiente figura se visualizan las expectativas de los entrevistados ante un trabajo duro. El 39 % de los encuestados opina que obtendrá un trabajo bien hecho si realiza un gran esfuerzo, el 38% un trabajo con alto rendimiento y solo el 23% que recibirá a un alto reconocimiento.

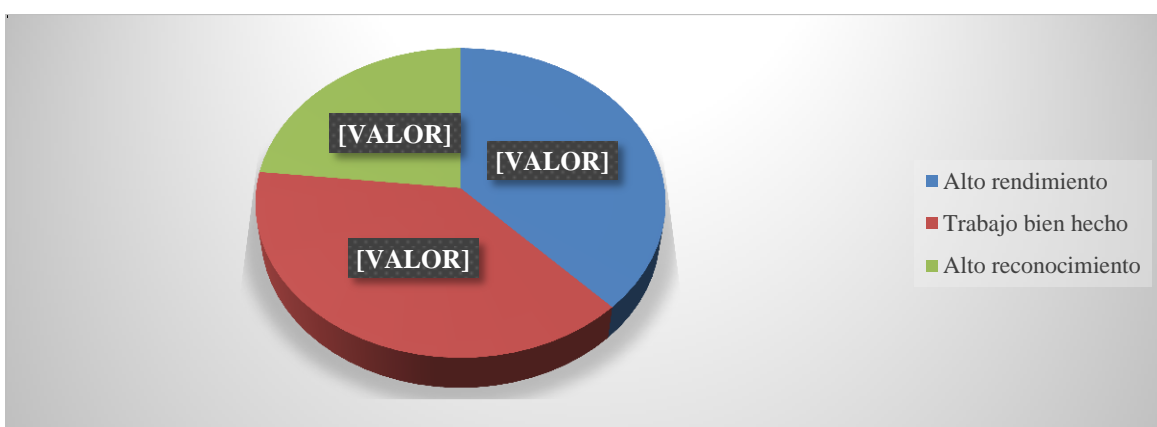


Figura 26. Expectativas Grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Para finalizar con el procesamiento de los datos del primer grupo se expondrá la fuerza motivacional del grupo administración-recursos humanos-vinculación tecnológica aplicando la siguiente fórmula: Expectativas * (Motivación extrínseca + motivación intrínseca + motivación trascendente).

La fuerza motivacional del grupo analizado es de 140,50. Este valor en sí mismo no significa nada excepto que se compare con otros grupos. En nuestra investigación se comparará con el próximo grupo, los empleados que integran el Pro Huerta.

4.2. Motivación laboral en empleados del Pro Huerta.

Utilizando los mismos cálculos que hemos aplicado para el grupo de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica obtenemos el perfil motivacional que predomina en el grupo de los empleados participantes del Pro Huerta.

Conforme los resultados obtenidos a partir de los 31 cuestionarios completados por los agentes de la Institución que integran el programa de responsabilidad social corporativa Pro Huerta se informa que la motivación hacia el trabajo que predomina en este grupo es la motivación trascendente.

La motivación total, como la suma de los tres tipos de motivaciones identificados, es en este caso de 44,5, correspondiendo el primer lugar, con el 40 % a la motivación trascendente, seguido con el 38 % de la motivación intrínseca y quedando en último término con el 23 %, la motivación extrínseca.

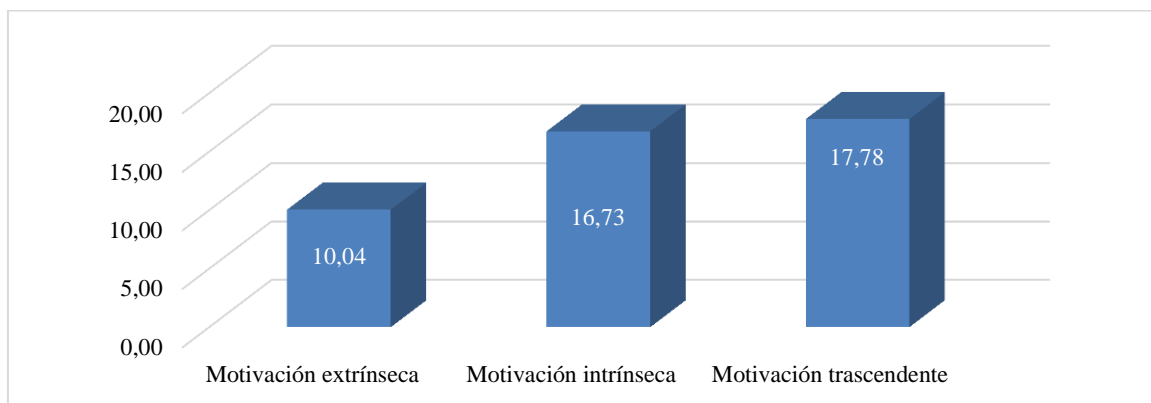


Figura 27. Perfil motivacional de los empleados que trabajan en el Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Como se puede observar en la figura 27, a diferencia del grupo analizado precedentemente donde predominaba la motivación intrínseca hacia el trabajo, ahora la motivación laboral que toma mayor fuerza en los empleados del Pro Huerta es la motivación trascendente. El impulso a actuar como vocación de servicio, de ser útil para los demás.

En la figura 28 se puede observar la instrumentalidad (probabilidad) y la valencia (importancia) de cada tipo de motivación laboral del grupo Pro Huerta.

| Letra | Pregunta | Probabilidad | Importancia | Instrumentalidad x Valencia | % M |
|--------------------------------|---|--------------------------------|-------------|-----------------------------|-----|
| c | Remuneración | 2,65 | 3,97 | 10,50 | |
| d | Seguridad laboral | 3,19 | 4,00 | 12,77 | |
| m | Promoción | 2,68 | 3,58 | 9,59 | |
| n | Respeto compañeros | 3,52 | 4,23 | 14,86 | |
| ñ | Elogios Jefe | 3,06 | 2,65 | 8,11 | |
| r | Premios | 2,45 | 2,16 | 5,30 | |
| v | Pretendido de otras org. | 2,35 | 2,90 | 6,84 | |
| w | Reconocimiento colegas | 3,61 | 3,42 | 12,35 | |
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA | | Total ME | | 10,04 | |
| b | Mejor persona | 4,13 | 4,45 | 18,38 | |
| e | Capacidades | 3,97 | 4,52 | 17,92 | |
| f | Autorrealización | 4,13 | 4,39 | 18,11 | |
| i | Aprendizaje | 3,77 | 4,42 | 16,68 | |
| j | Trabajo mejorado | 4,06 | 4,39 | 17,83 | |
| k | Seguridad personal | 3,77 | 4,16 | 15,71 | |
| p | Confianza personal | 3,81 | 4,16 | 15,84 | |
| u | Autonomía | 3,71 | 3,61 | 13,40 | |
| MOTIVACIÓN INTRINSECA | | Total MI | | 16,73 | |
| a | Objetivos grupales | 4,03 | 4,52 | 18,21 | |
| g | Mejor organización | 3,71 | 4,16 | 15,44 | |
| h | Beneficios en personas extra org. | 4,35 | 4,65 | 20,23 | |
| l | Beneficios en compañeros | 3,74 | 4,26 | 15,93 | |
| o | Organizaciones comprometidas | 3,74 | 4,42 | 16,54 | |
| q | Confianza social en la Org. | 3,58 | 4,39 | 15,71 | |
| s | Impacto + en personas de bajos recursos | 4,52 | 4,74 | 21,42 | |
| t | Impacto + entorno | 4,06 | 4,61 | 18,75 | |
| MOTIVACIÓN TRASCENDENTE | | Total MT | | 17,78 | |
| | | Motiv. Total Pro Huerta | | 44,55 | |

Figura 28. Motivación en los empleados que trabajan en el Pro Huerta. Promedios de la instrumentalidad y valencia. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Siguiendo con el mismo esquema que hemos utilizado en el primer grupo, señalamos a continuación en porcentajes los resultados obtenidos de las respuestas del cuestionario completado por los agentes del Pro Huerta referidas a la instrumentalidad y valencia de cada uno de los ítems.

| Motivación | Item | Probabilidad PRO HUERTA | | | Importancia PRO HUERTA | | |
|--------------|---|-------------------------|------------|---------------|------------------------|------------|-----------------|
| | | Muy Probable | Intermedio | Poco Probable | Muy Importante | Intermedio | Poco Importante |
| Extrínseca | Remuneración | 29% | 19% | 52% | 71% | 26% | 3% |
| | Seguridad laboral | 45% | 19% | 35% | 74% | 16% | 10% |
| | Promoción | 35% | 16% | 48% | 48% | 45% | 6% |
| | Respeto compañeros | 48% | 42% | 10% | 90% | 10% | 0% |
| | Elogios Jefe | 35% | 39% | 26% | 26% | 26% | 48% |
| | Premios | 19% | 23% | 58% | 10% | 35% | 55% |
| | Pretendido de otras org. | 13% | 32% | 55% | 19% | 52% | 29% |
| | Reconocimiento colegas | 55% | 32% | 13% | 58% | 26% | 16% |
| Intrínseca | Mejor persona | 84% | 16% | 0% | 97% | 3% | 0% |
| | Capacidades | 74% | 19% | 6% | 100% | 0% | 0% |
| | Autorrealización | 84% | 16% | 0% | 97% | 0% | 3% |
| | Aprendizaje | 65% | 32% | 3% | 90% | 10% | 0% |
| | Trabajo mejorado | 74% | 16% | 10% | 94% | 6% | 0% |
| | Seguridad personal | 61% | 29% | 10% | 87% | 13% | 0% |
| | Confianza personal | 71% | 23% | 6% | 74% | 26% | 0% |
| | Autonomía | 68% | 16% | 16% | 58% | 35% | 6% |
| Trascendente | Objetivos grupales | 77% | 19% | 3% | 87% | 13% | 0% |
| | Mejor organización | 58% | 42% | 0% | 77% | 19% | 3% |
| | Beneficios en personas extra org. | 97% | 0% | 3% | 94% | 6% | 0% |
| | Beneficios en compañeros | 74% | 19% | 6% | 81% | 16% | 3% |
| | Organizaciones comprometidas | 58% | 39% | 3% | 87% | 13% | 0% |
| | Confianza social en la Org. | 65% | 23% | 13% | 90% | 10% | 0% |
| | Impacto + en personas de bajos recursos | 90% | 10% | 0% | 97% | 3% | 0% |
| | Impacto + entorno | 84% | 13% | 3% | 90% | 6% | 3% |

Figura 29. Instrumentalidad y valencia en los empleados que trabajan en el Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Este análisis nos muestra diferencias significativas en los siguientes ítems: remuneración, capacidades, aprendizaje y organizaciones comprometidas.

A continuación expondremos como se realizó con el primer grupo analizado, cada tipo de motivación hacia el trabajo de los integrantes del Pro Huerta.

4.2.1. Motivación extrínseca grupo Pro Huerta

El procesamiento de datos respecto a la motivación extrínseca del grupo Pro Huerta arrojó los siguientes resultados.

A diferencia del grupo analizado precedentemente donde la promoción era considerada muy importante para los encuestados (ver figura 21), solo para el 48% de los integrantes del Pro Huerta significa una característica de gran importancia.

Mientras que solo el 29% considera muy probable que haciendo su trabajo especialmente bien, esto vaya a traer como consecuencia un aumento en su remuneración, el 71 % lo consideraría muy importante.

En el mismo sentido tan solo un 48% supone que realizando eficazmente su trabajo conseguirá el respeto de sus compañeros. Sin embargo un 90% lo considera muy importante.

Cabe señalar que en los restantes ítems extrínsecos no surgieron grandes diferencias entre la probabilidad de conseguirlos y su importancia. Gráficamente se puede visualizar en la comparación de las curvas, donde se reflejan grandes coincidencias en elogios del jefe, premios, ser pretendido de otras organizaciones y el reconocimiento de los colegas.

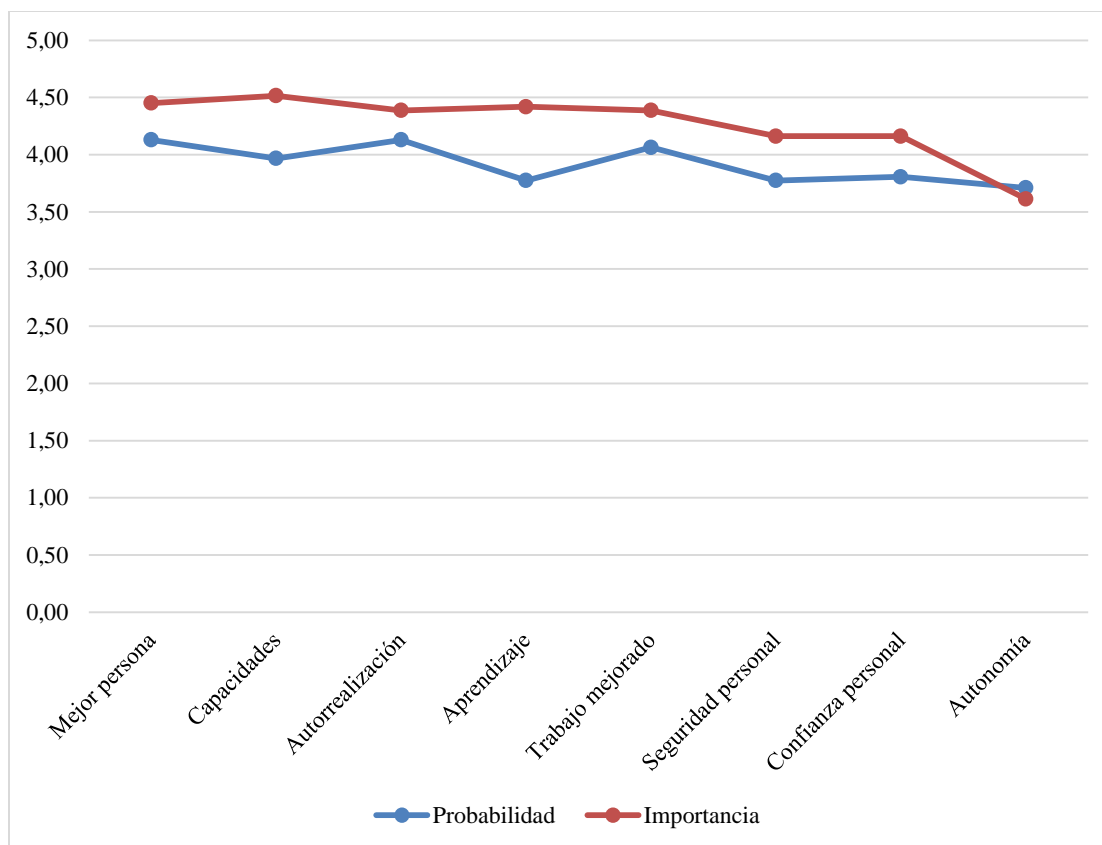


Figura 30. Motivación extrínseca en los empleados que trabajan en el Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.2.2. Motivación intrínseca grupo Pro Huerta

En este caso, si bien no llegan a ser significativas, existen algunas diferencias en capacidades, aprendizaje y seguridad personal.

Para la totalidad de los encuestados resulta clave tener la posibilidad de desarrollar sus capacidades a través de su trabajo pero la probabilidad no llega al 100% ya que el 74% cree que es muy probable lograrlo si realiza su trabajo en forma correcta. Por otra parte el 65% considera probable conseguir a través de su trabajo la oportunidad de aprender cosas nuevas. Sin embargo para el 90% de los entrevistados es de suma importancia.

Es de destacar en esta motivación, la cercanía porcentual que se observa ente la probabilidad y la importancia en los ítems mejor persona y autorrealización. Con esto afirmamos que los empleados integrantes del Pro Huerta consideran muy probable y a la vez muy importante la oportunidad a través de su trabajo de sentirse bien como persona y desarrollar algo meritorio. La Coordinadora Nacional del Pro Huerta expresa que lo que más valora de pertenecer a este programa de responsabilidad social corporativa es el aprendizaje y el enriquecimiento como persona que te brindan las personas a las que le das una mano, “te enseñan a ser solidarios” manifestaba. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015)

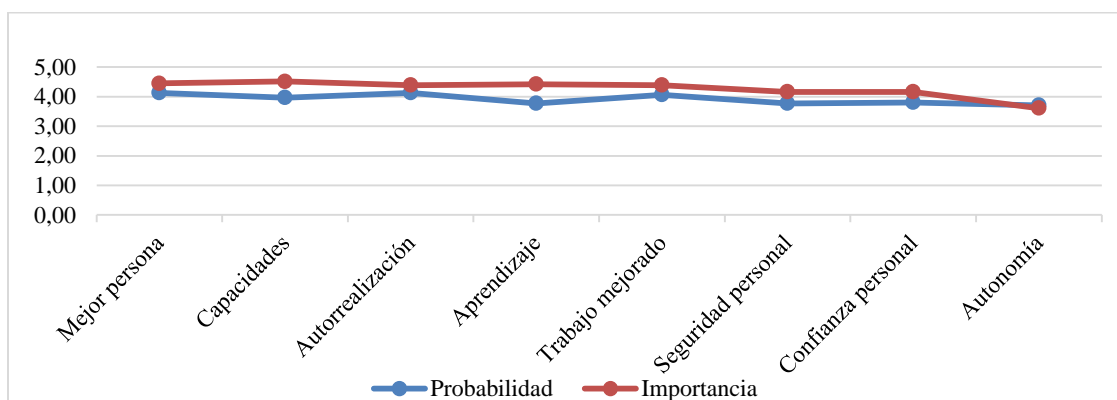


Figura 31. Motivación intrínseca en los empleados que trabajan en el Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.2.2. Motivación trascendente grupo Pro Huerta

Como se informó en la figura 26, este tipo de motivación laboral es la que toma mayor protagonismo entre los integrantes del Pro Huerta con un 40 %.

Solo aparecen diferencias a considerar en los ítems mejor organización, organizaciones comprometidas y confianza social en las organizaciones. Los trabajadores del Pro Huerta le dan más valor a estos ítems de los que esperan conseguir a través de su trabajo. Para hacer referencia a uno de ellos en términos porcentuales, el 87% piensa que es muy importante que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad, pero solo el 58% admite que se podría lograr haciendo bien su trabajo.

Para complementar con más información los porcentajes informados recientemente, se destacan las ideas y pensamientos de la Coordinadora Nacional del Pro Huerta (ver anexo 3) quien manifestó que no todas las organizaciones practican responsabilidad social corporativa ya que es una conciencia colectiva que todavía no logró insertarse de manera profunda en nuestra sociedad. Manifiesta que todavía no se vive de esa forma ya que no tenemos el hábito de ser solidarios, de tener esa responsabilidad social, en cambio sí tenemos el hábito de criticar.

En el caso de Argentina ,si bien destaca la creación de la Subsecretaría de Responsabilidad Social Empresarial dependiente del Ministerio de Desarrollo Social para ver si desde ese lugar se puede motivar a los empresarios para que cada vez asuman mayores compromisos con la sociedad, considera que se debe trabajar la temática desde las escuelas con los chicos más

pequeños para empezar a concientizarlos que el otro es igual que yo por más que este en una condición social distinta y que le tengo que tender una mano si queremos lograr un país mejor. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015).

Siguiendo con el análisis de la motivación trascendente en el grupo Pro Huerta se destacan como fortalezas en el sistema de motivación de los empleados del mencionado programa los objetivos grupales donde el 85% los considera muy importantes y el 77% con mucha probabilidad de lograrlos, los beneficios en compañeros (81% de importancia y 74% de probabilidad) y en personas ajenas a la organización donde el 94% supone que son muy importantes de obtener a través de su trabajo y el 97% cree que haciendo las cosas bien, los mencionados beneficios para la población destinataria se pueden conseguir. Sucede lo mismo con el impacto positivo en personas de bajos recursos, el 97 % de los encuestados opina que es muy importante mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades y el 90% cree que realizando especialmente bien su trabajo puede ayudar a revertir esta situación desfavorable para tantas familias.

Sobre los últimos ítems mencionados, la Coordinadora Nacional del Pro Huerta opina que a través del trabajo de los integrantes del programa de responsabilidad social corporativa se logra que la gente de bajos recursos acceda a los alimentos, a una dieta variada, equilibrada y saludable. Igualmente plantea que se avanza un paso más y en varios casos los pequeños productores de alimentos saludables pueden comercializar los excedentes de su producción y pueden ser vendidos en ferias y mercados populares. Al mismo tiempo considera que los que trabajan en el Pro Huerta están motivados por los resultados que obtiene este programa, por sus

objetivos, porque son solidarios y son personas que piensan en el crecimiento. Si bien comenta que la tarea a veces no es agradable ya que hay lugares donde las personas no la están pasando bien y el trabajador del Pro Huerta se vuelve a su hogar con una angustia terrible, plantea que esa realidad tan impactante motiva al trabajador a volver al otro día, a crear el proyecto, llevarlo adelante y poder transformar juntos esa situación tan injusta. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015).

En el mismo sentido que lo comentado en los párrafos precedentes sucede algo similar con el impacto positivo en el entorno. Mientras que el 90% de los empleados del Pro Huerta manifiestan la valiosa importancia que significan los beneficios que puedan derivarse sobre la comunidad o el país a través de su trabajo, el 84% piensa que es muy probable conseguirlo.

La Coordinadora Nacional del Pro Huerta comentaba en la entrevista que además de la producción y comercialización de excedentes, también se ayuda a crear conciencia del cuidado del medio ambiente, del uso razonable del agua, de reciclar muchos materiales. De ir tratando de que los beneficiarios del programa transiten hacia una producción agroecológica donde el uso de los agroquímicos y los tóxicos los vayan dejando de lado cuidando además del medio ambiente, su salud y la de su familia. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015).

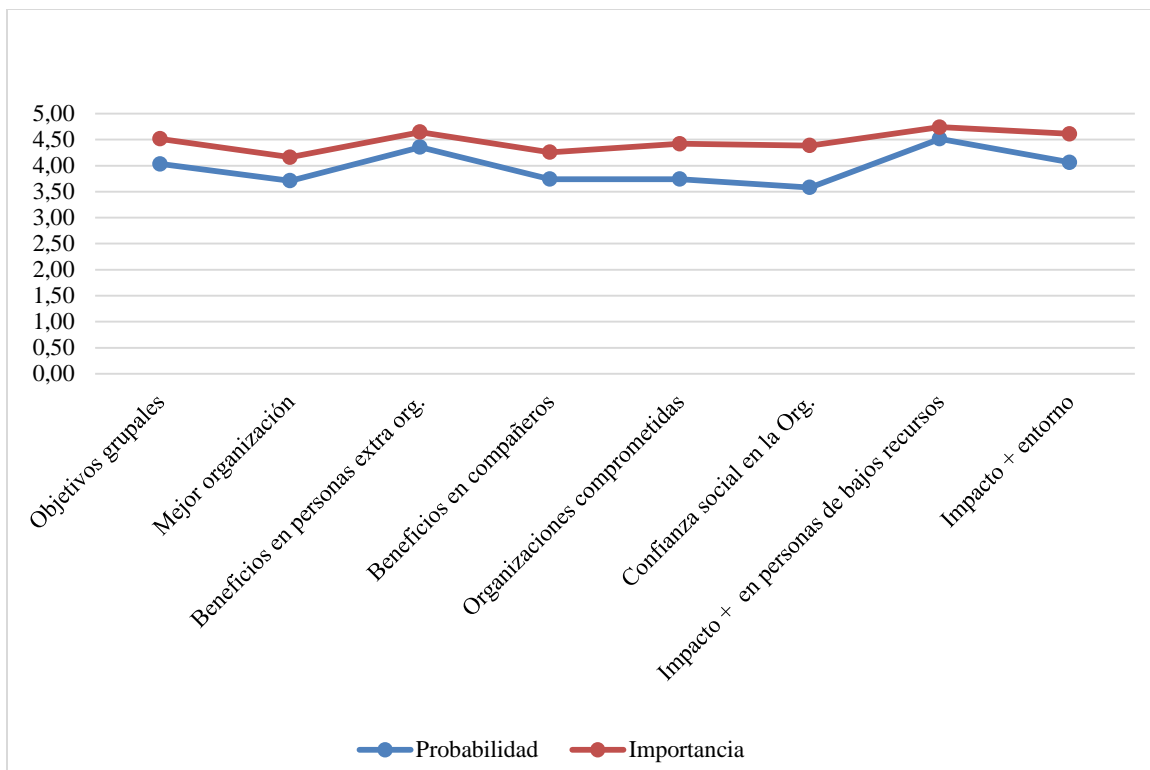


Figura 32. Motivación trascendente en los empleados que trabajan en el Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

En la figura 32 se pueden visualizar los ítems más puntuados por los empleados del Pro Huerta respecto a la motivación trascendental.

Así como se refleja en la figura 30, 31 y 32, cuando los puntos coinciden o están muy cerca de conectarse indican que la Institución está otorgando aquello que motiva al empleado.

En el caso de los empleados integrantes del Pro Huerta y como estuvimos señalando, coinciden en un nivel satisfactorio los ítems en los que se refiere a la oportunidad de desarrollarse como mejores personas, el desarrollo de algo meritorio, los beneficios en personas

ajenas a la organización, el impacto positivo que puedan generar en las familias de bajos recursos y en el impacto positivo sobre su comunidad o país.

| Instrumentalidad | | Valencia | |
|---|-----|---|------|
| Mejor persona | 84% | Respeto compañeros | 90% |
| Autorrealización | 84% | Mejor persona | 97% |
| Beneficios en personas extra org. | 97% | Capacidades | 100% |
| Impacto + en personas de bajos recursos | 90% | Autorrealización | 97% |
| Impacto + entorno | 84% | Trabajo mejorado | 94% |
| | | Beneficios en personas extra org. | 94% |
| | | Impacto + en personas de bajos recursos | 97% |
| | | Impacto + entorno | 90% |

Figura 33. Ranking de los ítems más puntuados del grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

En la siguiente figura se visualizan el comportamiento de las expectativas ante un trabajo duro. El 36 % de los encuestados opina que conseguirá un trabajo bien hecho y de alto rendimiento si realiza un trabajo duro. Solo el 28% cree que un trabajo duro conduce a un alto reconocimiento.

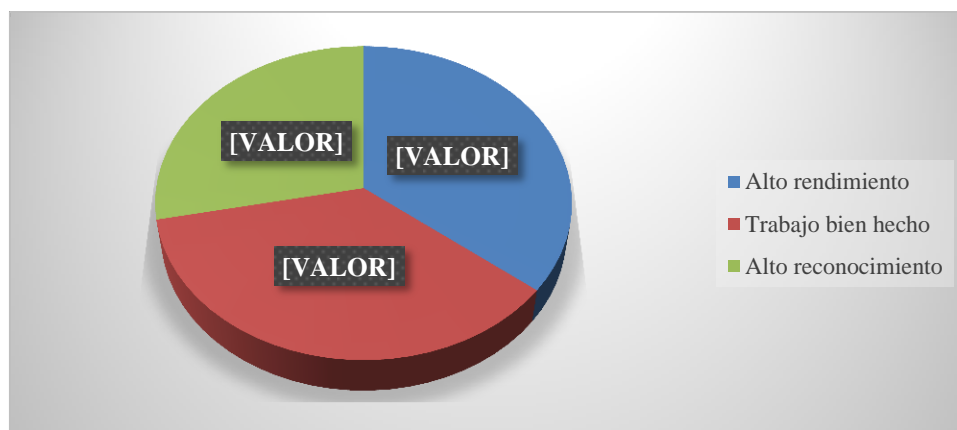


Figura 34. Expectativas Grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Para finalizar con el procesamiento de los datos del grupo Pro Huerta se informa que la fuerza motivacional de sus integrantes asciende a 161,44. Este valor solo tiene sentido en términos comparativos. A continuación se comparará con el primer grupo analizado.

4.3. Análisis comparativo entre el Grupo ADM-RRHH-VT y el Grupo Pro Huerta

Es momento de comparar las respuestas de los datos obtenidos en cada uno de los ítems por los dos colectivos analizados. Para una mejor comprensión hemos dividido por un lado a las instrumentalidades y por otro a las valencias de cada grupo.

4.3.1 Instrumentalidades

En el caso de las instrumentalidades es decir en las probabilidades, son significativas las diferencias entre los dos colectivos respecto a los factores mejor persona, beneficios en personas extra organización, organizaciones comprometidas, confianza social en las organizaciones, impacto positivo en personas de bajos recursos e impacto positivo en el entorno. Los integrantes del Pro Huerta consideran más probable lograr mejoras en estos factores si se esfuerzan por hacer un trabajo especialmente bien, que los del grupo Administración-Recursos Humanos-Vinculación Tecnológica, que no consideran que exista esta probabilidad. Efectivamente los del primer grupo analizado no se sentirán mejor como persona, no obtendrán beneficios para las personas ajenas a la organización, no lograrán que las organizaciones se comprometan ni que obtengan confianza de la sociedad y no conseguirán impactos positivos en personas de bajos recursos y en su comunidad independientemente de cómo realicen su trabajo.

| Motivación | Item | Probabilidad PRO HUERTA | | | Probabilidad RRHH-ADM-VT | | | Diferencia porcentaje en muy probable |
|-------------|-----------------------------------|-------------------------|------------|---------------|--------------------------|------------|---------------|---------------------------------------|
| | | Muy Probable | Intermedio | Poco Probable | Muy Probable | Intermedio | Poco Probable | |
| Extrínseca | Remuneración | 29% | 19% | 52% | 3% | 11% | 87% | 26.40% |
| | Seguridad laboral | 45% | 19% | 35% | 37% | 29% | 34% | 8.32% |
| | Promoción | 35% | 16% | 48% | 16% | 26% | 58% | 19.69% |
| | Respeto compañeros | 48% | 42% | 10% | 50% | 32% | 18% | -1.61% |
| | Elogios Jefe | 35% | 39% | 26% | 29% | 32% | 39% | 6.54% |
| | Premios | 19% | 23% | 58% | 3% | 13% | 84% | 16.72% |
| | Pretendido de otras org. | 13% | 32% | 55% | 11% | 29% | 61% | 2.38% |
| | Reconocimiento colegas | 55% | 32% | 13% | 34% | 37% | 29% | 20.63% |
| Intrínseca | Mejor persona | 84% | 16% | 0% | 47% | 32% | 21% | 36.50% |
| | Capacidades | 74% | 19% | 6% | 61% | 16% | 24% | 13.67% |
| | Autorrealización | 84% | 16% | 0% | 71% | 11% | 18% | 12.82% |
| | Aprendizaje | 65% | 32% | 3% | 68% | 18% | 13% | -3.90% |
| | Trabajo mejorado | 74% | 16% | 10% | 68% | 16% | 16% | 5.77% |
| | Seguridad personal | 61% | 29% | 10% | 74% | 18% | 8% | -12.39% |
| | Confianza personal | 71% | 23% | 6% | 76% | 11% | 13% | -5.35% |
| | Autonomía | 68% | 16% | 16% | 71% | 16% | 13% | -3.31% |
| Trascendent | Objetivos grupales | 77% | 19% | 3% | 76% | 21% | 3% | 1.10% |
| | Mejor organización | 58% | 42% | 0% | 45% | 39% | 16% | 13.33% |
| | Beneficios en personas extra org. | 97% | 0% | 3% | 63% | 21% | 16% | 33.62% |
| | Beneficios en compañeros | 74% | 19% | 6% | 74% | 16% | 11% | 0.51% |
| | Organizaciones comprometidas | 58% | 39% | 3% | 16% | 45% | 39% | 42.28% |
| | Confianza social en la Org. | 65% | 23% | 13% | 37% | 21% | 42% | 27.67% |
| | Impacto + en perso. de bajos rec. | 90% | 10% | 0% | 45% | 21% | 34% | 45.59% |
| | Impacto + entorno | 84% | 13% | 3% | 47% | 24% | 29% | 36.50% |

Figura 35. Análisis comparativo de la instrumentalidad para el grupo Pro Huerta y el grupo ADM-RRHH-VT. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.3.2 Valencias

La diferencia de las medias de las valencias, es decir de la importancia que se le otorga a cada uno de los ítems, es significativa para los factores seguridad laboral, promoción, confianza personal, autorrealización e impacto positivo en el entorno. En cuanto a los 3 primeros factores señalados, el grupo ADM-RRHH-VT concede una valoración mayor respecto al grupo Pro Huerta. Sin embargo en el caso de la autorrealización y el impacto positivo en el entorno es

considerado más relevante para los empleados del programa de responsabilidad social corporativa.

Cabe señalar que los factores de la motivación trascendente son muy bien valorados por ambos grupos. Si bien existe una leve superioridad en la importancia que le brindan los agentes del Pro Huerta, es de destacar la elevada apreciación que tienen los empleados del grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica pese a la escasa probabilidad de llevarlo a la práctica a través de su trabajo.

| Motivación | Item | Importancia PRO HUERTA | | | Importancia RRHH-ADM-VT | | | Diferencia porcentaje en muy importante |
|--------------|-----------------------------------|------------------------|------------|----------------|-------------------------|------------|----------------|---|
| | | Muy Important | Intermedio | Poco Important | Muy Important | Intermedio | Poco Important | |
| Extrínseca | Remuneración | 71% | 26% | 3% | 82% | 16% | 3% | -10.61% |
| | Seguridad laboral | 74% | 16% | 10% | 89% | 11% | 0% | -15.28% |
| | Promoción | 48% | 45% | 6% | 87% | 13% | 0% | -38.46% |
| | Respeto compañeros | 90% | 10% | 0% | 82% | 11% | 8% | 8.74% |
| | Elogios Jefe | 26% | 26% | 48% | 45% | 37% | 18% | -18.93% |
| | Premios | 10% | 35% | 55% | 34% | 32% | 34% | -24.53% |
| | Pretendido de otras org. | 19% | 52% | 29% | 47% | 32% | 21% | -28.01% |
| | Reconocimiento colegas | 58% | 26% | 16% | 58% | 34% | 8% | 0.17% |
| Intrínseca | Mejor persona | 97% | 3% | 0% | 92% | 5% | 3% | 4.67% |
| | Capacidades | 100% | 0% | 0% | 95% | 5% | 0% | 5.26% |
| | Autorealización | 97% | 0% | 3% | 84% | 16% | 0% | 12.56% |
| | Aprendizaje | 90% | 10% | 0% | 100% | 0% | 0% | -9.68% |
| | Trabajo mejorado | 94% | 6% | 0% | 97% | 8% | 0% | -3.82% |
| | Seguridad personal | 87% | 13% | 0% | 95% | 5% | 0% | -7.64% |
| | Confianza personal | 74% | 26% | 0% | 97% | 3% | 0% | -23.17% |
| | Autonomía | 58% | 35% | 6% | 79% | 21% | 0% | -20.88% |
| Trascendente | Objetivos grupales | 87% | 13% | 0% | 89% | 8% | 3% | -2.38% |
| | Mejor organización | 77% | 19% | 3% | 74% | 18% | 8% | 3.74% |
| | Beneficios en personas extra org. | 94% | 6% | 0% | 82% | 18% | 0% | 11.97% |
| | Beneficios en compañeros | 81% | 16% | 3% | 92% | 8% | 0% | -11.46% |
| | Organizaciones comprometidas | 87% | 13% | 0% | 79% | 16% | 5% | 8.15% |
| | Confianza social en la Org. | 90% | 10% | 0% | 82% | 13% | 5% | 8.74% |
| | Impacto + en personas de bajos n | 97% | 3% | 0% | 87% | 8% | 5% | 9.93% |
| | Impacto + entorno | 90% | 6% | 3% | 76% | 13% | 11% | 14.01% |

Figura 36. Análisis comparativo de la valencias para el grupo Pro Huerta y el grupo ADM-RRHH-VT. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.3.3 Instrumentalidades -Valencias

Factor por factor, las diferencias se ponen de manifiesto en los siguientes gráficos, donde se observa el nivel que alcanzan, tanto en probabilidad como importancia los factores motivacionales de cada grupo analizado.

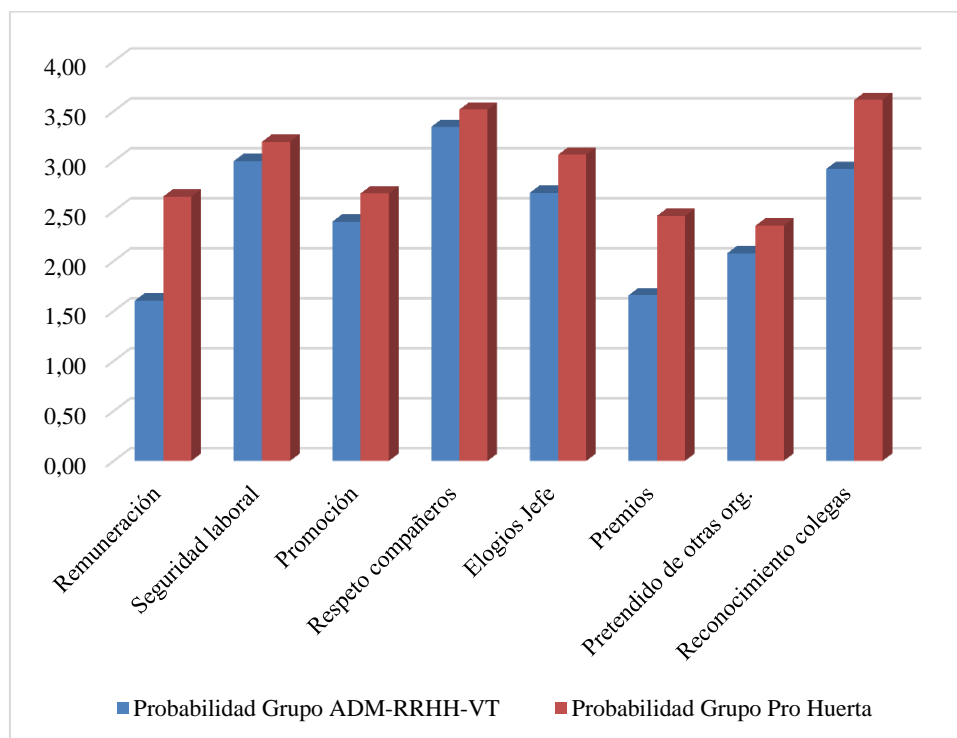


Figura 37. Motivación extrínseca. Comparativa probabilidad grupo ADM-RRHH-VT vs grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

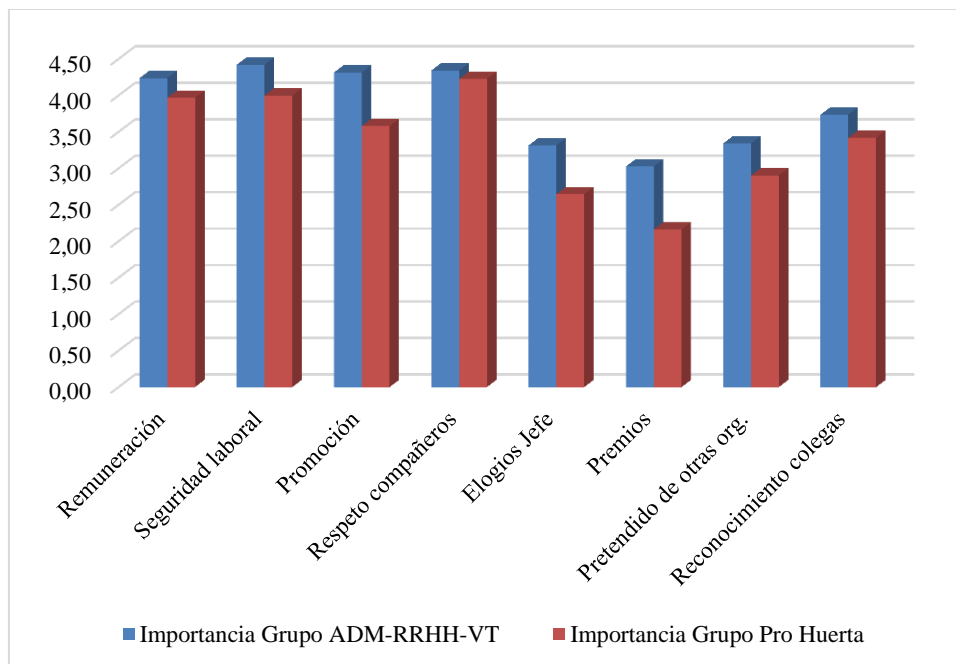


Figura 38. Motivación extrínseca. Comparativa importancia grupo ADM-RRHH-VT vs grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

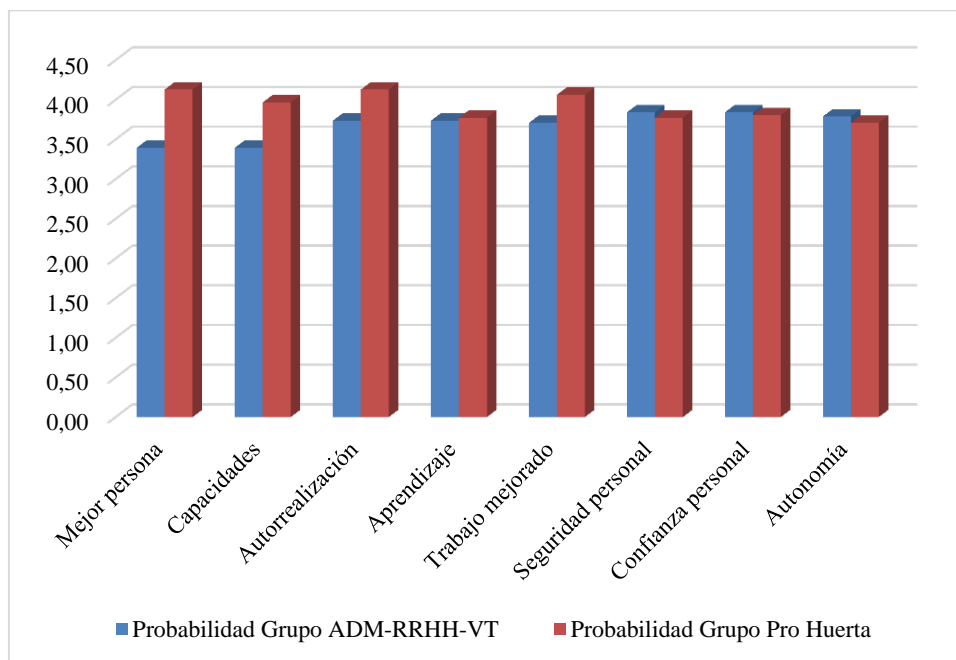


Figura 39. Motivación intrínseca. Comparativa probabilidad grupo ADM-RRHH-VT vs grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

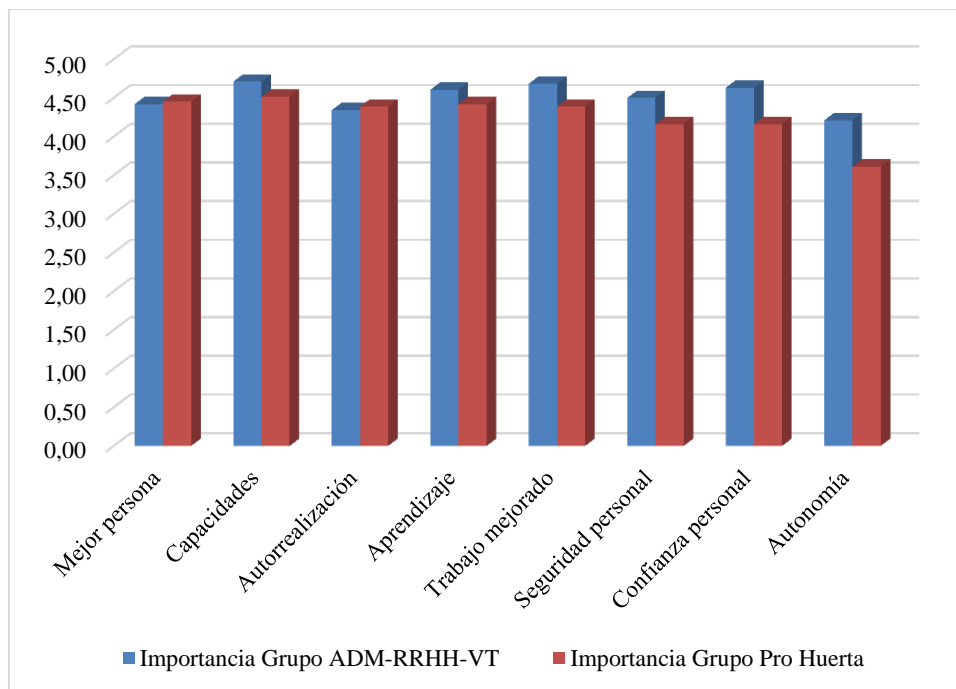


Figura 40. Motivación intrínseca. Comparativa importancia grupo ADM-RRHH-VT vs grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

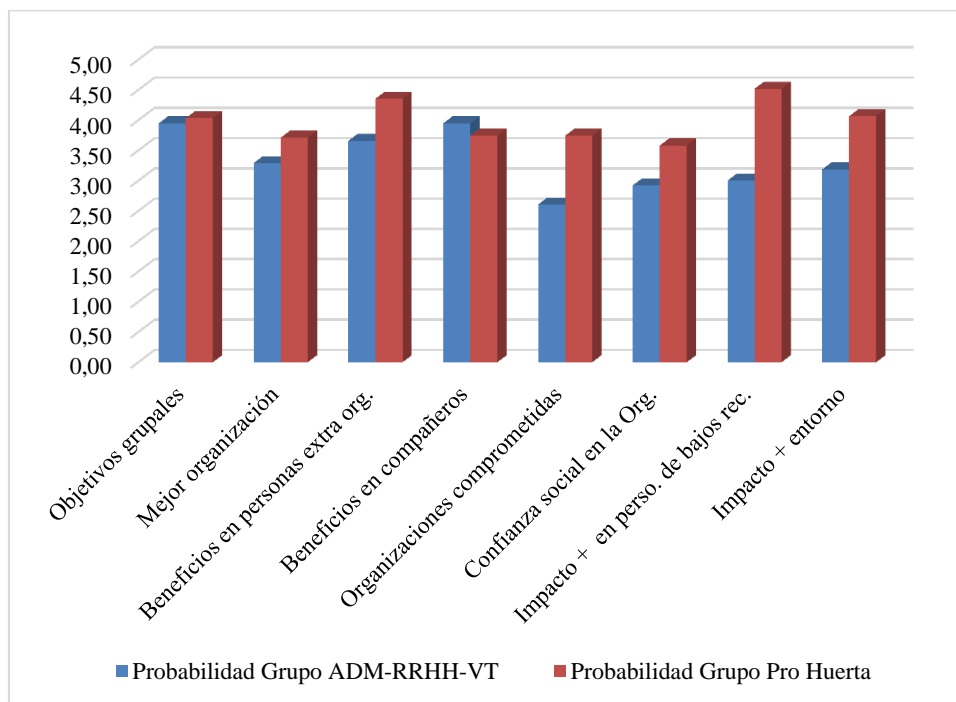


Figura 41. Motivación trascendente. Comparativa probabilidad grupo ADM-RRHH-VT vs grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

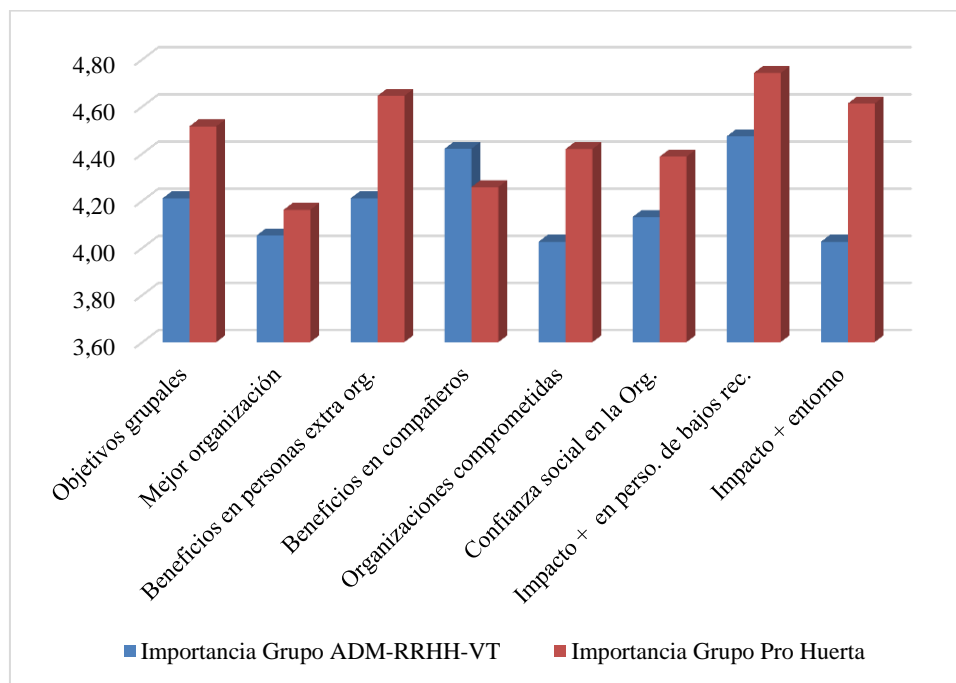


Figura 42. Motivación trascendente. Comparativa importancia grupo ADM-RRHH-VT vs grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

4.3.4 Perfil motivacional

En cuanto al perfil motivacional de ambos grupos, se puede comprobar que el grupo compuesto por los empleados de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica presenta en términos porcentuales mayor peso en las motivaciones intrínsecas. Sin embargo en los empleados del grupo Pro Huerta predominan con mayor fuerza las motivaciones trascendentes.

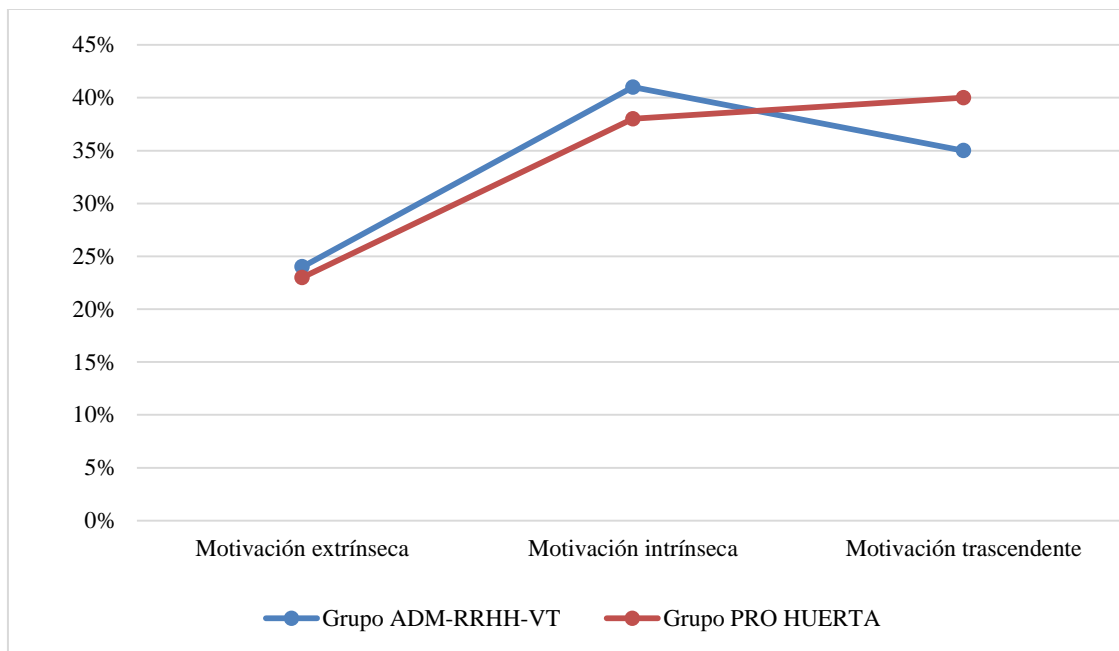


Figura 43. Perfil motivacional comparativo en porcentaje Grupo ADM-RRHH-VT vs Grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Si analizamos cada uno de los factores que componen la motivación total en términos absolutos, la comparación gráfica es la siguiente:

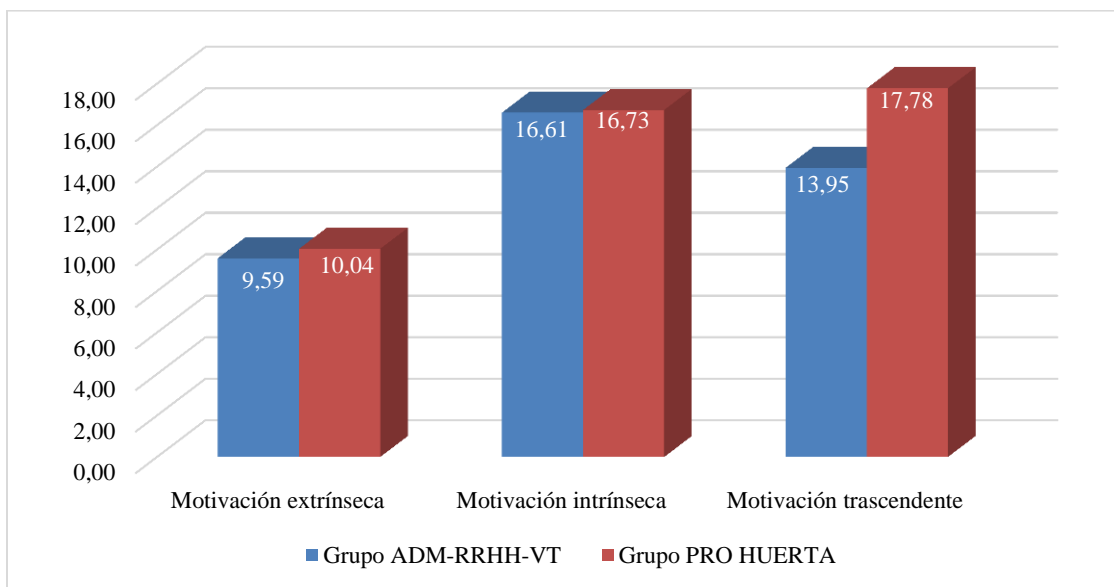


Figura 44. Perfil motivacional comparativo en valores absolutos Grupo ADM-RRHH-VT vs Grupo PRO HUERTA. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

El análisis de la motivación total del gráfico de la figura 44 demuestra que la motivación de los trabajadores del programa de responsabilidad social corporativa Pro Huerta es superior respecto a la de los trabajadores de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica.

4.3.5 Fuerza motivacional

De acuerdo a los valores ya presentados de las expectativas de cada grupo, el promedio de las expectativas para los integrantes de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica presenta un valor de 3,50 y para el grupo Pro Huerta, de 3,62.

Si la motivación total y las expectativas del grupo Pro Huerta son mayores a las del primer grupo analizado, la fuerza motivacional lógicamente será mayor.

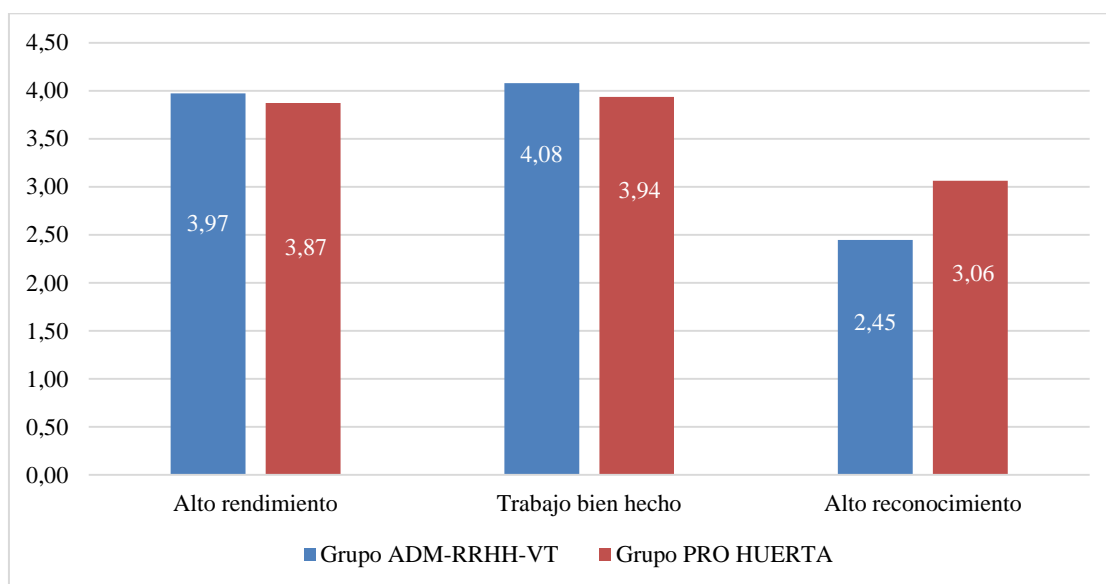


Figura 45. Comparativa expectativas Grupo ADM-RRHH-VT vs Grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Como se observa en la última figura del presente capítulo, la fuerza motivacional del Grupo Pro Huerta es un 13% mayor que la del Grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica.

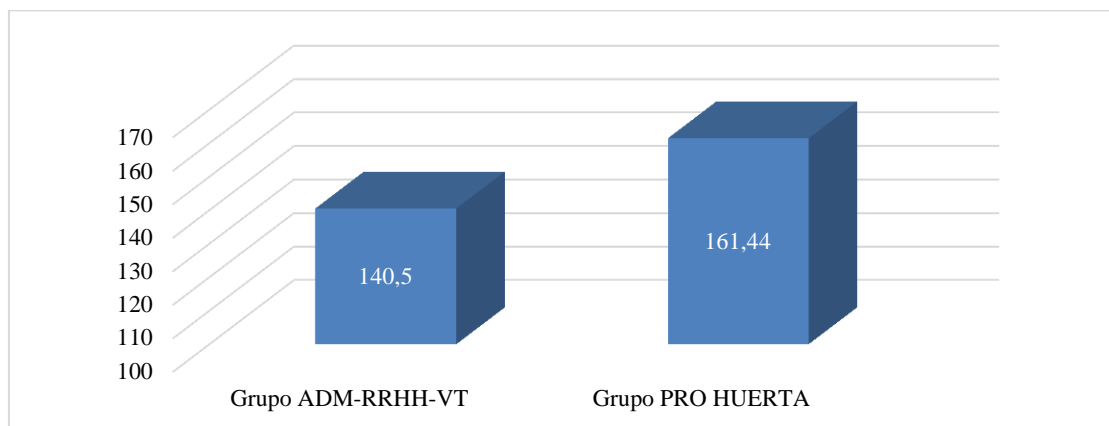


Figura 46. Fuerza motivacional comparativa Grupo ADM-RRHH-VT vs Grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Es hora de avanzar hacia el capítulo 5 donde se interpretarán los datos procesados y se verificará la hipótesis planteada de la presente investigación.

5. Interpretación de los datos

En el capítulo 4, los resultados de los datos arrojados por la entrevista a la Coordinadora Nacional del Pro Huerta y los 69 cuestionarios completados por un lado, gracias a la predisposición de los agentes integrantes de las Direcciones de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica y por otro, gracias a la colaboración de los integrantes del Pro Huerta nos entregó información concluyente para verificar nuestra hipótesis.

Si bien ambos colectivos analizados pertenecen a la misma Institución, los datos procesados, arrojaron diferencias en el tipo de motivación hacia el trabajo que predomina en cada grupo.

Si nos referimos al primer grupo analizado, correspondiente a los trabajadores de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica, la motivación hacia el trabajo que tiene mayor peso es la intrínseca con un 41% respecto a la motivación total. Más atrás quedaron la trascendente con un 35% y la extrínseca con un 24%.

Recordemos lo visto en el punto 2.3.1.2. del marco teórico respecto a la motivación intrínseca. La motivación intrínseca es un tipo de motivación interna por la que el trabajador valora su profesionalidad con la que ejecuta su tarea (Gómez Fernández, 1999). Los motivos intrínsecos son aquellos que esperamos experimentar internamente al actuar. Las personas con esta motivación valoran el trabajo no solo por lo que les dan a cambio sino porque les gusta el trabajo que hacen (Pérez López, 1991).

Para facilitar la interpretación de los resultados entregados por los entrevistados, la figura 47 muestra una síntesis de los cuestionarios completados por el primer grupo evaluado donde se observa el mayor peso de las motivaciones intrínsecas. En estos factores la instrumentalidad (probabilidad) y la valencia (importancia) coinciden en la mayoría de sus puntos. Esto quiere decir que están bien identificados por parte de la Institución los factores que implican motivación intrínseca.

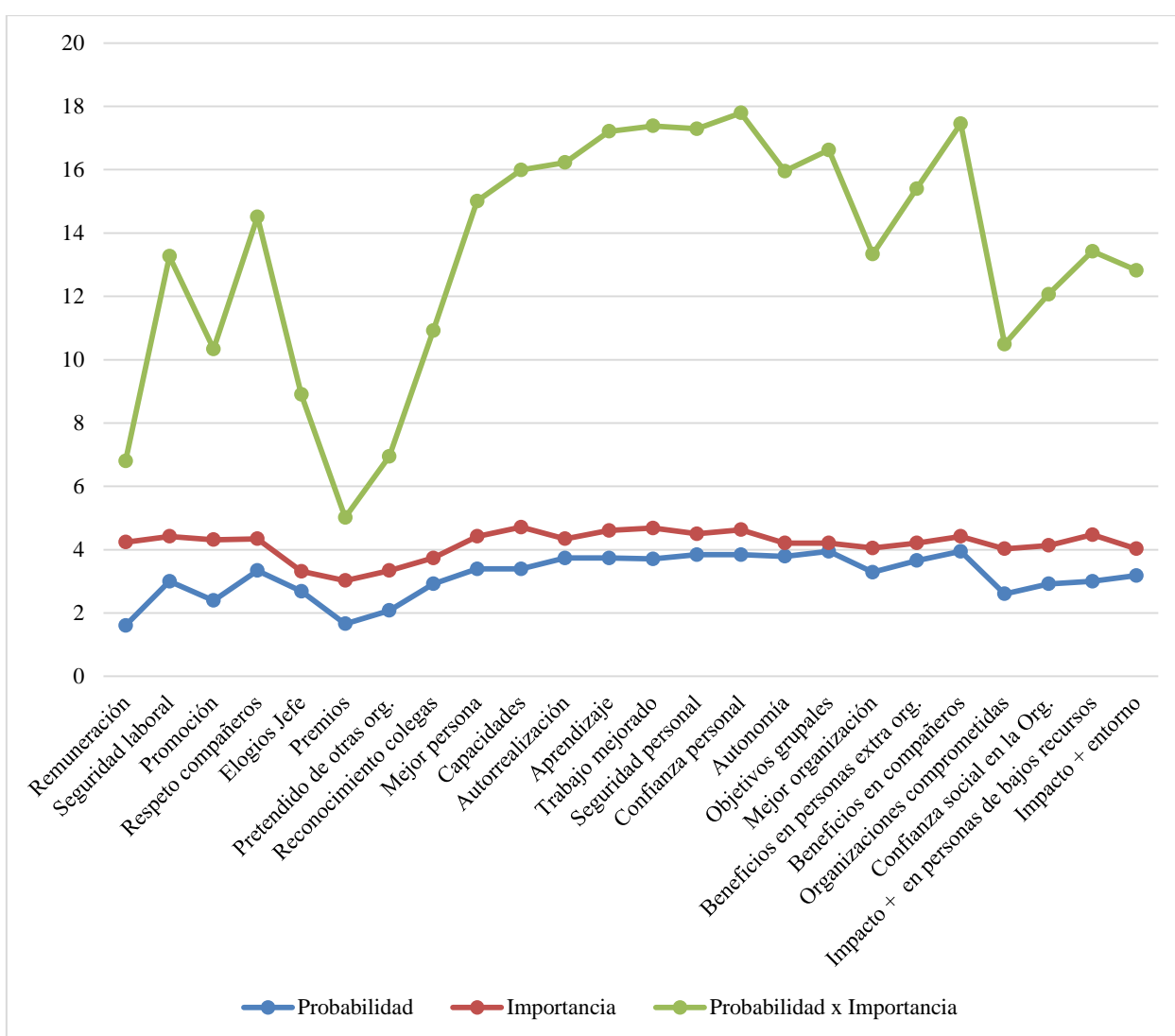


Figura 47. Síntesis de la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente del Grupo ADM-RRHH-VT. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Los agentes de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica les motiva y están motivados en un nivel satisfactorio en lo que se refiere al desarrollo de sus capacidades, autorrealización, aprendizaje, trabajo mejorado, seguridad personal, confianza personal y autonomía.

Para destacar uno de los factores intrínsecos mencionados, recordemos lo expresado en la entrevista (ver anexo 3) por la Coordinadora Nacional del Pro Huerta quien valora por encima de otras cosas el aprendizaje que genera pertenecer al Pro Huerta. En la entrevista, la mencionada Coordinadora remarco lo valioso que es el aprendizaje constante que se produce con las personas beneficiarias del programa porque traen conocimientos heredados por sus abuelos y tatarabuelos. Destaca que te enseñan a ser solidarios y te enriquecen como persona. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015).

Por otra parte el punto 2.3.1.3. del marco teórico señalaba que la motivación total de una persona es el resultado de la combinación de los tres tipos de motivos (extrínseco-intrínseco-trascendente). Cada persona tiene una composición de su motivación que no es estática, sino que va evolucionando a lo largo de su vida. Estas tres categorías de motivos se encuentran en todas las personas, incluidos por supuesto en todos los trabajadores de una organización (Pérez López, 1998).

Entonces, para sobrevivir, cualquier organización debe satisfacer al menos alguno de los motivos mencionados en el párrafo precedente, que son los que impulsan a cooperar con la

organización. Las personas pertenecen a una organización en la medida que tienen motivos para hacerlo (Pérez López, 1998).

En la siguiente figura podemos observar, más allá del protagonismo que adquieren las motivaciones intrínsecas en este grupo, la importancia que otorgan algunos empleados de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica a los motivos trascendentes. Pese a ello, se observan grandes contrastes respecto a la probabilidad que tienen los mencionados agentes para alcanzar dichas cuestiones a través de su trabajo.

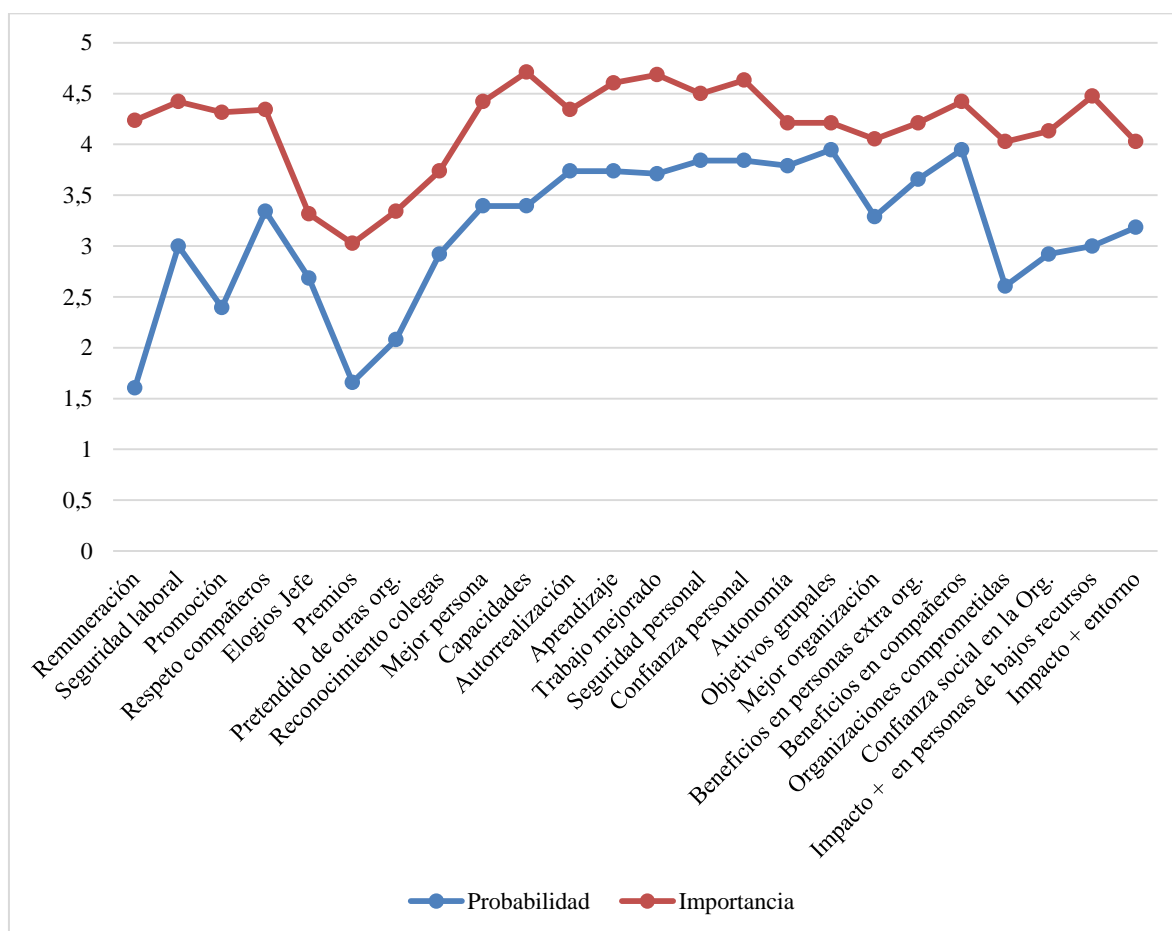


Figura 48. Probabilidad e importancia de la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente del Grupo ADM-RRHH-VT. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Por un lado, los cuestionarios completados por los empleados de este grupo indican que resulta muy importante lograr mediante su trabajo que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad (79%). Sin embargo solo el 16% lo cree muy probable de conseguir si realiza su trabajo especialmente bien.

En el mismo sentido el 82 % considera muy importante la confianza social en la organización, el 87% el impacto positivo en las personas de bajos recursos, el 76 % el impacto positivo en el entorno, etc. Pese a lo señalado, existen enormes barreras que hacen imposible cumplir con estos factores ya que menos del 50% considera probable conseguir los factores mencionados mediante su trabajo.

En fin, lo que pretendemos explicar es que acá es donde se exponen las debilidades del sistema de motivación de la Institución respecto al grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica. Hay factores valorados por los entrevistados que no se tienen en cuenta como factores de motivación en la organización.

Es por esto que la Dirección de Recursos Humanos del Instituto debe tomar un rol protagónico para resolver estas inconsistencias y ser el puente entre las necesidades motivacionales de sus empleados y los proyectos o programas que den respuesta a esas brechas.

Como bien lo expresa Ulrich (1997), el profesional de recursos humanos debe comprender cuales son las necesidades de los empleados y asegurar que desde la organización se brinde una respuesta ya que de esta manera la contribución para con la organización aumenta.

La contribución de los empleados crece cuando los empleados se sienten libres de compartir sus opiniones, cuando la organización tiene en cuenta sus ideas y sus necesidades. Si nadie se preocupa por las necesidades cotidianas de los trabajadores, su contribución va a ir descendiendo (Ulrich, 1997).

Se debe ayudar a las personas a encontrar y dar un sentido a su trabajo, para que puedan desplegar su capacidad de servicio, de ser útil a los demás (Pérez López, 1998).

Un ejemplo de como la Institución puede convertirse en el nexo entre los objetivos organizacionales y las necesidades motivacionales de sus empleados es a través de un programa de responsabilidad social corporativa como lo es el Pro Huerta que además de mejorar la vida de familias económicamente vulnerables brinda a su vez respuesta a las motivaciones trascendentes de sus trabajadores.

La Coordinadora Nacional del Pro Huerta expresó que aquellos agentes que pertenezcan a otras áreas de la Institución pero que quieran participar de un programa de responsabilidad social corporativa como lo es el Pro Huerta deberían integrarlos, incluirlos. También considera que para formar parte del Pro Huerta no se necesita algún título en particular, solo se necesita tener sensibilidad social. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015).

Sin embargo esto no está sucediendo en la Institución ya que los trabajadores de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica no tienen la posibilidad de

formar parte del Pro Huerta ya que no pueden dejar de realizar sus tareas asignadas en su jornada laboral.

Esto nos hace preguntarnos:

¿Es justo que aquellos trabajadores en los que predomina la motivación trascendente y que no forman parte del Pro Huerta tengan que satisfacer sus necesidades de trascender fuera del horario laboral?

¿Es razonable que los agentes de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica con motivación trascendente no puedan a través de su trabajo colaborar con su comunidad y ayudar a mejorar la vida de los demás?

¿Por qué no se aprovechan los conocimientos y competencias de todos los agentes de la Institución que con solidaridad o espíritu de servicio están dispuestos mediante su trabajo a transformar la realidad?

Recordemos que una organización con alta responsabilidad social debe entre otras cosas llevar a cabo políticas de personal que respeten los derechos de los trabajadores y ayuden a su desarrollo profesional. Cumplir, además de las cuestiones esenciales como proteger la salud de sus trabajadores y otorgar remuneraciones justas, la de brindar respuestas a sus necesidades motivacionales, descubrir que los motiva y actuar en consecuencia (Kliksberg, 2013).

Lo anteriormente dicho, permite concluir que si bien la motivación hacia el trabajo que predomina en el grupo compuesto por los trabajadores de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica es la motivación intrínseca, existen también, de acuerdo a los resultados arrojados por los cuestionarios, integrantes del mencionado colectivo que pese a destacar la importancia que generan los factores trascendentes en su trabajo, no tienen la manera de ponerlo en práctica en su horario laboral ya que no tienen la oportunidad de integrar un programa de responsabilidad social o un proyecto similar que les permita satisfacer ese tipo de necesidad motivacional dentro de su trabajo.

Los mencionados empleados en los que prevalece la motivación trascendente no tienen la posibilidad mediante su trabajo de ser útil a los demás, de brindar su capacidad de servicio, de poner en práctica sus conocimientos y competencias para mejorar la vida de otras personas como si sucede, de acuerdo a los resultados obtenidos por los cuestionarios, con el segundo grupo analizado, los trabajadores integrantes del grupo Pro Huerta.

El análisis anterior nos remite a nuestra hipótesis planteada en el capítulo 3 de la reseña metodológica:

“En los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo”.

En el capítulo 4 quedó demostrado, en base a los resultados obtenidos por los cuestionarios, que en los integrantes del grupo Pro Huerta, prevalece una motivación hacia el trabajo distinta en relación al primer colectivo analizado donde predominaban las motivaciones intrínsecas.

En este caso, en los empleados participantes del grupo Pro Huerta, la motivación laboral que sobresale es la motivación trascendental abarcando un 40% respecto a la motivación total. En segundo lugar aparece la motivación intrínseca con el 38 % y en el último escalón asoma la motivación extrínseca con el 22 %.

En el siguiente gráfico se puede observar lo señalado precedentemente donde los integrantes del programa de responsabilidad social corporativa Pro Huerta tienen la motivación trascendental hacia el trabajo como la protagonista entre las tres motivaciones estudiadas.

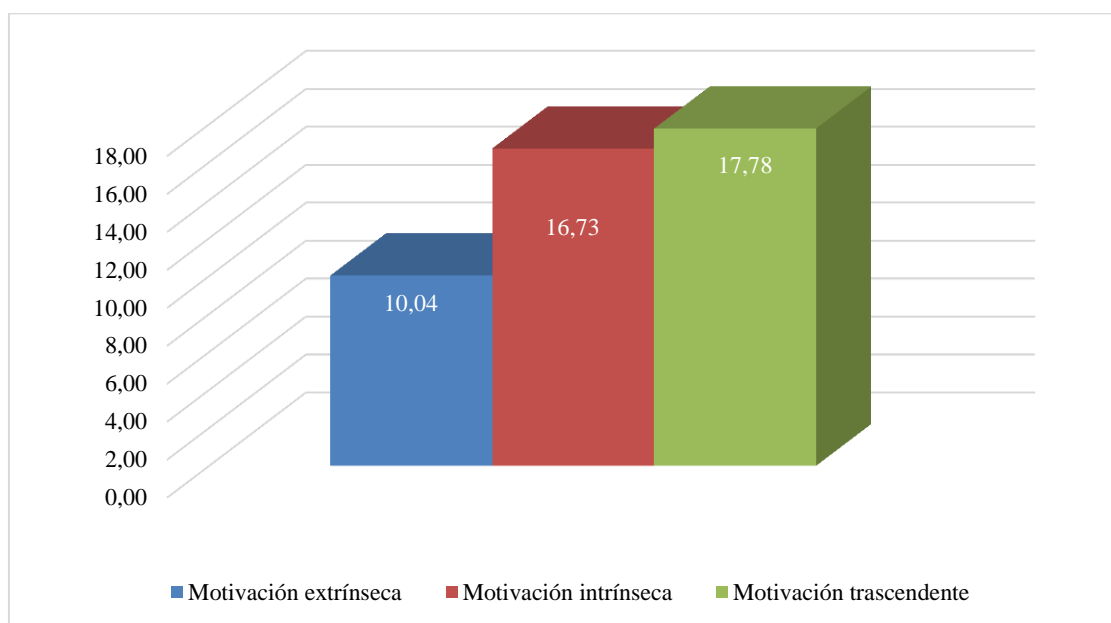


Figura 49. Peso de las motivaciones hacia el trabajo en el Grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Si nos remontamos al punto 2.3.1.3 del marco teórico podemos recordar que la motivación trascendental es el impulso que consigue que las personas orienten sus acciones hacia los demás, que logren abrirse a las necesidades ajenas (con independencia de la reacción del entorno y de su

propia satisfacción personal). Es un tipo de motivación por la cual la persona valora ante todo su vocación de servicio, de ser útil para los demás a través de las posibilidades que cada uno tiene. Con la motivación trascendente esperamos que cambie el entorno al actuar. Esta motivación justifica realizar acciones que no buscan recompensas económicas (extrínsecas) ni el gusto personal de hacerlas (intrínsecas) sino en el placer y la satisfacción de que el trabajo realizado genere un impacto positivo en otras personas o en la sociedad (Pérez López, 1998).

Continuando con la interpretación de los resultados, en el próximo gráfico se puede vislumbrar la ventaja que adquiere la motivación trascendente en el grupo Pro Huerta respecto a las otras motivaciones analizadas.

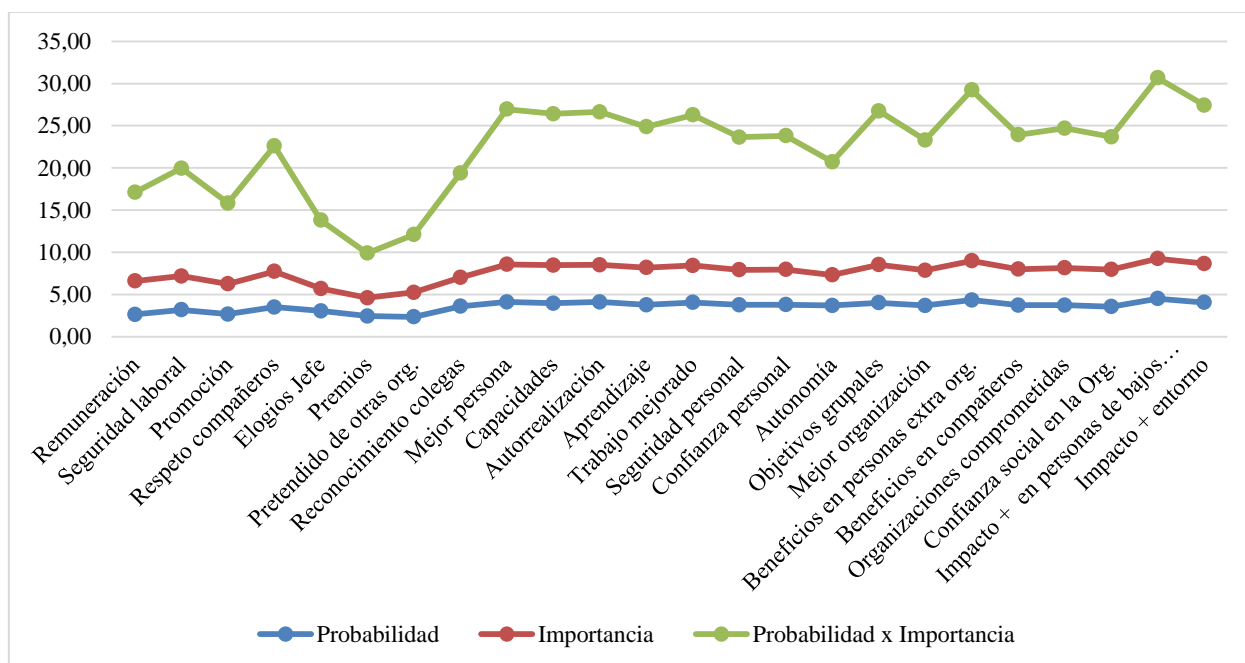


Figura 50. Síntesis de la motivación extrínseca, intrínseca y trascendente del Grupo ADM-RRHH-VT. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Los factores trascendentes del grupo Pro Huerta que fueron presentados en el capítulo anterior, demuestran que además de haber obtenido grandes puntajes, coinciden o reflejan la

menor diferencia entre la instrumentalidad (probabilidad) y la valencia (importancia) en la mayoría de sus puntos respecto al resto de las motivaciones laborales. Esto significa que están bien identificados por parte de la Institución los factores que implican motivación trascendente para los integrantes del programa de responsabilidad social corporativa. A diferencia del primer grupo analizado, se está brindando la posibilidad de satisfacer con su trabajo motivos trascendentes que son de gran importancia para los agentes del Pro Huerta.

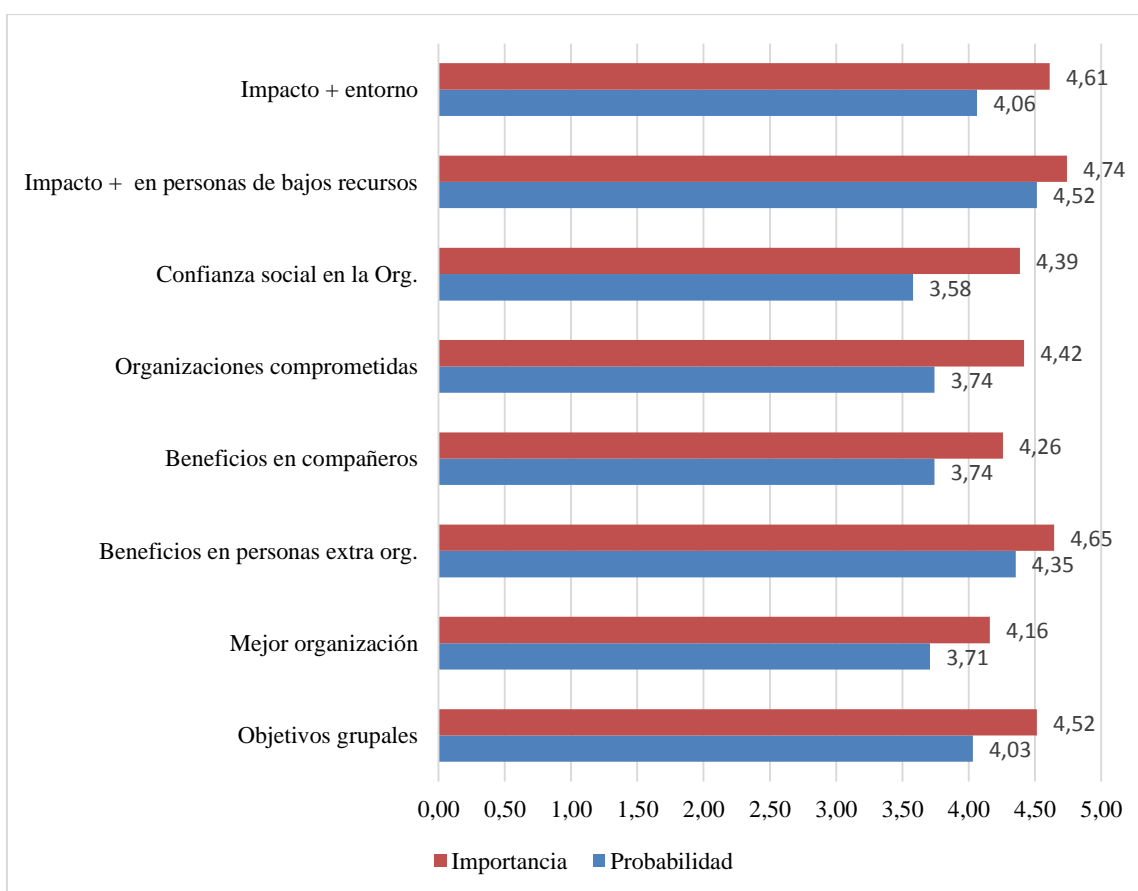


Figura 51. Motivación trascendente Grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Si bien ya se describieron los resultados de los cuestionarios en el capítulo 4, se destaca el valor que se concede a los siguientes factores trascendentes.

Para nombrar los más notorios, el 94% de los empleados del Pro Huerta considera muy importante lograr a través de su trabajo repercusiones positivas en los destinatarios de los programas que lleva a cabo la Institución. De la misma forma el 97% piensa que es muy probable conseguir esos beneficios realizando su trabajo especialmente bien.

En el mismo sentido el 97% está de acuerdo en que es de gran importancia lograr mediante su trabajo mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades. Evidentemente el Pro Huerta les permite satisfacer esa necesidad de cambiar positivamente la vida de los demás ya que el 90% de los entrevistados opina que gracias a su trabajo en el programa de responsabilidad social corporativa pueden poner en práctica sus conocimientos y competencias para mejorar la vida de otras personas que cuentan con menos recursos y oportunidades.

Asimismo el 90% de los trabajadores del Pro Huerta afirma que es muy importante conseguir a través de su trabajo beneficios para su comunidad o país y el 84% manifiesta que es muy probable que desempeñándose correctamente en su trabajo pueda alcanzarlo e impactar positivamente en su región.

En la siguiente figura podemos observarlo con más claridad.

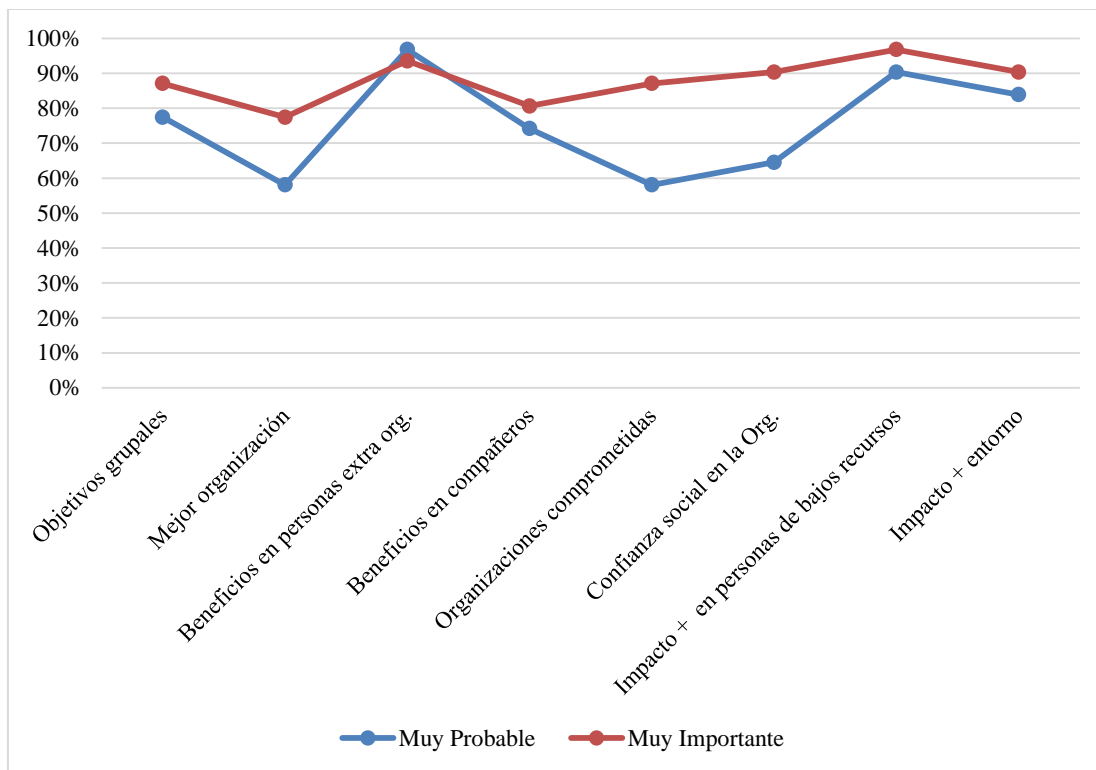


Figura 52. Motivación trascendente grupo Pro Huerta. Porcentajes muy probable-muy importante. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Para completar la presente interpretación de datos, destacamos en base a los resultados obtenidos y presentados en el capítulo 4, que tanto la motivación total (ver figura 53) como las expectativas del grupo Pro Huerta son superiores a las del grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica.

Esto significa que los integrantes del grupo Pro Huerta tienen una fuerza motivacional superior y por ende más sólida respecto al primer grupo analizado.

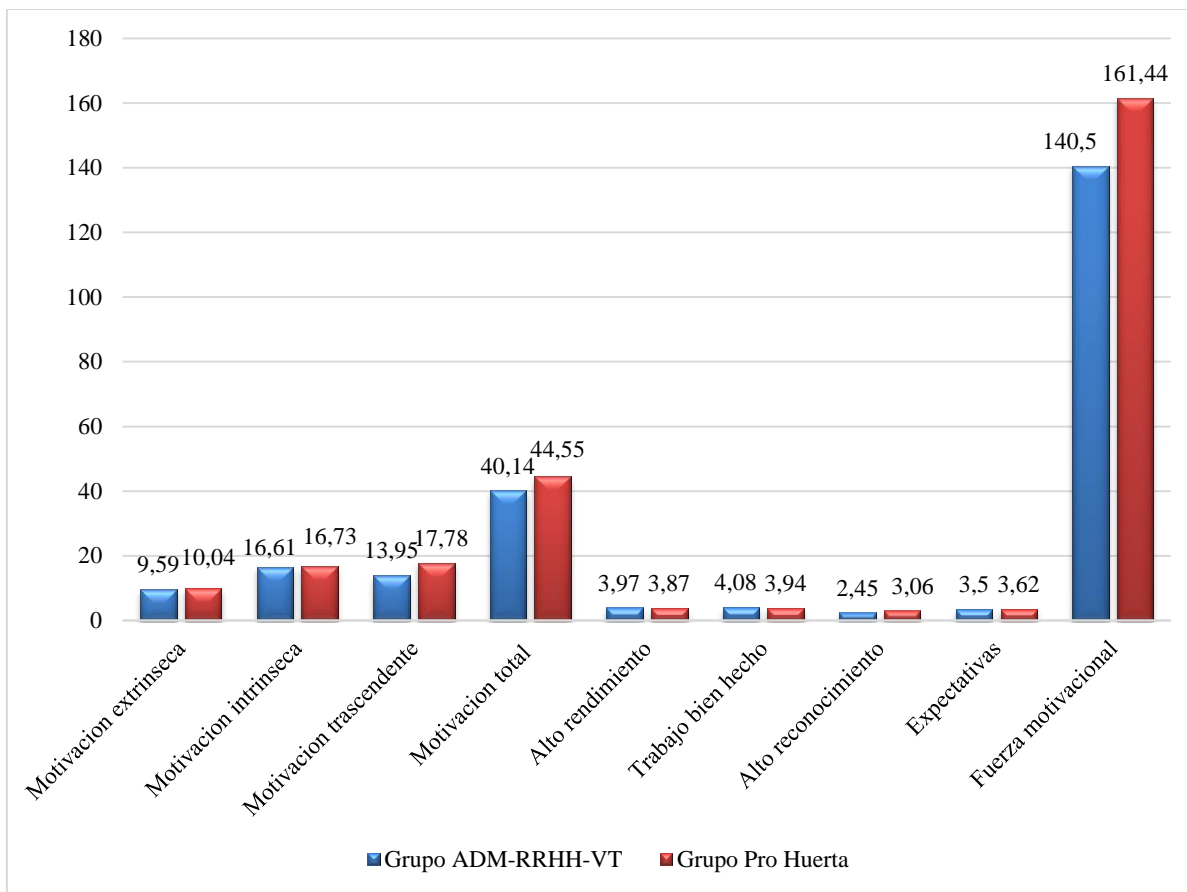


Figura 53. Síntesis comparativo Grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica vs Grupo Pro Huerta. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

La fuerza motivacional superior en el grupo Pro Huerta respecto al primer grupo analizado se debe principalmente a la posibilidad que tienen los integrantes del programa de responsabilidad social corporativa de satisfacer en mayor o menor medida sus distintas motivaciones laborales, sean extrínsecas, intrínsecas o trascendentes. En cambio, esto se ve restringido para los agentes del grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica que hasta el momento no cuentan con la posibilidad de ser partícipe de un programa de responsabilidad social dentro de la organización que les permita a aquellos agentes que manifiesten una motivación trascendente hacia el trabajo llevar a cabo sus objetivos, mejorar el entorno y satisfacer sus necesidades.

Los graficados y mencionados porcentajes del grupo Pro Huerta reflejan que los empleados que participan del programa de responsabilidad social corporativa pueden poner todos sus conocimientos y competencias al servicio de la comunidad. El programa responde a sus necesidades y ellos responden a los objetivos del programa y por ende a las necesidades de las poblaciones vulnerables.

La Coordinadora Nacional del Pro Huerta (ver anexo 3), sin saber los resultados arrojados por los cuestionarios, mencionaba que en los trabajadores del programa de responsabilidad social corporativa predomina una motivación hacia el trabajo distinta respecto a los agentes que trabajan por ejemplo en Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica ya que el trabajador del Pro Huerta ingresa al programa por un compromiso social, con la voluntad de ayudar al otro, son personas solidarias y esperan lograr dentro de sus posibilidades mejorar la calidad de vida de sus beneficiarios. Estos agentes saben que brindan un servicio y eso es lo que más destacan. Después recién se van a fijar en otros factores como el sueldo y las condiciones laborales. (Coordinadora Nacional del Pro Huerta, comunicación personal, 21 de agosto de 2015).

Como se ha señalado en el punto 2.4 del marco teórico tanto la motivación trascendente como la RSC se encuentran íntimamente relacionadas con la solidaridad o espíritu de servicio. En ambos casos se comparte la idea de que los seres humanos no pueden ser indiferentes frente a las necesidades de los otros seres humanos.

Las personas con motivación trascendental se ven favorecidas en organizaciones socialmente responsables como sucede en este caso porque les permiten poner en práctica sus competencias, conocimientos y habilidades generando un impacto positivo en otras personas o en la comunidad donde habitan.

En nuestra investigación, queda comprobada la necesidad mutua entre una Institución que practica responsabilidad social corporativa y personas en las que predomina la motivación trascendental. El Pro Huerta necesita de personas motivadas para llevar a cabo sus objetivos, y los empleados con ese tipo de motivación laboral necesitan un programa de esta magnitud donde puedan desarrollarse, aportar sus conocimientos, mejorar la vida del otro y así poder satisfacer esas necesidades de trascender.

El programa de RSC del INTA Pro Huerta es un ejemplo testigo de cómo una organización, en este caso un Instituto Nacional puede ocuparse de sus objetivos organizacionales, contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad y a su vez, en base a los resultados obtenidos por la investigación realizada, generar beneficios no exclusivamente hacia fuera de la organización, sino también hacia dentro de la misma permitiendo a aquellos trabajadores que manifiesten una motivación distinta al resto de sus compañeros como es el caso de la motivación trascendental tengan un espacio donde puedan desarrollarse, adquirir nuevas competencias, mejorar su creatividad, trabajar en equipo, satisfacer sus necesidades de trascender y colaborar para mejorar la vida de otras personas en este caso con menos recursos y posibilidades.

De esta manera, los trabajadores que son escuchados por la Institución y obtienen respuestas a sus pedidos incrementarán su compromiso con la organización, aumentaran su lealtad y el sentido de pertenencia. Esto desembocará probablemente, al tener agentes completamente motivados, en un aumento de la productividad que hará factible el cumplimiento de los objetivos organizacionales propuestos.

Teniendo en cuenta lo expuesto en los párrafos precedentes y en base al análisis realizado sobre la entrevista y los resultados de los cuestionarios nos permite concluir que **en los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo**. Por lo tanto, ha quedada validada nuestra hipótesis de investigación.

Esta investigación demuestra lo fundamental que es la responsabilidad social corporativa en estos tiempos y lo importante que puede llegar a ser si es integrada en toda la organización permitiendo que aquellos agentes que manifiesten una motivación trascendente hacia el trabajo tengan la oportunidad a través de un programa responsabilidad social como en este caso el Pro Huerta de colaborar mediante su trabajo para mejorar la vida de las familias de bajos recursos económicos y de su comunidad.

Como bien lo expresa Kliksberg (2013) la responsabilidad social corporativa beneficia a las organizaciones y a la sociedad en las que se desenvuelven. Permite la estrategia de ganar-ganar, gana la organización, gana la comunidad, ganan sus trabajadores y gana el desarrollo sustentable.

Para finalizar con la interpretación de datos del presente capítulo, en la siguiente figura se ilustra la relación existente entre los aspectos centrales del Pro Huerta y la motivación trascendente hacia el trabajo que predomina en los empleados participantes del mencionado programa.

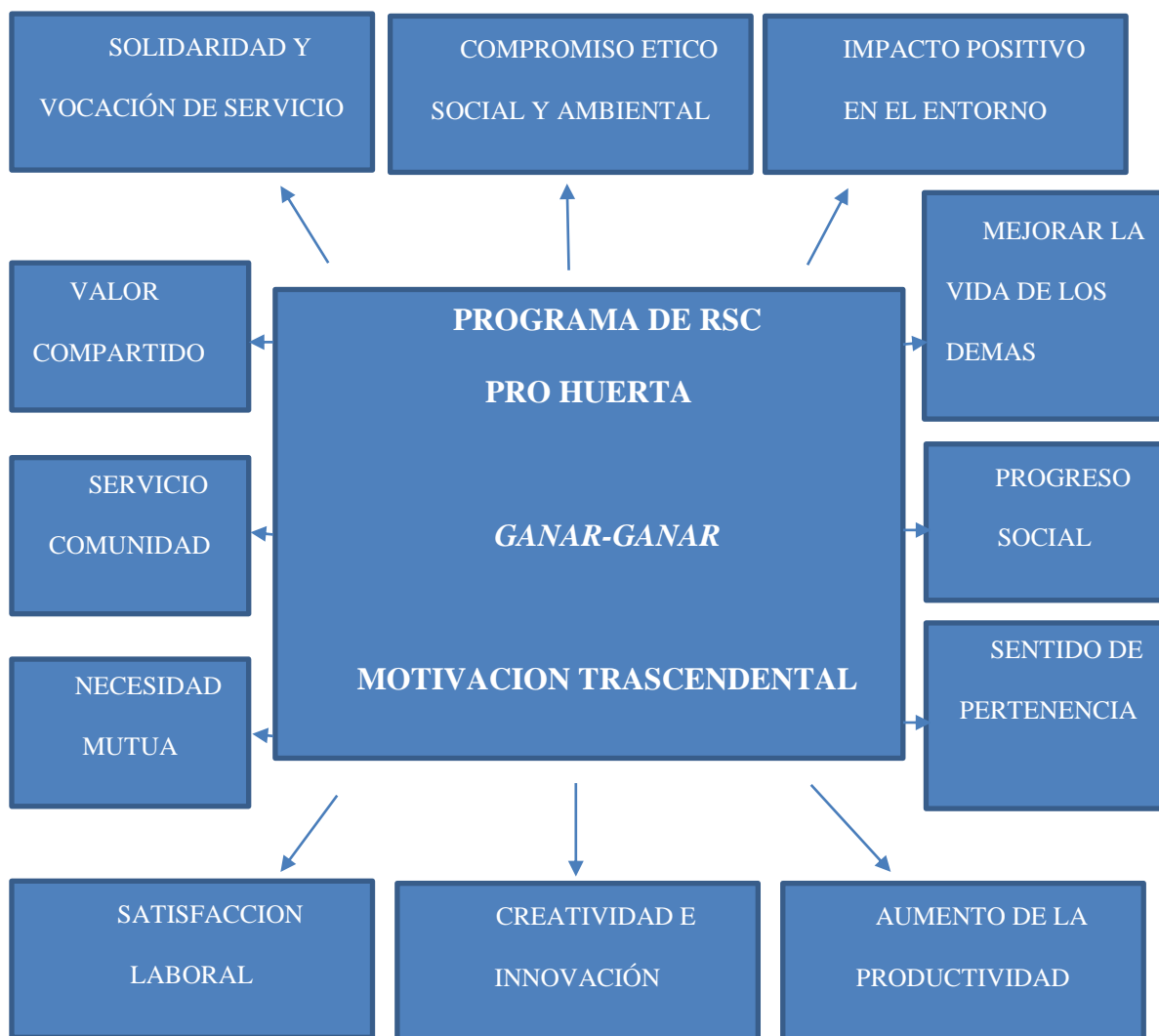


Figura 54. Similitudes entre los aspectos centrales del Pro Huerta y la Motivación Trascendente. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Hasta acá hemos llegado con la interpretación de los datos de nuestra investigación. A partir de este momento continuamos con las recomendaciones.

6. Recomendaciones

En base a la investigación realizada sobre el nivel motivacional hacia el trabajo que predomina en los empleados participantes del Pro Huerta y la relación con sus características centrales destacamos la importancia que significa integrar la responsabilidad social corporativa a toda la organización para que de esta manera aquellos trabajadores con motivación trascendental hacia el trabajo tengan la posibilidad mediante un programa de esta magnitud de llevar a la práctica su vocación de servicio, de colaborar con la organización, con las familias en situación de pobreza, con su comunidad y al mismo tiempo satisfacer sus necesidades motivacionales.

Para lograr este objetivo es necesario que recursos humanos abandone el rol tradicional y adquiera un rol protagónico que favorezca el crecimiento de sus trabajadores, de la organización y de la comunidad.

El análisis realizado en el capítulo 5 demostró que en los empleados participantes del programa de responsabilidad social corporativa predomina la motivación trascendental hacia el trabajo, diferente en comparación a la motivación intrínseca que predomina en el grupo de Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica.

Los trabajadores del Pro Huerta a través del programa de RSC pueden satisfacer sus necesidades motivacionales desplegando su vocación de servicio como en este caso, mejorando la vida de las familias de bajos recursos. A su vez, el Instituto necesita contar con trabajadores

con este tipo de motivación laboral que respondan a los objetivos del programa. Se da una necesidad mutua entre la RSC y la motivación trascendental que predomina en sus integrantes.

Sin embargo, como hemos señalado en el capítulo anterior, esta necesidad mutua entre organización y trabajadores no se lleva a la práctica en todos los agentes de la Institución. Si bien la motivación hacia el trabajo que predomina en el grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica es la motivación intrínseca, existen dentro del mencionado colectivo empleados que pese a tener motivación trascendente hacia el trabajo no tienen la posibilidad de formar parte del Pro Huerta ni de otro programa de responsabilidad social dentro de su horario laboral por lo que se ven imposibilitados de satisfacer ese tipo de necesidad motivacional en su trabajo.

Los mencionados empleados no tienen la posibilidad mediante su trabajo de ser útil a los demás, de brindar su capacidad de servicio, de poner en práctica sus conocimientos y competencias para mejorar la vida de otras personas como si sucede, de acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación, con el segundo grupo analizado, los trabajadores integrantes del grupo Pro Huerta.

Por esta razón, se recomiendan las siguientes acciones:

En primer lugar la responsabilidad social corporativa debe integrarse en toda la organización. Para que la RSC sea transformadora es fundamental que se integre en toda la organización.

Como hace referencia Kliksberg (2013), una organización con alta RSC debe comenzar por casa brindando condiciones dignas de trabajo, oportunidades de desarrollo a todos los empleados y ofreciendo respuestas a las necesidades motivacionales que tiene cada uno de sus trabajadores. Saber que los motiva y actuar en consecuencia.

Se debe dar lugar a aquellos trabajadores que manifiesten una motivación trascendente de formar parte de programas como los que representa este estudio, independientemente del sector donde trabajen y la profesión que tengan. Recordemos que la Coordinadora Nacional de Pro Huerta mencionaba que para formar parte de este programa solo se necesita tener sensibilidad social, algo muy marcado en las personas con motivación trascendente que buscan mediante sus posibilidades mejorar el entorno que los rodea.

Recién a partir de aquí se puede pasar al siguiente nivel y comenzar a asociarse con otras organizaciones para conseguir cambios sistémicos que mejoren la vida de las personas y la sociedad.

En segundo lugar se debe dar una mayor importancia a la fuerza motivadora que poseen los factores de carácter trascendente. Representan un factor adicional en la motivación total y generalmente no se tienen muy en cuenta. Como destacamos en el marco teórico, un alto grado de motivación trascendente me permitirá ser un gran profesional, no por el propio prestigio sino por la posibilidad de servir al resto de la comunidad a través de mis conocimientos y habilidades.

A corto plazo no se notará la ausencia de motivos de carácter trascendente, pero a largo plazo tendrán consecuencias negativas sobre los trabajadores que quedarán frustrados al no poder a través de su trabajo, mejorar y ver el impacto positivo en su departamento, gerencia, organización o comunidad.

Como analizamos en el capítulo 5, varios agentes del grupo Administración, Recursos Humanos y Vinculación Tecnológica que tienen motivación trascendente no tienen un espacio donde poner en juego sus conocimientos y competencias al servicio de los demás.

Para que florezca este tipo de motivación es necesario darse cuenta lo importante que es el aporte de cada uno para servir al próximo, incluso, sin recibir recompensas materiales, porque se obtiene la satisfacción de hacer felices a los que nos rodean con nuestro trabajo. Los programas de responsabilidad social corporativa abiertos a todos los empleados de la organización serían un gran aporte para fomentar la motivación trascendental y su vital importancia.

En tercer lugar, para que la responsabilidad social corporativa sea integrada a toda la organización y que la motivación trascendente florezca en cada trabajador es necesario capacitar a los directores y mandos medios de la Institución para que articuladamente sepan cómo integrar sostenibilidad y desarrollo sustentable en sus operaciones cotidianas y para que prospere al mismo tiempo, la motivación trascendental en sus dirigidos.

La motivación trascendente está latente en la mayoría de las personas. El directivo debe lograr que esté presente en el equipo humano con el que trabaja diariamente. La necesidad de

trascender es el gran motor que hace que grupos importantes hayan conseguido objetivos que parecían inalcanzables (Maristany, 2007).

En el mismo sentido el buen liderazgo debe crear oportunidades de entusiasmo. Solamente me voy a dedicar a mi trabajo si realmente me entusiasma, si lo puedo amar, si me hace sentir bien, si genera fertilidad, dignidad, si el fin de mi trabajo es positivo pero ya no solo para mí sino para la comunidad. Ahí sí podré admirar y entusiasmarme por mi trabajo. (Vallaey, 2015).

Una vez terminada la etapa de la capacitación en cuestiones de responsabilidad social corporativa y motivación trascendente se pueden ofrecer paquetes de remuneraciones y beneficios para los gerentes o directores que vinculen su desempeño con el desarrollo sostenible. También sería adecuado permitir a los gerentes que tengan cuenta criterios de sustentabilidad en las evaluaciones de desempeño de sus trabajadores.

Para que lo señalado en los párrafos precedentes se pueda llevar a cabo es imprescindible que recursos humanos se convierta en socio estratégico de los negocios.

La Dirección de Recursos Humanos debe dejar su rol tradicional y se debe convertir en la práctica en un socio estratégico de la Institución para que añada valor y produzca resultados positivos en toda la organización.

Recordemos que recursos humanos añade valor cuando su trabajo ayuda a los grupos de interés a alcanzar sus objetivos, cuando producen resultados positivos para ellos. Solo de esta manera recursos humanos será creíble, respetado e influyente. (Ulrich, Brockbank, 2006).

Para que recursos humanos añada valor, de acuerdo a lo expuesto por Ulrich (2014), deben asegurar en primer lugar, la profesionalidad de los recursos humanos desarrollando sus competencias claves para que puedan entre otras cosas: entender lo que necesita la organización en estos tiempos, ser visionarios, saber diseñar la estrategia organizacional y propia de recursos humanos, conocer las realidades y demandas externas, saber liderar el cambio, ser un activista creíble, contribuir al desarrollo de las capacidades institucionales, armar equipos de trabajo exitosos, saber escuchar (oír e interpretar) a su gente, relacionarse y brindar soluciones a sus trabajadores (como se cita en Contino, 2014).

En su rol de socio estratégico, recursos humanos debe entender las exigencias actuales de la sociedad respecto a la responsabilidad que tienen todas las organizaciones en la vida de sus habitantes y su comunidad y es por eso que debe proponer soluciones a dichas demandas cada vez más contundentes.

Recursos humanos como socio estratégico y junto con las otras direcciones y gerencias del Instituto deben establecer políticas y objetivos comunes como en este caso la recomendada participación en programas de responsabilidad social corporativa a todos los trabajadores de la Institución para que aquellos empleados que manifiesten una motivación trascendental en el trabajo puedan mediante estos programas cambiar positivamente su comunidad o la vida de las

familias pobres de nuestro país y al mismo tiempo satisfacer sus propias necesidades de trascender con su trabajo.

Recursos humanos debe abrir las puertas del Pro Huerta para todos los empleados de la Institución que pretendan formar parte o debe generar junto con las otras direcciones de la Institución y en base a las demandas actuales de la sociedad nuevos programas de responsabilidad social corporativa que ayuden a solucionar los problemas de la comunidad y al mismo tiempo se conviertan en una respuesta efectiva a las necesidades de trascender de sus trabajadores.

En síntesis, brindarles a través de programas de responsabilidad social corporativa como el Pro Huerta una respuesta concreta no solamente a las demandas de la sociedad sino también a las necesidades motivacionales de sus empleados.

La contribución de los empleados aumentará cuando la organización tenga en cuenta sus ideas y responda a sus necesidades. Esto traerá enormes beneficios para la Institución como un aumento del compromiso, del sentido de pertenencia y de la productividad.

Ulrich (2014) establece que obtener un alto compromiso y sentido de pertenencia, es el ambiente en que los trabajadores dan lo mejor de sí. De esta forma los éxitos se hacen duraderos, se renuevan y renacen permanentemente porque solo las personas hacen realidad los resultados esperados y porque las personas que trabajan en una organización no las tiene ni las tendrá otra, si las sabemos fidelizar (como se cita en Contino, 2014).

Recursos humanos como socio estratégico debe utilizar los beneficios externos e internos que genera la responsabilidad social corporativa para tener un plantel motivado, orgulloso y que a través del trabajo desempeñado en la organización pueda contribuir a mejorar el lugar donde viven.

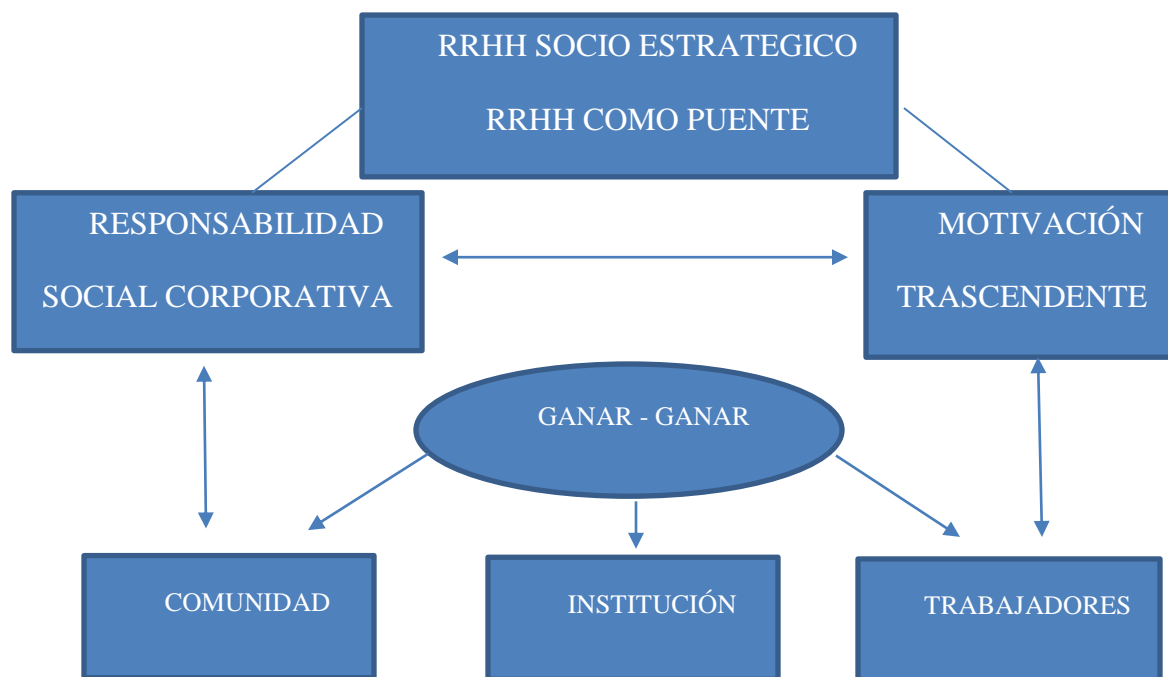


Figura 55. Recursos Humanos en el rol de socio estratégico como puente entre la RSC y la MT. Elaboración propia a partir de datos obtenidos en la investigación.

Como bien lo expresó Kliksberg (2013) la responsabilidad social corporativa beneficia a las organizaciones y a la sociedad en las que se desenvuelven. Permite la estrategia de ganar-ganar, gana la organización, gana la comunidad y por lo estudiado en la presente investigación ganan también sus trabajadores.

Sin lugar a dudas, las mencionadas recomendaciones no se pueden realizar de un día para otro ya que requieren cambiar modelos mentales que estuvieron presentes por varias décadas.

Es por esto que más allá de los cambios recomendados para la organización y particularmente para el área de recursos humanos, resulta necesario introducir las ventajas y los beneficios que genera la responsabilidad social corporativa como así también dar a conocer lo valioso de la motivación trascendente tanto en los colegios como en las universidades ya que los estudiantes serán los protagonistas de sus comunidades, los próximos consumidores y los futuros trabajadores responsables de las organizaciones donde se desempeñen.

Las universidades que ocupan un rol determinante en la sociedad y son el principal centro de investigación científico tecnológico deberían formar profesionales que las comunidades, países y regiones soliciten. De los nombrados establecimientos educativos deberían surgir profesionales que se preocupen por un mundo más justo, equilibrado y sustentable para todos los habitantes del planeta y no seguir como hasta ahora, formando profesionales en los papeles aparentemente exitosos que se preocupan solamente por sus negocios personales y el de sus organizaciones a las que representan mientras el planeta se torna cada día más insostenible.

Ninguna organización podrá tener éxito en el tiempo si la sociedad en la cual opera es cada vez más pobre y cada vez más desigual. Ninguno puede considerarse exitoso en un planeta que se hunde (Vallaey, 2014).

A partir de este momento, presentaremos las conclusiones que se desprenden de la presente investigación.

7. Conclusiones

La presente investigación se encargó de describir el nivel motivacional hacia el trabajo que predomina en los empleados participantes de un programa de responsabilidad social corporativa en relación con aquellos que no tienen esa posibilidad.

A su vez, la presente tesis determinó la relación que existe entre el nivel motivacional predominante de los empleados que participan del programa de responsabilidad social corporativa con sus aspectos centrales.

El proceso de investigación nos permitió corroborar nuestra hipótesis.

Podemos afirmar que **“en los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo”**.

El análisis realizado en base a la entrevista efectuada a la Coordinadora Nacional del Pro Huerta y a las respuestas obtenidas gracias a los cuestionarios completados por los integrantes del programa de responsabilidad social corporativa y por aquellos empleados de administración, recursos humanos y vinculación tecnológica de la Institución nos permitió obtener información concluyente para afirmar nuestra hipótesis:

- ✓ **Diferencia en el nivel motivacional predominante en los grupos analizados:** si bien ambos colectivos analizados pertenecen a la misma Institución, los datos procesados,

arrojaron diferencias en el tipo de motivación hacia el trabajo que predomina en cada grupo.

- ✓ **En los empleados participantes del Pro Huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo:** la motivación laboral que prevalece es la motivación trascendental abarcando un 40% respecto a la motivación total. En segundo lugar aparece la motivación intrínseca con el 38 % y en el último escalón la motivación extrínseca con el 22 %.

- ✓ **En los empleados de administración, recursos humanos y vinculación tecnológica predomina la motivación intrínseca al trabajo:** la motivación hacia el trabajo que prevalece es la intrínseca con un 41% respecto a la motivación total. Más atrás quedaron la trascendente con un 35% y la extrínseca con un 24%.

- ✓ **Los empleados del grupo pro huerta tienen una fuerza motivacional superior respecto al grupo administración, recursos humanos y vinculación tecnológica:** tanto la motivación total como las expectativas son superiores en favor de los participantes del programa de responsabilidad social corporativa. Esto se explica por la posibilidad que tienen los integrantes del pro huerta de satisfacer en mayor o menor medida sus distintas motivaciones laborales, sean extrínsecas, intrínsecas o trascendentes. Esto se ve restringido en el grupo administración, recursos humanos y vinculación tecnológica debido a las limitaciones en los factores trascendentes. El mencionado colectivo, a diferencia del grupo pro huerta no cuenta con la posibilidad

de ser partícipe de un programa de responsabilidad social dentro de la organización que les permita a aquellos agentes que manifiesten una motivación trascendente hacia el trabajo satisfacer sus necesidades mejorando la vida de la comunidad y sus habitantes.

✓ **Fortaleza en el sistema motivacional de los empleados integrantes del Pro**

Huerta: están bien identificados por parte de la Institución los factores que implican motivación intrínseca y sobre todo los correspondientes a motivos trascendentes. Se está brindando la posibilidad de satisfacer con su trabajo motivos trascendentes que son de gran importancia para los agentes del Pro Huerta. Los empleados que participan del programa de responsabilidad social corporativa pueden poner todos sus conocimientos y competencias al servicio de la comunidad. El programa responde a sus necesidades y ellos responden a los objetivos del programa y por ende a las necesidades de las poblaciones vulnerables.

✓ **Discrepancias en el sistema motivacional de los empleados integrantes de administración, recursos humanos y vinculación tecnológica:** si bien están

correctamente identificados por parte de la Institución los factores que implican motivación intrínseca hay factores trascendentes muy valorados por los integrantes de este grupo que no se tienen en cuenta como factores de motivación en la organización. Pese a que algunos destacan la importancia que generan los factores trascendentes en su trabajo, no tienen la forma de ponerlo en práctica en su jornada habitual por ejemplo a través de un programa de responsabilidad social o con un proyecto similar

que les permita satisfacer ese tipo de necesidad motivacional. Los mencionados empleados no tienen la oportunidad con su trabajo de brindar su capacidad de servicio, de utilizar sus habilidades para mejorar la vida de otras personas como si sucede en los trabajadores integrantes del grupo Pro Huerta.

✓ **Necesidad mutua entre la responsabilidad social corporativa y la motivación**

trascendente: se encuentran íntimamente relacionadas con la solidaridad o espíritu de servicio. En ambos casos se comparte la idea de que los seres humanos no pueden ser indiferentes frente a las necesidades de los otros seres humanos. Las personas con motivación trascendental se ven favorecidas en organizaciones socialmente responsables porque les permiten poner en práctica sus competencias, conocimientos y habilidades generando un impacto positivo en otras personas o en la comunidad donde habitan. El Pro Huerta necesita de personas motivadas para llevar a cabo sus objetivos, y los empleados con ese tipo de motivación laboral necesitan un programa de esta magnitud donde puedan desarrollarse, aportar sus conocimientos, mejorar la vida del otro y así poder satisfacer esas necesidades de trascender.

- ✓ **Recursos humanos en el rol de socio estratégico:** para que la responsabilidad social corporativa se integre en toda la organización y permita que aquellos agentes que manifiesten una motivación trascendente hacia el trabajo puedan mediante estos programas satisfacer sus necesidades motivacionales, recursos humanos debe convertirse en socio estratégico y articular junto con las demás gerencias de la Institución programas de responsabilidad social corporativa que beneficien no

solamente a la sociedad y a la organización sino también a sus trabajadores. Recursos humanos debe establecer puentes entre los mencionados programas y las necesidades motivacionales de sus trabajadores. Se debe ayudar a las personas a encontrar y dar un sentido a su trabajo, para que puedan desplegar su capacidad de servicio, de ser útil a los demás (Pérez López, 1998).

- ✓ **La responsabilidad social corporativa integrada a toda la organización permite la estrategia GANAR – GANAR:** Una organización con RSC puede ocuparse de sus objetivos organizacionales, contribuir al desarrollo sostenible de la comunidad y a su vez, generar beneficios no solamente como se ha estudiado en estos tiempos, exclusivamente hacia fuera de la organización, sino también hacia dentro de la misma permitiendo a aquellos trabajadores que manifiesten una motivación distinta al resto de sus compañeros como es el caso de la motivación trascendental tengan un espacio donde puedan desarrollarse su capacidad de servicio, adquirir nuevas competencias, mejorar su creatividad, trabajar en equipo, satisfacer sus necesidades de trascender y colaborar mediante su trabajo para mejorar la vida de otras personas en este caso con menos recursos y posibilidades. Los trabajadores que son escuchados por la Institución y obtienen respuestas a sus pedidos incrementarán su compromiso con la organización, aumentaran su lealtad y el sentido de pertenencia. Esto desembocará probablemente, al tener agentes completamente motivados, en un aumento de la productividad. Como lo repite una y otra vez el referente en materia de responsabilidad social Bernardo Kliksberg (2013), la responsabilidad social corporativa beneficia a las organizaciones y a la sociedad en las que se desenvuelven.

Permite la estrategia de ganar-ganar, gana la organización, gana la comunidad, ganan sus trabajadores y gana el desarrollo sustentable.

A partir de la información presentada podemos concluir que en los empleados participantes del programa de responsabilidad corporativa pro huerta predomina la motivación trascendental hacia el trabajo a diferencia de los empleados de las áreas de recursos humanos, administración y vinculación tecnológica donde predomina la motivación intrínseca.

Asimismo se comprobó que la motivación trascendente que prevalece en los integrantes del pro huerta se encuentra íntimamente relacionada con la solidaridad o espíritu de servicio en que se basa el programa de responsabilidad social corporativa. Tanto el Pro Huerta como sus integrantes comparten un mismo objetivo: mejorar la seguridad y soberanía alimentaria de las familias de bajos recursos de nuestro país.

Los empleados del Pro Huerta se ven favorecidas con organizaciones socialmente responsables porque les permiten satisfacer sus necesidades motivacionales y las organizaciones socialmente responsables necesitan de trabajadores con motivación trascendente para llevar a cabo exitosamente sus programas de responsabilidad social corporativa y así brindar respuestas efectivas a las continuas demandas de la sociedad que exigen instituciones presentes que den respuestas a los problemas que son de interés colectivo.

Sin embargo, en nuestro caso de estudio esta necesidad mutua entre empleados y programas de responsabilidad social no se concretó para todos los empleados de la Institución. Los

cuestionarios determinaron que hay empleados con motivación trascendente en otras áreas de la organización como administración, recursos humanos y vinculación tecnológica que no pueden satisfacer por completo sus necesidades de trascender ya que no tienen la posibilidad de formar parte del Pro Huerta. Es por esto que su fuerza motivacional resultó claramente inferior en comparación con la fuerza de los integrantes del grupo de responsabilidad social corporativa.

Para que la responsabilidad social corporativa se integre en toda la organización se necesita que recursos humanos ocupe el rol de socio estratégico para generar puentes entre las necesidades motivacionales de sus empleados (en este caso motivos trascendentes) y los programas de responsabilidad social como el Pro Huerta que den respuesta a sus pedidos.

En resumen la presente investigación reveló lo importante que significa la responsabilidad social corporativa en estos tiempos donde la violencia y la desigualdad crecen sin freno. Pero también demuestra lo trascendental que puede llegar a ser si es integrada en toda la organización gracias al rol de socio estratégico de recursos humanos que permita, articuladamente junto con las otras gerencias, disponer de programas como el Pro Huerta para todos los empleados de la Institución en los que predomina la motivación trascendente hacia el trabajo y no limitarlos exclusivamente a un solo grupo como se informó en nuestra tesis.

Creemos que solo por este camino la responsabilidad social corporativa será vigorosa, se mantendrá en el tiempo y producirá la estrategia ganar - ganar que relata enérgicamente Kliksberg. Ganará la organización, ganará la comunidad, ganará el desarrollo sustentable y partir de ahora ganarán también sus trabajadores.

Hasta acá hemos llegado con las conclusiones de la presente tesis. Espero que al finalizar la lectura de este documento se haya podido reflejar una faceta distinta sobre los beneficios que tiene la responsabilidad social corporativa en estos tiempos. Deseo que el presente estudio genere nuevos interrogantes que permitan desarrollar nuevas investigaciones que extiendan, complementen y superen lo presentado hasta el momento.

8. Bibliografía

8.1. Lista de referencias

Boada, J. (2001). *Capital Humano: 52 Casos Prácticos*. Barcelona, España: Granica.

Brundtland, G.H. (1987). *Our Common Future. Report of the World Commission on environment and Development*. Recuperado de <http://www.un.org/es/comun/docs/?symbol=A/42/427>

Buffet, W. (26 de noviembre de 2012). A Minimum Tax for the Wealthy. *The New York Times*, pp.27.

Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos, 5ta. Ed.* Bogotá, Colombia: McGraw. Hill.

Comisión Europea. (2011). *Responsabilidad Social Corporativa: una nueva definición, una nueva agenda para la acción*. Bruselas, Bélgica. Recuperado de http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-11-730_en.htm?locale=en

Contino, C. (28 de mayo de 2014). *One Day with Dave Ulrich* [Mensaje en un blog]. Recuperado de <http://www.conaconsultores.com.ar/blog/?p=288>

Consejo Empresario Argentino para el Desarrollo Sostenible. (1999). *El caso empresario y la RSE*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de http://www.ceads.org.ar/grupos_rse.htm

Domínguez Martín, R. (2011). *La Responsabilidad Social Corporativa*. Figura. Recuperado de http://www.ciberoamericana.com/pdf/Guia1_RSC.pdf

Edelman. (2014). *Edelman Trust Barometer 2014*. C.A.B.A., Argentina. Recuperado de <http://edelman.com.ar/2014/04/edelman-trust-barometer-2014/>

Edelman. (2015). *Edelman Trust Barometer 2015*. C.A.B.A., Argentina. Recuperado de <http://edelman.com.ar/2015/03/edelman-trust-barometer-2015/>

Foro Mundial sobre Soberanía Alimentaria. (2001). *Declaración final del Foro Mundial sobre Soberanía Alimentaria*. La Habana, Cuba. Recuperado de: <http://www.edualter.org/material/sobirania/declaracion%20cuba.pdf>

Fotografía de Jonathan Nackstrand. Estocolmo, Suecia 2011. *Marcha de los Indignados*. La Vanguardia Internacional. Recuperado de <http://www.lavanguardia.com/internacional/20111014/54231085565/indignados-15-o-manifestacion/index.html>

Global Footprint Network. (2015). *Huella Mundial. ¿Cabemos en el planeta?* Recuperado de http://www.footprintnetwork.org/es/index.php/GFN/page/world_footprint/

Gómez Fernández, J. M. (1999). *Recursos Humanos. Fundamentos del comportamiento humano en la Empresa*. Madrid, España: Ediciones Encuentro.

Gómez Fernández, J. M. (1999). *Recursos Humanos. Fundamentos del comportamiento humano en la Empresa*. Madrid, España: Ediciones Encuentro. (Tabla 1). Grafico 22, p.187.

Gómez Fernández, J. M. (1999). *Recursos Humanos. Fundamentos del comportamiento humano en la Empresa*. Madrid, España: Ediciones Encuentro. (Tabla 2). Grafico 4, p.108/110.

Info Campo. (2015). *Prohuerta en Haití: El 93% de las familias mejoraron su alimentación*. C.A.B.A., Argentina: Infomedia Producciones. Recuperado de: <http://infocampo.com.ar/nota/campo/67926/prohuerta-en-haiti-el-93-de-las-familias-mejoro-su-alimentacion>

- Instituto Ethos. (2005). *Conceptos Básicos e Indicadores de Responsabilidad Social Empresarial*. Sao Paulo, Brasil: El Deber. Recuperado de http://www1.ethos.org.br/EthosWeb/arquivo/0-A-77fREDES_1.pdf
- Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (2015). *¿Qué es el INTA?*. Buenos Aires, Argentina. Recuperado de <http://inta.gob.ar/sobre-el-inta/que-es-el-inta>
- Kliksberg, B. (Enero 2012). Desigualdades indignantes. ¿Cómo enfrentar la pobreza y la desigualdad? *Página 12*. Buenos Aires, Argentina: La Página S.A. Recuperado de <http://www.bernardokliksberg.com/images/BibliotecaK/015-KLIKSBERG.pdf>
- Kliksberg, B. (2013). *Ética para empresarios. Por qué las empresas y los países ganan con la Responsabilidad Social Empresaria*. Buenos Aires, Argentina: Distal.
- Kliksberg, B. (Febrero 2014). La Gran Brecha. *Fonres. Mensual*. (25), p.8.
- Kliksberg, B. (Junio 2014). Pensamiento y acción en RSE. *Fonres. Mensual*. (29), p.9.
- Kliksberg, B. (Noviembre 2014). *Desigualdades indignantes*. Alessandra Minnicelli. 2do Congreso Internacional de Responsabilidad Social. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.
- Kliksberg, B. (Marzo 2015). Hay mucho por hacer en RSE. *Fonres. Mensual*. (38), p.9.
- Kliksberg, B. (Mayo 2015). Experiencias ejemplares en RSE. *Fonres. Mensual*. (40), p.9.
- Kliksberg, B. (Septiembre 2015). *Palabras de Apertura CIRS 2015*. Alessandra Minnicelli. 3er Congreso Internacional de Responsabilidad Social. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.
- Maristany, J. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. México DF, México: Mc Graw Hill.

Ministerio de Desarrollo Social. (2015). *Pro Huerta*. Figura. Recuperado de <http://www.desarrollosocial.gob.ar/prohuerta/149>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2009). *RSE y Trabajo Decente en la Argentina: contexto, desafíos y oportunidades*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *La OIT y la responsabilidad social de la empresa (RSE)*. Ginebra, Suiza. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_142694.pdf

Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura. (1996). *Estadísticas sobre Seguridad Alimentaria*. Roma, Italia. Recuperado de: <http://www.fao.org/economic/ess/ess-fs/es/>

Oxfam international. (2014). *Gobernar para las Elites. Secuestro democrático y desigualdad económica*. Oxford, UK: Oxfam GB. Recuperado de <https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/bp-working-for-few-political-capture-economic-inequality-200114-summ-es.pdf>

Oxfam international. (2015). *Riqueza: tenerlo todo y querer más*. Oxford, UK: Oxfam GB. Recuperado de https://www.oxfam.org/sites/www.oxfam.org/files/file_attachments/ib-wealth-having-all-wanting-more-190115-es.pdf

Pérez López, J. (1990). El poder... ¿Para qué? *Empresa y Humanismo. Cuaderno N° 29*. Universidad de Navarra. España Recuperado de <http://dadun.unav.edu/bitstream/10171/3660/1/Cuaderno029.pdf>

Pérez López, J. (1991). *Teoría de la acción humana en las organizaciones: la acción personal*. Madrid, España: Rialp.

- Pérez López, J. (1998). *Liderazgo y ética en la dirección de empresas*. Bilbao, España: Desuto, S.A.
- Pin, J; Susaeta, L. (2003). *La Motivación del Directivo en el sector financiero español*. Madrid, España. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0507.pdf>
- Piñero, V. (Responsabilidad TV). (15 de Junio 2015). *Compromiso responsable: Pro Huerta*. Archivo de video. Recuperado de <http://responsabilidadsocial.tv/contenido.php?id=480>
- Porter, M. (2011). *La creación de valor compartido*. Harvard Business Review America Latina. Recuperado de <http://www.filantropiatransformadora.org/attachments/article/198/Shared%20Value%20in%20Spanish.pdf>
- ProHuerta. (2015). *Editorial: el ProHuerta Hoy*. Ciudad de Buenos Aires, Argentina: Coordinación Nacional ProHuerta. Recuperado de <http://prohuerta.inta.gov.ar/el-prohuerta-hoy/>
- Rossi, A. L. (2014). *Redes Sociales, Ciudadanía y Desarrollo Local. Una mirada desde políticas públicas de seguridad y soberanía alimentaria*. Pergamino, Argentina: Ediciones INTA EEA Pergamino.
- Salinas, L.E. (2011). *Informe Trabajo Decente y Responsabilidad Social en la Argentina*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- Satyarthi, K. (Septiembre 2015). *Conferencia Magistral Trabajo Infantil CIRS 2015*. Alessandra Minnicelli. 3er Congreso Internacional de Responsabilidad Social. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.
- Sen, A. (Septiembre 2013). Amartya Sen. Conciencia Moral de la Economía. *Fonres. Mensual*. (20), p-22-25.

Ulrich, D. (1997). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A.

Ulrich, D. (1997). *Recursos Humanos Champions*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica S.A. (Tabla 3). Tabla 2-1, p.50.

Ulrich, D; Brockbank .W. (2006). *La propuesta de valor de recursos humanos*. Barcelona, España: Deusto.

Utrera, L.I. (2013). *RSE y sus mitos. Manual básico para refutar a ingenuos y escépticos*, Buenos Aires, Argentina: Consejo Profesional de Ciencias Económicas.

Vallaey, F. (Noviembre 2014). *Una Ética en 3D para la RSE*. Alessandra Minnicelli. 2do Congreso Internacional de Responsabilidad Social. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.

Vallaey, F. (Septiembre 2015). *La Empleabilidad como factor determinante para un desarrollo humano integral CIRS 2015*. Alessandra Minnicelli. 3er Congreso Internacional de Responsabilidad Social. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina.

8.2. Bibliografía

Buffet, W. (14 de agosto de 2011). Stop Codding the Super-Rich. *The New York Times*, pp.21.

Chaparro, L. (julio 2006). Motivación laboral y clima organizacional en empresas de telecomunicaciones (factores diferenciadores entre empresas pública y privada). *Innovar*. 16 (28), p. 7-32.

Kliksberg, B. (2011). *Escándalos éticos* (5ta ed.). Buenos Aires, Argentina: Temas.

Kliksberg, B. (Octubre 2011). ¿Qué está pasando con los jóvenes en el mundo y en América Latina? ¿Cómo enfrentar la pobreza y la desigualdad? *Página 12*. Buenos Aires, Argentina: La Página S.A. Recuperado de http://www.pagina12.com.ar/especiales/archivo/bernardo_kliksberg/3-que_esta_pasando_con_los_jovenes.pdf

ISO 26000. (Sin fecha). *International Organization for Standarization*. Ginebra, Suiza. Recuperado de <http://www.iso.org/iso/home/standards/iso26000.htm>

Landy, F; Conte, J. (2005). *Psicología Industrial*. México DF. México: Mac Graw Hill.

Martínez Guillen, M. (2003). *La Gestión Empresarial: Equilibrando objetivos y valores*. Madrid, España: Díaz de Santos S.A.

Pérez López, J. (1993). *Fundamentos de la Dirección de Empresas*. Madrid, España: Rialp.

Sen, A; Kliksberg, B. (2007). *Primero la Gente. Una mirada desde la ética del desarrollo a los principales problemas del mundo globalizado*.(4ta ed.) Buenos Aires, Argentina: Temas.

Suarez, E; Pin, J; Huertas, F; Sánchez, E. (1997). *La Motivación en los trabajadores cedidos a través de una empresa de trabajo temporal*. Barcelona, España. Recuperado de <http://www.iese.edu/research/pdfs/DI-0339.pdf>

Vallaey, F. (sin fecha). *Definir la responsabilidad social: una urgencia filosófica*. Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe. Caracas, Venezuela. Recuperado el 30 de junio de 2015 de: http://www.iesalc.unesco.org.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=2873%3Aarticulo-francois-vallaey-consultor-internacional-en-responsabilidad-social-francia&catid=233%3Aarticulos-relacionados&Itemid=966&lang=es

9. Anexos

Anexo 1 – Guía de preguntas para entrevista semi-estructurada

¿Cuáles fueron las causas que dieron origen al Pro Huerta?

¿Qué es lo que más valora de ser parte de este Programa?

¿Considera que todas las organizaciones sean públicas o privadas deberían tener programas de responsabilidad social corporativa como lo tiene el INTA con el Pro Huerta? ¿Por qué?

¿Cuáles son de acuerdo a su criterio las causas por la que no todas las organizaciones practican responsabilidad social corporativa?

¿Cuáles son los beneficios que genera el Pro Huerta hacia fuera de la organización?

¿Cuáles son los beneficios que genera el Pro Huerta puertas adentro de la organización, es decir en sus trabajadores?

De acuerdo a tu opinión, ¿Qué es lo que motiva más a una persona que trabaja en el Pro Huerta?

¿Considera que en los trabajadores del Pro Huerta predomina una motivación hacia el trabajo distinta respecto al resto de los agentes de la Institución que se encuentran en otros sectores como Administración o Recursos Humanos? ¿Por qué?

¿Qué requisitos deben reunir los agentes del INTA para formar parte del Pro Huerta?

De acuerdo a su criterio, ¿Qué se debería hacer cuando hay agentes del INTA que quieren participar de un programa de RSC y no tienen esa posibilidad?

Teniendo en cuenta que muchos agentes no tienen tiempo suficiente de participar en programas de RSC fuera del horario laboral, ¿se podría considerar incluir los programas de RSC en el horario de trabajo para acercar a los mencionados agentes?

¿Cuál es su opinión acerca del rol que cumple Recursos Humanos respecto a dar respuestas a las necesidades o motivaciones que tienen los agentes del INTA?

¿Cuál fue la vivencia más importante que tuviste desde que llegaste a formar parte del Pro Huerta?

Anexo 2 – Cuestionario de motivación laboral dirigido a los empleados del INTA

Cuestionario de Motivación

Este cuestionario tiene como objetivo medir la motivación en el trabajo. Consta de tres bloques de preguntas. Responda con espontaneidad y recuerde que ninguna opción es mejor o peor en sí misma; cada persona tiene motivos e intereses diferentes e igualmente respetables.

Bloque 1

A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien?

Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | Muy Probable | | |
|----------|---|-----------------------|---|---------------------|---|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|--|---|---|---|---|---|
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 2

Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted?

Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada | | Muy | |
|----------|--|------------|---|------------|---|
| | | Importante | | Importante | |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 |

Bloque 3

A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo.

La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | Casi siempre | | | |
|----------|------------------------------------|-------|--------------|---|---|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Anexo 3 - Transcripción de entrevista realizada a informante clave

| |
|---|
| Informante Entrevista |
| Sexo: Femenino |
| Área de la Organización: Pro Huerta |
| Puesto en el Pro Huerta: a cargo de la Coordinación Nacional Pro Huerta |

¿Cuáles fueron las causas que dieron origen al Pro Huerta?

El Pro Huerta surge como un paliativo a una situación de crisis que se vivía en el país. El Pro Huerta nace en 1990 donde ya gran parte de la sociedad había quedado por fuera de todo sistema formal de trabajo, de ingresos. Entonces así nace el Pro Huerta, que se lleva adelante en forma conjunta con el Ministerio de Desarrollo Social porque el Ministerio de Desarrollo en ese momento entregaba lo que nosotros llamábamos módulos secos que eran alimentos (fideos, leche

en polvo, aceite) y lo que se pretendía con el Pro Huerta es que se complemente, que las personas puedan acceder a los alimentos frescos que son todos los que se producen en la huerta, en la granja. Entonces que tenga ese complemento y por lo menos mantener una dieta bastante equilibrada.

¿Qué es lo que más valora de ser parte de este Programa?

Lo que más valoro es el aprendizaje. Esto es un aprendizaje constante y la misma gente trae conocimientos heredados por sus abuelos, por sus tatarabuelos y todo lo que ellos te van enseñando la verdad que te va enriqueciendo también como persona. Vos piensa que el Pro Huerta tiene veinte mil promotores voluntarios. Con que te enseñen a ser solidarios ya es un aprendizaje re contra valioso para nosotros trabajar en esto.

¿Considera que todas las organizaciones sean públicas o privadas deberían tener programas de responsabilidad social corporativa como lo tiene el INTA con el Pro Huerta?

¿Por qué?

Yo creo que sí, que sería bueno porque me parece que vamos concientizando haciendo esas tareas. Uno mismo, nosotros no tenemos el hábito de ser solidario, de tener esta responsabilidad social, si de críticas. Nosotros por ejemplo discutimos mucho cuando nos dicen que los programas de responsabilidad social son clientelares. No, los programas de responsabilidad social son inclusivos. Si yo no quiero tener más delincuencia, más chicos jóvenes en la calle

drogándose, yo los tengo que incluir. Y esa es la responsabilidad que tenemos cada uno como ciudadano, lo que pasa es que no lo vivimos de esa forma.

¿Cuáles son de acuerdo a su criterio las causas por la que no todas las organizaciones practican responsabilidad social corporativa?

Porque es una conciencia colectiva. Nosotros no lo tenemos (a la responsabilidad social) como sociedad metido. El Ministerio de Desarrollo Social hace 4 años creó la Subsecretaría de Responsabilidad Social Empresarial para ver si desde ese lugar se motivan a los empresarios porque si no queda al libre albedrío de la gente y me parece que también lo debemos trabajar mucho en las escuelas con los chicos más pequeños, empezar a concientizarlos, que el otro es igual que yo por más que este en una condición social distinta, entonces le tengo que tender una mano si todos queremos tener un país mejor. Lo mismo nos pasa con el cuidado del medio ambiente. No estamos concientizados de la importancia de lo positivo que es la responsabilidad social.

¿Cuáles son los beneficios que genera el Pro Huerta hacia fuera de la organización?

En principio sus orígenes fueron para que la gente acceda a los alimentos, a una dieta variada, equilibrada y saludable. Hoy, ya la condición es otra. Los productores producen con excedentes, venden en ferias, venden en mercado populares. Los ayudamos también a crear conciencia del cuidado del medio ambiente, del uso razonable del agua, de reciclar muchos materiales. Acompañamos en todo lo que tiene que ver con la educación ahora que tenemos la Diplomatura

en Agroecología. En todos los productores donde su forma de producir es la convencional, estamos tratando de concientizar para que vayan pasando por etapas en una transición hacia una producción agroecológica donde el uso de los agroquímicos y los tóxicos los vayan dejando de lado. No decimos que se erradique pero si con una conciencia de cuidado hacia su persona también. Todavía muchas comunidades están utilizando directamente los químicos sin ninguna ropa que los proteja, sin guantes, sin nada, con los chicos al lado de ellos mientras están fumigando. Entonces el objetivo es tratar de que tengan conciencia de su salud, del medio ambiente, de los chicos, de lo que arrojan a los canales de agua. Eso es a lo que estamos apuntando ahora. Al salir de una situación de crisis, uno puede pensar en otra cosa.

¿Cuáles son los beneficios que genera el Pro Huerta puertas adentro de la organización, es decir en sus trabajadores?

Yo creo que lo que mejor le hace a la organización, a la institución es que como el Pro Huerta empieza a trabajar desde la organización comunitaria logrando que la comunidad se conozca, se organice, que tenga bases sólidas del trabajo que nosotros hacemos, entonces replicar eso hacia dentro del INTA es lo que mejor podemos hacer nosotros como Institución. Tener la misma solidaridad, compañerismo, recrear esos mismos vínculos de respeto, de apoyo y de ayuda.

De acuerdo a tu opinión, ¿Qué es lo que motiva más a una persona que trabaja en el Pro Huerta?

Lo que motiva más a una persona son los resultados, los motiva el objetivo del Pro Huerta. Trabajan en el Pro Huerta porque son solidarios, más allá del promotor, el técnico del Pro Huerta es una persona solidaria, es una persona que piensa en el crecimiento. Porque en realidad la tarea a veces no es agradable, al contrario, vos vas a pueblos, a lugares donde ves que la gente no la está pasando bien y que vive en condiciones que vos te volves a tu casa con una angustia terrible pero eso mismo te motiva a volver al otro día, a crear el proyecto, a llevarlo adelante. Así que pienso que la motivación es esa, dar una mano, ser solidario y lograr el objetivo que es brindarles, dentro de nuestras posibilidades, porque el Pro Huerta simplemente es un programa no es que puede abarcarlo todo, pero dentro de nuestras posibilidades mejorar su calidad de vida.

¿Considera que en los trabajadores del Pro Huerta predomina una motivación hacia el trabajo distinta respecto al resto de los agentes de la Institución que se encuentran en otros sectores como Administración o Recursos Humanos? ¿Por qué?

Sí, porque el vínculo que se establece entre el promotor, el técnico, el vecino ya es un vínculo hasta de afecto porque el ser solidario te brinda eso y la gente termina confiando mucho en vos, termina confiando mucho en el técnico, mucho en el promotor. De hecho ayer volvíamos de La Rioja que hicimos un taller contra la violencia de género porque las mujeres empiezan a encontrar en el técnico, en el promotor, un espacio de contención que no lo tienen en sus casas, que no se animan a plantearlo por ejemplo en las escuelas y nos vienen con estas cuestiones de violencia de género, lo que padecen puertas adentro. Entonces como que nosotros tratamos de ir conteniendo y buscándole soluciones dentro de nuestras posibilidades y cuando no está a nuestro alcance nos aliamos con quien tenga los haberes o las posibilidades de ayudar así que viajamos

con el Consejo Nacional de la Mujer. El trabajador del Pro Huerta entra acá por un compromiso social, después te vas a fijar el sueldo, las condiciones laborales y todo eso pero lo que te motiva a meterte dentro de este programa es el compromiso y la voluntad de ayudar al otro. Sabemos que brindamos un servicio.

¿Qué requisitos deben reunir los agentes del INTA para formar parte del Pro Huerta?

Que tengan sensibilidad social, nada más. De hecho, acá, en este piso, no muchos son agrónomos. No es que necesitamos ingenieros agrónomos para formar parte del Pro Huerta.

De acuerdo a su criterio, ¿Qué se debería hacer cuando hay agentes del INTA que quieren participar de un programa de RSC y no tienen esa posibilidad?

Hay que incluirlos, hay lugares ahora. Asimismo para colaborar y siendo voluntario uno puede formar parte de esta clase de programas. Dentro de tu comunidad puedes, si es que tenes la convicción, de empezar a desarrollar actividades.

Teniendo en cuenta que muchos agentes no tienen tiempo suficiente de participar en programas de RSC fuera del horario laboral, ¿se podría considerar incluir los programas de RSC en el horario de trabajo para acercar a los mencionados agentes?

Sí, porque no, se podría hacer.

¿Cuál es su opinión acerca del rol que cumple Recursos Humanos respecto a dar respuestas a las necesidades o motivaciones que tienen los agentes del INTA?

Yo creo que dentro de las posibilidades que tiene sí. Después hay cuestiones que no las puede manejar recursos humanos. Por ejemplo está el tema del constante pase a planta, que la gente quiere tener un trabajo formal y estar incluida en la planta del INTA y eso ya no está dentro de sus posibilidades de la dirección. Después dentro de sus posibilidades creo que sí, de hecho yo nunca tuve inconvenientes de todo lo que planteo por dudas o consultas que necesite siempre me dieron una mano.

¿Cuál fue la vivencia más importante que tuviste desde que llegaste a formar parte del Pro Huerta?

Muchos productores nuestros, pequeños productores nunca habían entrado al edificio del INTA. Si bien ellos saben que los lugares están, hay Agencias, Estaciones Experimentales, acá nunca habían entrado y como nosotros ya veníamos trabajando desde el Ministerio de Desarrollo Social cuando vinieron acá y se reunían conmigo, eso les llamo mucho la atención, que el INTA les abra las puertas no siendo ellos grandes productores y tener este acercamiento. Para ellos fue todo un evento entrar al INTA Institución, ver que había acá dentro. Eso les impacto muchísimo, que el INTA les abra las puertas.

Anexo 4 - Transcripción de cuestionarios de motivación laboral completados por informantes clave

| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
|---------------|--------|-----------|-------------|------------|
| 1 | RRHH | Masculino | Menos de 30 | Terciarios |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | Muy Probable | | |
|----------|--|----------------|---|--------------|---|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | |
|----------|--|---|---|---|-----|
| | país. | | | | |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | Nunca | Casi |
|-----------|-------|------|
|-----------|-------|------|

| | | | | | siempre | |
|----------|------------------------------------|---|---|---|----------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
|---------------|--------|----------|---------------|----------|
| 2 | RRHH | Femenino | Entre 40 y 50 | Posgrado |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | Muy Probable | | |
|----------|--|----------------|---|--------------|---|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor predispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|----------|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|----------|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | Nunca | Casi |
|-----------|-------|------|
|-----------|-------|------|

| | | | | siempre | |
|----------|------------------------------------|---|---|----------------|-----|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
|---------------|--------|----------|---------------|----------|
| 3 | RRHH | Femenino | Entre 30 y 40 | Posgrado |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|--|---|----------|----------|---|---|
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|-------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 4 | RRHH | Femenino | Menos de 30 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|----------|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|----------|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 5 | V. Tecnológica | Masculino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|----------|-----------------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 6 | Tecnológica | Femenino | Entre 40 y 50 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|----------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 7 | V. Tecnológica | Masculino | Entre 40 y 50 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 8 | V. Tecnológica | Masculino | Menos de 30 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|----------|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|----------|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|-------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 9 | V. Tecnológica | Femenino | Entre 50 y 60 | Secundarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 10 | V. Tecnológica | Masculino | Entre 50 y 60 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|----------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|---|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|-----------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 11 | V. Tecnológica | Femenino | Más de 60 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|----------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 12 | Administración | Masculino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|-------------|--------------|-----|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | |
| 13 | V. Tecnológica | Femenino | Menos de 30 | Terciarios | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|--------------|-----|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 14 | V. Tecnológica | Masculino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | Muy Importante | | |
|----------|--|-----------------|----------|----------------|----------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 15 | RRHH | Masculino | Entre 30 y 40 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 16 | RRHH | Femenino | Entre 30 y 40 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|----------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|----------|------------------------------------|---------------|-------------|---------------|-----------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | |
| | 17 | RRHH | Femenino | Entre 30 y 40 | Posgrado | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|-------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 18 | Administración | Masculino | Entre 30 y 40 | Secundarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|----------|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|----------|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|-------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 19 | RRHH | Masculino | Entre 30 y 40 | Secundarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 20 | Administración | Masculino | Entre 30 y 40 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 21 | Administración | Masculino | Menos de 30 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | Muy Importante | | |
|----------|--|------------------------|----------|-----------------------|----------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 22 | RRHH | Masculino | Menos de 30 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|----------|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|----------|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | Muy Importante | | |
|----------|--|-----------------|----------|----------------|----------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|-------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 23 | RRHH | Masculino | Menos de 30 | Secundarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|----------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 24 | RRHH | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|----------|-----------------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 25 | RRHH | Masculino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 26 | Administración | Masculino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|---|-----------------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 27 | Administración | Masculino | Menos de 30 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|----------|----------|-----------------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | Casi siempre | | |
|---|------------------------------------|---------------|-------------|--------------|-----------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | |
| | 28 | RRHH | Masculino | Menos de 30 | Secundarios | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | Muy Probable | | |
|---|--|----------------|---|--------------|---|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|----------|-----------------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 29 | RRHH | Masculino | Menos de 30 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|-------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 30 | Administración | Masculino | Menos de 30 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|----------|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|----------|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|-------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 31 | RRHH | Femenino | Menos de 30 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|----------|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|----------|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|----------|------------------------------------|---------------|-------------|-------------|-----------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | |
| | 32 | RRHH | Femenino | Menos de 30 | Terciarios | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 33 | RRHH | Femenino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|----------|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|----------|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|----------|-----------------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|-------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 34 | RRHH | Femenino | Entre 50 y 60 | Secundarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|----------|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|----------|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|----------|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|-------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 35 | Administración | Masculino | Entre 30 y 40 | Secundarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|----------|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|----------|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|-------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 36 | Administración | Femenino | Menos de 30 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|----------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|----------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|----------|------------------------------------|---------------|-------------|---------------|-----------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | |
| | 37 | RRRHH | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 38 | RRHH | Masculino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|----------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|----------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|----------|----------------|----------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 39 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|---|-----------------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | Casi siempre |
|---|------------------------------------|---------------|-----------------|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 2 | 3 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 2 | 3 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 3 4 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo |
| | 40 | PRO HUERTA | Femenino |
| | | Edad | Estudios |
| | | Entre 40 y 50 | Universitarios |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | Muy Probable |
|---|--|----------------|--------------|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 2 3 | 4 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 2 3 | 4 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 3 4 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 2 3 | 4 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 2 3 | 4 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 2 3 | 4 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 2 3 | 4 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 2 3 | 4 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 2 3 | 4 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 3 4 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 2 | 3 4 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 2 | 3 4 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 2 3 | 4 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 2 | 3 4 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 2 3 | 4 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 3 4 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 2 3 | 4 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 2 3 | 4 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 2 | 3 4 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 41 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|---|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 42 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
|----------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 43 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|----------------------|--|-------------|---------------|-----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 44 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 40 y 50 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 45 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y 40 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 46 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 50 y 60 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | Casi siempre | |
|-----------|--|-------|---|--------------|-----|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
|---------------|------------|-----------|---------------|----------------|
| 47 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 50 y 60 | Universitarios |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|--------------|-----|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
|----------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | Casi siempre |
|---|------------------------------------|---------------|-----------------|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 3 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 3 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 2 | 4 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo |
| | 48 | PRO HUERTA | Masculino |
| | | Edad | Estudios |
| | | Entre 40 y 50 | Posgrado |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | Muy Probable |
|---|--|----------------|--------------|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 2 | 4 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 2 | 4 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 2 3 | 4 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 2 | 3 4 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 2 | 3 4 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 2 | 3 4 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 2 | 3 4 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 2 3 | 4 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 2 3 | 4 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 2 3 | 4 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 2 | 3 4 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 2 3 | 4 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 2 | 3 4 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 2 3 | 4 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 2 3 | 4 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 2 3 | 4 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 2 | 3 4 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 2 3 | 4 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 2 3 | 4 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 2 | 3 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 2 | 3 4 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 49 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 50 y 60 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-------------------------------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | Casi siempre |
|---|------------------------------------|---------------|-----------------|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 2 | 3 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 2 | 3 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 2 | 3 4 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo |
| | 50 | PRO HUERTA | Femenino |
| | | | Edad |
| | | | Entre 40 y 50 |
| | | | Estudios |
| | | | Universitarios |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | Muy Probable |
|---|--|----------------|--------------|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 2 3 | 4 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 2 3 | 4 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 2 3 | 4 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 2 3 | 4 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 2 3 | 4 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 2 3 | 4 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 2 3 | 4 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 2 3 | 4 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 2 3 | 4 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 2 3 | 4 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 2 3 | 4 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 2 3 | 4 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 2 3 | 4 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 2 3 | 4 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 2 3 | 4 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 2 3 | 4 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 2 3 | 4 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 2 3 | 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 2 3 | 4 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|-------------------------------------|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 51 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 52 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 50 y 60 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 53 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|------------------------|---|---|-----------------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|-----------|--|-------|---|---|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
|---------------|------------|----------|---------------|----------------|
| 54 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 55 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y 40 | Terciarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 56 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada | | | | Muy |
|---|--|------------|---|---|---|------------|
| | | Importante | | | | Importante |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 57 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 58 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 59 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 60 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 40 y 50 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada | | | | Muy |
|---|--|------------|---|---|---|------------|
| | | Importante | | | | Importante |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 61 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 62 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 50 y 60 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|-----------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 63 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 40 y 50 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | <input checked="" type="checkbox"/> | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
|----------|---|---|---|---|-------------------------------------|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|--|-----------|--------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro \longrightarrow Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro \longrightarrow Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro \longrightarrow Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 64 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|---|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 65 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|-----------|---------------|----------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 66 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 40 y 50 | Posgrado | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|---|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|---|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|---|----------------|---|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|---------------|------------------------------------|----------|---------------|----------------|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios | | |
| 67 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 40 y 50 | Universitarios | | |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | <input checked="" type="checkbox"/> | 3 | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | | Casi siempre | |
|---|------------------------------------|---------------|-------------|---------------|-----------------|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| | Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
| | 68 | PRO HUERTA | Masculino | Entre 30 y 40 | Posgrado |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| | Preguntas | Muy Improbable | | Muy Probable | |
|---|--|----------------|-----|--------------|-----|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
|----------|---|---|---|-------------------------------------|---|---|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|-----------------|---|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| c | Los ingresos económicos | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| d | La estabilidad en el trabajo | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| k | La seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| ñ | El elogio de su jefe | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| p | La confianza al trabajar | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | <input checked="" type="checkbox"/> |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | 1 | 2 | <input checked="" type="checkbox"/> | 4 | 5 |
| w | El reconocimiento de los colegas | 1 | 2 | 3 | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| Preguntas | | Nunca | | | Casi siempre | |
|-----------|------------------------------------|-------|---|---|--------------|---|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| Informante N° | Sector | Sexo | Edad | Estudios |
|---------------|------------|----------|---------------|----------------|
| 69 | PRO HUERTA | Femenino | Entre 30 y 40 | Universitarios |

Bloque 1. A continuación se relacionan una serie de cosas que la gente puede conseguir si realiza su trabajo especialmente bien. ¿Hasta qué punto es probable que usted consiga estas cosas si realiza su trabajo especialmente bien? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de muy improbable (1) a muy probable (5).

| Preguntas | | Muy Improbable | | | Muy Probable | |
|-----------|--|----------------|---|---|--------------|---|
| a | Su grupo de trabajo, departamento o gerencia alcanzará sus objetivos | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| b | Usted se sentirá mejor como persona | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| c | Usted recibirá un aumento de sueldo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| d | Usted conseguirá estabilidad laboral en el trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| e | Tendrá la posibilidad de desarrollar sus capacidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| f | Usted sentirá que ha desarrollado algo meritorio | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| g | La organización funcionará mejor | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| h | Otras personas ajenas a su organización (destinatarios de proyectos o programas) saldrán beneficiadas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| i | Usted tendrá la oportunidad de aprender cosas nuevas | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| j | Usted sentirá que ha mejorado su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| k | Usted tendrá más seguridad en sus decisiones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| l | Repercutirá favorablemente en algún compañero de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| m | Será ascendido o conseguirá un mejor puesto de trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| n | Será respetado por la gente que trabaja con usted | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ñ | Su jefe lo elogiará | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| o | Otras organizaciones estarán mejor dispuestas a contribuir con el desarrollo sustentable de la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| p | Usted sentirá mayor confianza a la hora de trabajar | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| q | La organización aumentará la confianza y será ampliamente aceptada por la comunidad | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| r | Usted será premiado por los directivos de la organización | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| s | Sus conocimientos y capacidades habrán servido para mejorar la vida y las posibilidades de otras personas con menos recursos y oportunidades | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| t | La calidad de su trabajo tendrá impacto positivo en su comunidad y/o país. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| u | Usted sentirá mayor comodidad a la hora de realizar su trabajo | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| v | Será requerido por grandes y prestigiosas organizaciones | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

| | | | | | | |
|----------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| w | Tendrá el reconocimiento de sus colegas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|----------|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

Bloque 2. Las personas se diferencian en las cosas que esperan de su trabajo. A continuación hay una lista de cosas que una persona puede confiar en obtener a través de su trabajo. ¿Hasta qué punto son importantes para usted? Complete el cuestionario asignando un valor de 1 a 5 a cada pregunta. La escala va de nada importante (1) a muy importante (5).

| | Preguntas | Nada Importante | | | Muy Importante | |
|----------|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| a | Que su grupo de trabajo, departamento o gerencia consiga sus objetivos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| b | La oportunidad de hacer algo que le haga sentirse bien como persona | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| c | Los ingresos económicos | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| d | La estabilidad en el trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| e | La oportunidad de desarrollar sus capacidades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| f | La oportunidad de hacer algo meritorio | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| g | Que la organización consiga buenos resultados | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| h | Las repercusiones positivas en los destinatarios de los proyectos o programas de la organización | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| i | La oportunidad de aprender cosas nuevas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| j | La oportunidad de mejorar su trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| k | La seguridad en sus decisiones | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| l | Que los compañeros de trabajo obtengan beneficios | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| m | La oportunidad de conseguir un ascenso o un mejor puesto de trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| n | El respeto de la gente con quien trabaja | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ñ | El elogio de su jefe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| o | Que nuevas organizaciones se sumen al compromiso del crecimiento sostenible de la sociedad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| p | La confianza al trabajar | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| q | Que la organización aumente la confianza por parte de la comunidad | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| r | El premio que le otorguen los directivos de la organización | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| s | Mejorar la vida de otras personas que no cuentan con las mismas posibilidades | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| t | Los beneficios que puedan derivarse sobre su comunidad o país. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| u | La comodidad a la hora de realizar su trabajo | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| v | Que lo busquen de varias organizaciones para unirse a ellas. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| w | El reconocimiento de los colegas | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Bloque 3. A continuación hay tres pares de factores conectados con una flecha. Indique en la escala de la derecha asignando un valor de 1 a 5 la frecuencia con la que el primer factor conduce al segundo factor de su trabajo. La escala va de nunca (1) a casi siempre (5).

| | Preguntas | Nunca | Casi siempre |
|---|------------------------------------|-------|--------------|
| a | Trabajo duro → Alto rendimiento | 1 2 | 4 5 |
| b | Trabajo duro → Trabajo bien hecho | 1 2 3 | 4 5 |
| c | Trabajo duro → Alto reconocimiento | 1 | 3 4 5 |

Anexo 5 – Procesamiento individual de cuestionarios de motivación laboral completados

por informantes clave

| INFORMANTE 1 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 2 | b | 4 | 8 | a | 2 | a | 4 | 8 | a | 4 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 1 | e | 5 | 5 | g | 2 | g | 4 | 8 | b | 4 |
| m | 3 | m | 4 | 12 | f | 1 | f | 4 | 4 | h | 2 | h | 4 | 8 | c | 3 |
| n | 2 | n | 5 | 10 | i | 1 | i | 5 | 5 | l | 2 | l | 4 | 8 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 1 | j | 4 | 4 | o | 3 | o | 3 | 9 | | |
| r | 3 | r | 3 | 9 | k | 1 | k | 4 | 4 | q | 2 | q | 4 | 8 | 3,67 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 1 | p | 4 | 4 | s | 3 | s | 4 | 12 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 5 | 10 | u | 2 | u | 4 | 8 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 5,25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 9,13 | 87,08 | |

| INFORMANTE 2 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 4 | b | 3 | 12 | a | 3 | a | 4 | 12 | a | 3 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 2 | 8 | b | 4 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 5 | h | 4 | 20 | c | 1 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 5 | i | 4 | 20 | l | 5 | l | 3 | 15 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 1 | 1 | j | 5 | j | 4 | 20 | o | 3 | o | 3 | 9 | | |
| r | 1 | r | 2 | 2 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 2 | q | 2 | 4 | 2,67 | |
| v | 1 | v | 2 | 2 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 5 | s | 2 | 10 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 3 | 6 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 4 | t | 2 | 8 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16,50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 10,75 | 90,33 | |

| INFORMANTE 3 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 5 | a | 4 | 20 | a | 4 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 3 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 4 | f | 3 | 12 | h | 5 | h | 4 | 20 | c | 3 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 5 | l | 4 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 3 | 3 | j | 5 | j | 4 | 20 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 1 | r | 3 | 3 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3,33 | |
| v | 2 | v | 4 | 8 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 5 | 15 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 8,88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,13 | 140,00 | |

| INFORMANTE 4 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 5 | 10 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 4 | 20 | a | 4 |
| d | 4 | d | 5 | 20 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 4 | g | 3 | 12 | b | 5 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 3 | h | 4 | 12 | c | 3 |
| n | 3 | n | 3 | 9 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 5 | 20 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 2 | r | 4 | 8 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 3 | v | 5 | 15 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 3 | s | 4 | 12 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 5 | 10 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 4 | t | 3 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 12,50 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 24,38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 15,38 | 209,00 | |

| INFORMANTE 5 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 5 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 3 | m | 4 | 12 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 3 | 12 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 4 | u | 5 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 11,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 23,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 20,00 | 217,00 | |

| INFORMANTE 6 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 5 | b | 4 | 20 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 4 | d | 5 | 20 | e | 5 | e | 4 | 20 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 5 |
| m | 3 | m | 3 | 9 | f | 5 | f | 4 | 20 | h | 4 | h | 3 | 12 | c | 2 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3,67 | |
| v | 2 | v | 2 | 4 | p | 5 | p | 4 | 20 | s | 1 | s | 4 | 4 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10,50 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 21,38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 12,88 | 164,08 | |

| INFORMANTE 7 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 5 | g | 5 | 25 | b | 4 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 4 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 2 | r | 2 | 4 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 5 | u | 4 | 20 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20,38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19,25 | 199,00 | |

| INFORMANTE 8 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 3 | 3 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 2 | a | 4 | 8 | a | 3 |
| d | 2 | d | 3 | 6 | e | 2 | e | 5 | 10 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 3 |
| m | 1 | m | 3 | 3 | f | 2 | f | 5 | 10 | h | 3 | h | 4 | 12 | c | 1 |
| n | 2 | n | 5 | 10 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 3 | l | 4 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 2 | 2 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 3 | o | 3 | 9 | | |
| r | 1 | r | 3 | 3 | k | 3 | k | 3 | 9 | q | 2 | q | 4 | 8 | 2,33 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 3 | p | 3 | 9 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 1 | w | 3 | 3 | u | 2 | u | 3 | 6 | t | 2 | t | 5 | 10 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 4,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 10,88 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,88 | 62,71 | |

| INFORMANTE 9 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 5 | 15 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 5 |
| d | 4 | d | 5 | 20 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 4 | m | 5 | 20 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 3 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 5 | 20 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 3 | r | 5 | 15 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 4 | 16 | 4,00 | |
| v | 4 | v | 5 | 20 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 5 | 20 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 18,75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 22,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 20,75 | 246,00 | |

| INFORMANTE 10 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 3 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 3 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 2 | h | 4 | 8 | c | 3 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 3 | l | 4 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 2 | 6 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 2 | o | 4 | 8 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 3 | k | 4 | 12 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3,00 | |
| v | 1 | v | 1 | 1 | p | 3 | p | 4 | 12 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 3 | t | 5 | 15 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 8,00 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 14,50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 12,88 | 106,13 | |

| INFORMANTE 11 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 4 | d | 5 | 20 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 5 | g | 4 | 20 | b | 4 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 4 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 5 | l | 4 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 3 | r | 3 | 9 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 3 | u | 3 | 9 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19,00 | 203,50 | |

| INFORMANTE 12 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 3 | 3 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 3 |
| d | 4 | d | 3 | 12 | e | 5 | e | 4 | 20 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 2 |
| m | 3 | m | 4 | 12 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 2 |
| n | 4 | n | 2 | 8 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 2 | l | 4 | 8 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 1 | 1 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 2 | o | 5 | 10 | | |
| r | 2 | r | 2 | 4 | k | 2 | k | 4 | 8 | q | 2 | q | 4 | 8 | 2,33 | |
| v | 2 | v | 2 | 4 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 2 | 6 | u | 5 | u | 3 | 15 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 13,88 | 86,63 | |

| INFORMANTE 13 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 1 | b | 5 | 5 | a | 3 | a | 4 | 12 | a | 4 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 1 | e | 5 | 5 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 4 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 2 | f | 5 | 10 | h | 1 | h | 4 | 4 | c | 1 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 2 | i | 5 | 10 | l | 3 | l | 4 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 3 | j | 5 | 15 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 1 | r | 3 | 3 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 2 | q | 5 | 10 | 3,00 | |
| v | 2 | v | 5 | 10 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 2 | s | 5 | 10 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 2 | t | 5 | 10 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 11,88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 12,63 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,00 | 106,50 | |

| INFORMANTE 14 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 2 | b | 4 | 8 | a | 3 | a | 3 | 9 | a | 5 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 5 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 3 | h | 4 | 12 | c | 4 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 1 | o | 4 | 4 | | |
| r | 1 | r | 2 | 2 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,67 | |
| v | 1 | v | 1 | 1 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 19,88 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 13,63 | 201,25 | |

| INFORMANTE 15 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 1 | e | 5 | 5 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 4 |
| m | 1 | m | 5 | 5 | f | 3 | f | 5 | 15 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 3 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 1 | i | 5 | 5 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL | |
| ñ | 1 | ñ | 5 | 5 | j | 1 | j | 5 | 5 | o | 3 | o | 5 | 15 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 5 | 5 | k | 3 | k | 5 | 15 | q | 1 | q | 5 | 5 | 3,67 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 1 | p | 5 | 5 | s | 1 | s | 5 | 5 | FUERZA | |
| w | 1 | w | 3 | 3 | u | 3 | u | 5 | 15 | t | 4 | t | 5 | 20 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 5,75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 10,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,25 | 117,33 | |

| INFORMANTE 16 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 1 | b | 5 | 5 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 1 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 1 | m | 4 | 4 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 3 | h | 5 | 15 | c | 1 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL | |
| ñ | 4 | ñ | 2 | 8 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 3 | o | 5 | 15 | EXPECTATIVA | |
| r | 4 | r | 4 | 16 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 3 | q | 5 | 15 | 2,00 | |
| v | 4 | v | 2 | 8 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA | |
| w | 4 | w | 2 | 8 | u | 5 | u | 3 | 15 | t | 5 | t | 5 | 25 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 8,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 18,88 | 92,50 | |

| INFORMANTE 17 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 1 | 1 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 3 | d | 3 | 9 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 5 |
| m | 2 | m | 2 | 4 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 3 | h | 3 | 9 | c | 3 |
| n | 3 | n | 3 | 9 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL | |
| ñ | 2 | ñ | 2 | 4 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 2 | o | 2 | 4 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 2 | q | 2 | 4 | 4,00 | |
| v | 1 | v | 1 | 1 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 2 | s | 2 | 4 | FUERZA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 4 | t | 4 | 16 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 4,75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 21,63 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,75 | 152,50 | |

| INFORMANTE 18 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|-------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 1 | b | 5 | 5 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 5 |
| d | 3 | d | 3 | 9 | e | 1 | e | 5 | 5 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 3 |
| m | 1 | m | 5 | 5 | f | 1 | f | 5 | 5 | h | 1 | h | 3 | 3 | c | 2 |
| n | 2 | n | 3 | 6 | i | 1 | i | 5 | 5 | l | 1 | l | 35 | 35 | TOTAL | |
| ñ | 1 | ñ | 3 | 3 | j | 1 | j | 5 | 5 | o | 2 | o | 4 | 8 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 4 | 4 | k | 1 | k | 5 | 5 | q | 2 | q | 4 | 8 | 3,33 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 3 | p | 4 | 12 | s | 1 | s | 5 | 5 | FUERZA | |
| w | 1 | w | 3 | 3 | u | 1 | u | 5 | 5 | t | 1 | t | 5 | 5 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 4,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 5,88 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,13 | 72,08 | |

| INFORMANTE 19 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 3 | a | 5 | 15 | a | 5 |
| d | 1 | d | 4 | 4 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 4 |
| m | 1 | m | 4 | 4 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 3 | h | 4 | 12 | c | 2 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL | |
| ñ | 1 | ñ | 3 | 3 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 1 | o | 4 | 4 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 4 | 4 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3,67 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 1 | s | 5 | 5 | FUERZA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 4 | u | 5 | 20 | t | 2 | t | 5 | 10 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 7,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,25 | 141,63 | |

| INFORMANTE 20 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 4 | 20 | a | 4 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 5 | g | 5 | 25 | b | 5 |
| m | 4 | m | 5 | 20 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 5 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 5 | i | 4 | 20 | l | 5 | l | 4 | 20 | TOTAL | |
| ñ | 5 | ñ | 5 | 25 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 2 | o | 4 | 8 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 2 | 2 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 5 | q | 5 | 25 | 4,67 | |
| v | 1 | v | 1 | 1 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA | |
| w | 4 | w | 5 | 20 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 5 | t | 2 | 10 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 15,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 22,50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19,75 | 268,92 | |

| INFORMANTE 21 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 3 | a | 3 | 9 | a | 4 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 3 | g | 2 | 6 | b | 5 |
| m | 5 | m | 5 | 25 | f | 5 | f | 3 | 15 | h | 3 | h | 3 | 9 | c | 1 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 5 | l | 4 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 5 | ñ | 3 | 15 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 1 | o | 3 | 3 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 2 | q | 3 | 6 | 3,33 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 1 | s | 3 | 3 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 1 | t | 4 | 4 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 12,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20,75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 7,50 | 135,00 | |

| INFORMANTE 22 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 3 | b | 3 | 9 | a | 3 | a | 2 | 6 | a | 5 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 1 | g | 2 | 2 | b | 4 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 3 | 12 | h | 4 | h | 3 | 12 | c | 2 |
| n | 1 | n | 2 | 2 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 5 | l | 3 | 15 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 3 | 12 | j | 2 | j | 5 | 10 | o | 1 | o | 1 | 1 | | |
| r | 1 | r | 3 | 3 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 2 | q | 1 | 2 | 3,67 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 5 | p | 4 | 20 | s | 1 | s | 2 | 2 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 3 | 6 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 2 | t | 1 | 2 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 5,88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 14,38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 5,25 | 93,50 | |

| INFORMANTE 23 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 1 | b | 5 | 5 | a | 1 | a | 4 | 4 | a | 5 |
| d | 4 | d | 4 | 16 | e | 2 | e | 4 | 8 | g | 4 | g | 3 | 12 | b | 2 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 3 | f | 4 | 12 | h | 5 | h | 3 | 15 | c | 1 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 5 | 15 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 1 | r | 5 | 5 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 2 | q | 5 | 10 | 2,67 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 1 | s | 4 | 4 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 5 | 20 | u | 4 | u | 5 | 20 | t | 2 | t | 5 | 10 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 12,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15,25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,88 | 105,00 | |

| INFORMANTE 24 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 5 | 10 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 3 | a | 4 | 12 | a | 3 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 2 | g | 4 | 8 | b | 4 |
| m | 3 | m | 5 | 15 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 3 | 12 | c | 2 |
| n | 2 | n | 3 | 6 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 2 | l | 3 | 6 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 4 | 8 | j | 3 | j | 4 | 12 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 3 | k | 3 | 9 | q | 2 | q | 3 | 6 | 3,00 | |
| v | 4 | v | 4 | 16 | p | 2 | p | 5 | 10 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 3 | u | 5 | 15 | t | 2 | t | 4 | 8 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 12,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 13,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 10,38 | 107,25 | |

| INFORMANTE 25 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 3 | 3 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 4 | d | 4 | 16 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 4 |
| m | 3 | m | 3 | 9 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 3 | 12 | c | 3 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 2 | r | 2 | 4 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3,67 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9,75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 14,88 | 158,13 | |

| INFORMANTE 26 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 3 | d | 4 | 12 | e | 2 | e | 5 | 10 | g | 2 | g | 5 | 10 | b | 4 |
| m | 3 | m | 4 | 12 | f | 2 | f | 5 | 10 | h | 2 | h | 5 | 10 | c | 2 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 3 | l | 5 | 15 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 4 | 8 | j | 3 | j | 5 | 15 | o | 2 | o | 4 | 8 | | |
| r | 2 | r | 4 | 8 | k | 3 | k | 5 | 15 | q | 2 | q | 4 | 8 | 3,33 | |
| v | 1 | v | 4 | 4 | p | 2 | p | 5 | 10 | s | 2 | s | 5 | 10 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 5 | 15 | u | 2 | u | 4 | 8 | t | 2 | t | 4 | 8 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 12,25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 10,63 | 110,83 | |

| INFORMANTE 27 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 5 | 10 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 5 | a | 4 | 20 | a | 3 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 4 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 5 | h | 4 | 20 | c | 2 |
| n | 3 | n | 2 | 6 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 1 | 2 | j | 4 | j | 3 | 12 | o | 1 | o | 1 | 1 | | |
| r | 1 | r | 4 | 4 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 1 | q | 3 | 3 | 3,00 | |
| v | 1 | v | 4 | 4 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 2 | s | 4 | 8 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 2 | t | 2 | 4 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15,63 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 10,13 | 97,13 | |

| INFORMANTE 28 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 3 |
| d | 4 | d | 3 | 12 | e | 4 | e | 3 | 12 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 3 |
| m | 3 | m | 5 | 15 | f | 5 | f | 3 | 15 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 2 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 5 | l | 4 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 4 | 8 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 3 | 12 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 4 | q | 3 | 12 | 2,67 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 5 | p | 4 | 20 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 3 | t | 3 | 9 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 11,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15,38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 13,75 | 107,67 | |

| INFORMANTE 29 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 4 |
| m | 1 | m | 5 | 5 | f | 3 | f | 4 | 12 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 1 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 4 | 4 | j | 3 | j | 5 | 15 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 1 | r | 4 | 4 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 3 | q | 3 | 9 | 3,00 | |
| v | 1 | v | 4 | 4 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 3 | u | 4 | 12 | t | 4 | t | 3 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 8,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 15,63 | 116,63 | |

| INFORMANTE 30 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 1 | b | 3 | 3 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 4 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 1 | g | 5 | 5 | b | 4 |
| m | 1 | m | 5 | 5 | f | 1 | f | 3 | 3 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 1 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 2 | i | 5 | 10 | l | 3 | l | 5 | 15 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 2 | j | 5 | 10 | o | 1 | o | 3 | 3 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 3 | k | 5 | 15 | q | 1 | q | 4 | 4 | 3,00 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 1 | p | 5 | 5 | s | 4 | s | 3 | 12 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 1 | w | 3 | 3 | u | 3 | u | 5 | 15 | t | 3 | t | 3 | 9 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 10,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 12,25 | 86,25 | |

| INFORMANTE 31 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 5 | 15 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 3 | a | 5 | 15 | a | 4 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 4 |
| m | 3 | m | 5 | 15 | f | 3 | f | 5 | 15 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 5 | 15 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 2 | o | 4 | 8 | | |
| r | 2 | r | 4 | 8 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 2 | q | 4 | 8 | 3,67 | |
| v | 2 | v | 4 | 8 | p | 3 | p | 5 | 15 | s | 2 | s | 5 | 10 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 4 | 8 | u | 2 | u | 4 | 8 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16,75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 13,50 | 160,88 | |

| INFORMANTE 32 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 5 | 15 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 4 | d | 5 | 20 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 5 |
| m | 4 | m | 5 | 20 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 4 | 12 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 3 | r | 5 | 15 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 3 | v | 5 | 15 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 5 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 16,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20,63 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 18,75 | 224,00 | |

| INFORMANTE 33 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 3 | 9 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 5 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 5 | g | 3 | 15 | b | 5 |
| m | 3 | m | 4 | 12 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 1 | h | 5 | 5 | c | 3 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL | |
| ñ | 3 | ñ | 1 | 3 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 3 | o | 5 | 15 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 3 | 3 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 3 | q | 5 | 15 | 4,33 | |
| v | 4 | v | 5 | 20 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 1 | s | 5 | 5 | FUERZA | |
| w | 5 | w | 5 | 25 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 4 | t | 5 | 20 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 15,25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 19,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 15,00 | 213,42 | |

| INFORMANTE 34 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 2 | d | 5 | 10 | e | 2 | e | 5 | 10 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 5 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 2 | f | 5 | 10 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 1 |
| n | 1 | n | 5 | 5 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL | |
| ñ | 1 | ñ | 3 | 3 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 2 | o | 5 | 10 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 2 | 2 | k | 3 | k | 5 | 15 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3,33 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA | |
| w | 1 | w | 3 | 3 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 4 | t | 5 | 20 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 5,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 17,63 | 136,25 | |

| INFORMANTE 35 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 5 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 1 | e | 5 | 5 | g | 1 | g | 5 | 5 | b | 5 |
| m | 1 | m | 5 | 5 | f | 5 | f | 3 | 15 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 2 |
| n | 1 | n | 5 | 5 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL | |
| ñ | 1 | ñ | 5 | 5 | j | 3 | j | 5 | 15 | o | 3 | o | 5 | 15 | EXPECTATIVA | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 5 | q | 5 | 25 | 4,00 | |
| v | 1 | v | 5 | 5 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA | |
| w | 1 | w | 5 | 5 | u | 4 | u | 5 | 20 | t | 1 | t | 5 | 5 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 4,50 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,88 | 158,00 | |

| INFORMANTE 36 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 3 | d | 4 | 12 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 4 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 3 | h | 4 | 12 | c | 3 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 3 | j | 5 | 15 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 2 | r | 5 | 10 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3,67 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 3 | 12 | u | 3 | u | 5 | 15 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 11,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 14,38 | 152,63 | |

| INFORMANTE 37 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 4 | c | 4 | 16 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 5 | d | 4 | 20 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 4 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 3 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 3 | r | 4 | 12 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3,67 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 16,00 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,50 | 181,50 | |

| INFORMANTE 38 - RRHH-ADMINISTRACION-VINCULACION TECNOLOGICA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 3 | 6 | b | 2 | b | 4 | 8 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 5 |
| d | 3 | d | 4 | 12 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 5 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 5 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 3 | l | 4 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 4 | 12 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 3 | 12 | 5,00 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16,25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,00 | 209,38 | |

| INFORMANTE 39 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 3 |
| d | 2 | d | 5 | 10 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 3 |
| m | 2 | m | 3 | 6 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 2 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 3 | l | 4 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 4 | 16 | 2.67 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9.63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17.13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 15.00 | 111.33 | |

| INFORMANTE 40 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 3 | 6 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 4 |
| d | 4 | d | 4 | 16 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 5 |
| m | 2 | m | 3 | 6 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 3 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 2 | 6 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 2 | r | 2 | 4 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 3 | p | 4 | 12 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 8,88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 21,38 | 194,00 | |

| INFORMANTE 41 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 4 | c | 3 | 12 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 4 |
| m | 3 | m | 3 | 9 | f | 3 | f | 5 | 15 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 4 | i | 3 | 12 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 2 | 4 | j | 4 | j | 3 | 12 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 2 | r | 1 | 2 | k | 4 | k | 3 | 12 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3.67 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 2 | 6 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 3 | t | 5 | 15 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9.50 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15.00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16.13 | 148.96 | |

| INFORMANTE 42 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 3 | 9 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 3 | a | 3 | 9 | a | 3 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 5 | e | 4 | 20 | g | 4 | g | 3 | 12 | b | 4 |
| m | 3 | m | 2 | 6 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 5 | h | 4 | 20 | c | 3 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 4 | l | 3 | 12 | TOTAL | |
| ñ | 3 | ñ | 1 | 3 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 3 | o | 3 | 9 | EXPECTATIVA | |
| r | 2 | r | 1 | 2 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 3 | q | 3 | 9 | 3.33 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 5 | s | 4 | 20 | FUERZA | |
| w | 4 | w | 3 | 12 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 3 | t | 3 | 9 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10.25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16.00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 12.50 | 129.17 | |

| INFORMANTE 43 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 3 | 9 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 4 |
| d | 4 | d | 3 | 12 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 4 | g | 3 | 12 | b | 3 |
| m | 4 | m | 3 | 12 | f | 4 | f | 2 | 8 | h | 5 | h | 4 | 20 | c | 2 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 3 | 12 | TOTAL | |
| ñ | 3 | ñ | 2 | 6 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 5 | 20 | EXPECTATIVA | |
| r | 2 | r | 1 | 2 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3,00 | |
| v | 3 | v | 1 | 3 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA | |
| w | 3 | w | 2 | 6 | u | 4 | u | 2 | 8 | t | 4 | t | 5 | 20 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 8,75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 14,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 17,00 | 119,25 | |

| INFORMANTE 44 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 4 | b | 3 | 12 | a | 3 | a | 5 | 15 | a | 3 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 5 |
| m | 1 | m | 4 | 4 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 3 |
| n | 2 | n | 5 | 10 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 3 | l | 5 | 15 | TOTAL | |
| ñ | 5 | ñ | 1 | 5 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 4 | 12 | EXPECTATIVA | |
| r | 3 | r | 1 | 3 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 3 | q | 5 | 15 | 3.67 | |
| v | 1 | v | 4 | 4 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA | |
| w | 2 | w | 4 | 8 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 4 | t | 5 | 20 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 5.38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20.50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16.63 | 155.83 | |

| INFORMANTE 45 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 2 | 6 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 4 | d | 2 | 8 | e | 5 | e | 4 | 20 | g | 5 | g | 5 | 25 | b | 5 |
| m | 3 | m | 2 | 6 | f | 3 | f | 4 | 12 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 4 |
| n | 4 | n | 5 | 20 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 5 | l | 2 | 10 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 2 | 8 | j | 5 | j | 3 | 15 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 4 | r | 2 | 8 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,33 | |
| v | 4 | v | 3 | 12 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 3 | 15 | u | 3 | u | 3 | 9 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17,75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 21,25 | 213,96 | |

| INFORMANTE 46 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 1 | a | 5 | 5 | a | 3 |
| d | 1 | d | 5 | 5 | e | 2 | e | 5 | 10 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 1 | m | 3 | 3 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 2 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 5 | i | 4 | 20 | l | 3 | l | 5 | 15 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 2 | 2 | j | 2 | j | 5 | 10 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 2 | q | 4 | 8 | 3,00 | |
| v | 1 | v | 2 | 2 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 1 | 3 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 4,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17,13 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,00 | 113,25 | |

| INFORMANTE 47 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 3 | a | 4 | 12 | a | 2 |
| d | 3 | d | 4 | 12 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 3 | 12 | b | 2 |
| m | 2 | m | 3 | 6 | f | 3 | f | 4 | 12 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 3 |
| n | 4 | n | 3 | 12 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 1 | 4 | j | 3 | j | 4 | 12 | o | 3 | o | 3 | 9 | | |
| r | 2 | r | 1 | 2 | k | 3 | k | 4 | 12 | q | 2 | q | 4 | 8 | 2,33 | |
| v | 2 | v | 2 | 4 | p | 2 | p | 4 | 8 | s | 3 | s | 4 | 12 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 1 | 4 | u | 3 | u | 4 | 12 | t | 3 | t | 2 | 6 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6,00 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 13,50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,88 | 73,21 | |

| INFORMANTE 48 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 3 | 3 | b | 3 | b | 4 | 12 | a | 3 | a | 4 | 12 | a | 5 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 3 | e | 4 | 12 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 4 |
| m | 3 | m | 3 | 9 | f | 3 | f | 4 | 12 | h | 4 | h | 4 | 16 | c | 2 |
| n | 4 | n | 3 | 12 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 2 | 6 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 3 | r | 2 | 6 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3,67 | |
| v | 1 | v | 2 | 2 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 2 | u | 3 | 6 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6,88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 13,25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 15,00 | 128,79 | |

| INFORMANTE 49 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 5 | a | 4 | 20 | a | 3 |
| d | 2 | d | 5 | 10 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 3 |
| m | 1 | m | 3 | 3 | f | 5 | f | 4 | 20 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 2 |
| n | 2 | n | 5 | 10 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 2 | l | 4 | 8 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 3 | 3 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 1 | o | 4 | 4 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 2 | k | 4 | 8 | q | 1 | q | 4 | 4 | 2,67 | |
| v | 1 | v | 3 | 3 | p | 3 | p | 5 | 15 | s | 3 | s | 5 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 3 | 6 | u | 2 | u | 3 | 6 | t | 3 | t | 4 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 5,00 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17,38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11,88 | 91,33 | |

| INFORMANTE 50 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 5 | b | 4 | 20 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 3 |
| d | 1 | d | 4 | 4 | e | 5 | e | 4 | 20 | g | 5 | g | 4 | 20 | b | 5 |
| m | 3 | m | 3 | 9 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 2 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 4 | i | 3 | 12 | l | 4 | l | 3 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 2 | 4 | j | 5 | j | 4 | 20 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 2 | k | 4 | 8 | q | 5 | q | 5 | 25 | 3,33 | |
| v | 1 | v | 2 | 2 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 2 | w | 3 | 6 | u | 4 | u | 1 | 4 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 5,88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19,13 | 133,33 | |

| INFORMANTE 51 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 5 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 3 | g | 5 | 15 | b | 3 |
| m | 1 | m | 3 | 3 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 3 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 5 | l | 5 | 25 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 5 | ñ | 3 | 15 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 2 | r | 1 | 2 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 5 | q | 5 | 25 | 3,67 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 5 | 25 | u | 5 | u | 5 | 25 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 12,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 25,00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 23,75 | 224,13 | |

| INFORMANTE 52 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 4 | d | 4 | 16 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 5 |
| m | 1 | m | 3 | 3 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 1 | ñ | 2 | 2 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 1 | r | 2 | 2 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4,00 | |
| v | 1 | v | 2 | 2 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 2 | u | 5 | 10 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 7,63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 18,88 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19,38 | 183,50 | |

| INFORMANTE 53 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 3 | 15 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 3 | 12 | a | 4 |
| d | 3 | d | 4 | 12 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 5 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 3 | 12 | c | 4 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 3 | l | 3 | 9 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 4 | 12 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 3 | 9 | | |
| r | 5 | r | 3 | 15 | k | 3 | k | 5 | 15 | q | 3 | q | 3 | 9 | 4,33 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 3 | p | 5 | 15 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13,38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16,75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 13,50 | 189,04 | |

| INFORMANTE 54 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 4 | 20 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 5 | a | 4 | 20 | a | 4 |
| d | 5 | d | 4 | 20 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 3 |
| m | 2 | m | 5 | 10 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 3 | j | 5 | 15 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 3.33 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 4 | p | 3 | 12 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 4 | 20 | u | 5 | u | 4 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13.13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16.38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19.88 | 164.58 | |

| INFORMANTE 55 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 5 | 15 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 3 | a | 5 | 15 | a | 5 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 2 |
| m | 5 | m | 5 | 25 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 3 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 5 | i | 5 | 25 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 3 | 12 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 4 | r | 3 | 12 | k | 5 | k | 5 | 25 | q | 4 | q | 5 | 20 | 3.33 | |
| v | 4 | v | 5 | 20 | p | 4 | p | 3 | 12 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 5 | u | 4 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 17.00 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 22.75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 21.25 | 203.33 | |

| INFORMANTE 56 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 4 |
| d | 1 | d | 3 | 3 | e | 2 | e | 5 | 10 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 4 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 3 | 9 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 3 | r | 3 | 9 | k | 3 | k | 4 | 12 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4.00 | |
| v | 2 | v | 4 | 8 | p | 3 | p | 4 | 12 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 5 | 25 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 11.88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15.75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 22.50 | 200.50 | |

| INFORMANTE 57 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 5 | 5 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 3 | d | 5 | 15 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 5 |
| m | 4 | m | 5 | 20 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 4 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 3 | l | 4 | 12 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 1 | 3 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 5 | 15 | | |
| r | 5 | r | 1 | 5 | k | 3 | k | 4 | 12 | q | 3 | q | 5 | 15 | 4.33 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 3 | p | 3 | 9 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10.63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16.25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 17.38 | 191.75 | |

| INFORMANTE 58 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 5 | 25 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 5 |
| d | 5 | d | 4 | 20 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 2 | 6 | b | 3 |
| m | 2 | m | 4 | 8 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 5 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 3 | j | 4 | 12 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 1 | r | 4 | 4 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4.33 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 4 | p | 3 | 12 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 4 | 20 | u | 5 | u | 4 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13.88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17.00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 20.13 | 221.00 | |

| INFORMANTE 59 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 5 | 25 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 4 | e | 5 | 20 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 3 |
| m | 4 | m | 5 | 20 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 4 | 16 | j | 5 | j | 4 | 20 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 1 | r | 1 | 1 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 3.33 | |
| v | 4 | v | 3 | 12 | p | 4 | p | 3 | 12 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 4 | 20 | u | 5 | u | 4 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 16.38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17.50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 18.75 | 175.42 | |

| INFORMANTE 60 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 5 | 25 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 5 |
| d | 5 | d | 5 | 25 | e | 5 | e | 5 | 25 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 4 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 5 |
| n | 3 | n | 5 | 15 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 5 | 20 | j | 5 | j | 4 | 20 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 4 | r | 4 | 16 | k | 5 | k | 4 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4.67 | |
| v | 4 | v | 3 | 12 | p | 4 | p | 3 | 12 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 5 | w | 4 | 20 | u | 5 | u | 4 | 20 | t | 4 | t | 5 | 20 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 18.63 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20.25 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 22.00 | 284.08 | |

| INFORMANTE 61 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 5 | 25 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 5 |
| d | 4 | d | 5 | 20 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 5 | g | 5 | 25 | b | 5 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 5 | f | 4 | 20 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 4 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 4 | 12 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 5 | o | 5 | 25 | | |
| r | 3 | r | 4 | 12 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 5 | q | 4 | 20 | 4.67 | |
| v | 3 | v | 4 | 12 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 4 | u | 5 | 20 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 16.75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 19.38 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 22.63 | 274.17 | |

| INFORMANTE 62 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 4 | 4 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 4 | a | 4 | 16 | a | 3 |
| d | 2 | d | 3 | 6 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 4 |
| m | 2 | m | 3 | 6 | f | 3 | f | 4 | 12 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 2 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 3 | 6 | j | 3 | j | 4 | 12 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 3 | k | 4 | 12 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3,00 | |
| v | 2 | v | 2 | 4 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 4 | s | 4 | 16 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 3 | 9 | u | 3 | u | 3 | 9 | t | 4 | t | 4 | 16 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 7,13 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 13,63 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 16,00 | 110,25 | |

| INFORMANTE 63 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 3 | a | 3 | 9 | a | 4 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 3 | 9 | b | 4 |
| m | 1 | m | 5 | 5 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 2 | h | 4 | 8 | c | 4 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 4 | i | 5 | 20 | l | 2 | l | 4 | 8 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 4 | 12 | j | 4 | j | 5 | 20 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 1 | r | 2 | 2 | k | 4 | k | 4 | 16 | q | 2 | q | 4 | 8 | 4.00 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 4 | p | 5 | 20 | s | 4 | s | 5 | 20 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 2 | t | 5 | 10 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 9.50 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 17.50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11.00 | 152.00 | |

| INFORMANTE 64 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 2 | c | 4 | 8 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 2 | d | 2 | 4 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 1 | m | 3 | 3 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 2 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 2 | ñ | 2 | 4 | j | 4 | j | 4 | 16 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 1 | r | 3 | 3 | k | 4 | k | 3 | 12 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3.33 | |
| v | 1 | v | 2 | 2 | p | 4 | p | 4 | 16 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 3 | 12 | u | 3 | u | 3 | 9 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 6.00 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 15.00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 21.38 | 141.25 | |

| INFORMANTE 65 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 5 | c | 3 | 15 | b | 4 | b | 4 | 16 | a | 4 | a | 3 | 12 | a | 4 |
| d | 3 | d | 4 | 12 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 3 | g | 4 | 12 | b | 5 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 4 | f | 4 | 16 | h | 4 | h | 3 | 12 | c | 4 |
| n | 3 | n | 4 | 12 | i | 3 | i | 5 | 15 | l | 3 | l | 3 | 9 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 4 | 12 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 3 | o | 3 | 9 | | |
| r | 5 | r | 3 | 15 | k | 3 | k | 5 | 15 | q | 3 | q | 3 | 9 | 4.33 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 3 | p | 5 | 15 | s | 5 | s | 3 | 15 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 4 | 16 | u | 4 | u | 4 | 16 | t | 4 | t | 3 | 12 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13.38 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 16.75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 11.25 | 179.29 | |

| INFORMANTE 66 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 4 | 12 | b | 4 | b | 5 | 20 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 5 |
| d | 4 | d | 1 | 4 | e | 3 | e | 4 | 12 | g | 5 | g | 5 | 25 | b | 5 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 4 |
| n | 5 | n | 5 | 25 | i | 3 | i | 4 | 12 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 3 | 12 | j | 2 | j | 4 | 8 | o | 4 | o | 5 | 20 | | |
| r | 3 | r | 3 | 9 | k | 3 | k | 4 | 12 | q | 4 | q | 5 | 20 | 4.67 | |
| v | 2 | v | 4 | 8 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 4 | w | 5 | 20 | u | 2 | u | 4 | 8 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 13.25 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 14.63 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 22.50 | 235.08 | |

| INFORMANTE 67 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 4 | c | 5 | 20 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 3 |
| d | 4 | d | 3 | 12 | e | 3 | e | 4 | 12 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 4 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 4 | f | 5 | 20 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 3 |
| n | 2 | n | 4 | 8 | i | 3 | i | 3 | 9 | l | 4 | l | 4 | 16 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 3 | ñ | 2 | 6 | j | 3 | j | 4 | 12 | o | 4 | o | 4 | 16 | | |
| r | 2 | r | 3 | 6 | k | 2 | k | 3 | 6 | q | 3 | q | 4 | 12 | 3.33 | |
| v | 2 | v | 3 | 6 | p | 3 | p | 3 | 9 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 3 | u | 3 | 9 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 10.75 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 12.75 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19.38 | 142.92 | |

| INFORMANTE 68 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------------|---------|-------------|---------|----------|-----------------------------|---------|-------------|---------|----------|----------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | EXPECTATIVA | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 3 | c | 4 | 12 | b | 3 | b | 5 | 15 | a | 4 | a | 5 | 20 | a | 4 |
| d | 3 | d | 3 | 9 | e | 3 | e | 5 | 15 | g | 4 | g | 4 | 16 | b | 3 |
| m | 4 | m | 4 | 16 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 5 | h | 5 | 25 | c | 2 |
| n | 4 | n | 4 | 16 | i | 2 | i | 4 | 8 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL EXPECTATIVA | |
| ñ | 4 | ñ | 3 | 12 | j | 2 | j | 4 | 8 | o | 3 | o | 4 | 12 | | |
| r | 3 | r | 3 | 9 | k | 3 | k | 3 | 9 | q | 4 | q | 4 | 16 | 3.00 | |
| v | 3 | v | 3 | 9 | p | 2 | p | 3 | 6 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA MOTIVADORA | |
| w | 3 | w | 4 | 12 | u | 2 | u | 5 | 10 | t | 5 | t | 5 | 25 | | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 11.88 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 12.00 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 19.88 | 131.25 | |

| INFORMANTE 69 - PRO HUERTA | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|---------|-------------|---------|-------------|----------------------------|---------|-------------|---------|--------------|------------------------------|---------|-------------|---------|--------------|--------------------|---------|
| MOTIVACIÓN EXTRINSECA (ME) | | | | | MOTIVACIÓN INTRINSECA (MI) | | | | | MOTIVACIÓN TRASCENDENTE(MT) | | | | | EXPECTATIVA | |
| Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | Probabilidad | | Importancia | | Producto | | |
| Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B1 | Preg. | Punt.B2 | B1 * B2 | Preg. | Punt.B3 |
| c | 1 | c | 3 | 3 | b | 5 | b | 5 | 25 | a | 5 | a | 5 | 25 | a | 3 |
| d | 2 | d | 4 | 8 | e | 4 | e | 4 | 16 | g | 4 | g | 5 | 20 | b | 4 |
| m | 2 | m | 3 | 6 | f | 5 | f | 5 | 25 | h | 4 | h | 5 | 20 | c | 2 |
| n | 3 | n | 3 | 9 | i | 4 | i | 4 | 16 | l | 4 | l | 5 | 20 | TOTAL | |
| ñ | 2 | ñ | 1 | 2 | j | 5 | j | 5 | 25 | o | 4 | o | 4 | 16 | EXPECTATIVA | |
| r | 3 | r | 1 | 3 | k | 4 | k | 5 | 20 | q | 4 | q | 5 | 20 | 3.00 | |
| v | 2 | v | 2 | 4 | p | 5 | p | 5 | 25 | s | 5 | s | 5 | 25 | FUERZA | |
| w | 1 | w | 1 | 1 | u | 4 | u | 3 | 12 | t | 4 | t | 4 | 16 | MOTIVADORA | |
| TOTAL M. EXTRINSECA | | | | 4.50 | TOTAL M. INTRINSECA | | | | 20.50 | TOTAL M. TRASCENDENTE | | | | 20.25 | 135.75 | |